

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS DI BANK WOORI SAUDARA KC SURABAYA)**

**OLGA YOLA PUSPITA**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika Surabaya

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus Bank Woori Saudara Cabang Surabaya). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Bank Woori Saudara Cabang Surabaya. Sampel yang diambil sebanyak 35 responden. Analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji statistic melalui uji t, uji F serta koefisien determinan ( $R^2$ ) dan uji asumsi klasik. Analisis data dibantu dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 20*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Woori Saudara Cabang Surabaya, (2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Woori Saudara Cabang Surabaya, (3) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Woori Saudara Cabang Surabaya, (4) Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Bank Woori Saudara Cabang Surabaya, (5) Motivasi Kerja adalah variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Woori Saudara Cabang Surabaya.

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

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, work environment and work motivation on employee performance (case study of Bank Woori Saudara Surabaya Branch). This type of research used in this research is quantitative. The data collection method was carried out through a questionnaire distributed to the employees of Bank Woori Saudara, Surabaya branch. The samples taken were 35 respondents. The data analysis in this study includes validity test, reliability test, statistical test through t test, F test and determinant coefficient ( $R^2$ ) and classical assumption test. Data analysis was assisted by using *IBM SPSS Statistics 20*. The results of this study indicate that: (1) Work discipline has a significant effect on the employee performance of Bank Woori Saudara Surabaya Branch, (2) Work Environment has a significant effect on the employee performance of Bank Woori Saudara Surabaya Branch, (3) ) Work motivation has a significant effect on the performance of employees of Bank Woori Saudara Surabaya Branch, (4) Work Discipline, Work Environment, Work Motivation simultaneously influence the employee performance of Bank Woori Saudara Surabaya Branch, (5) Work Motivation is the most variable. dominant influencing the employee performance of Bank Woori Saudara Surabaya branch.

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah bagian terpenting yang diperlukan oleh lembaga. Karena, hal tersebut berfungsi aktif terhadap jalannya organisasi serta pengambilan suatu keputusan. Dalam proses meringkas keputusan yang terbaik yang diperoleh oleh sumber daya manusia membuktikan hasil kerja sendiri dapat dilihat pada kemampuan menganalisis masalah.

Menurut (Balasundaram dalam Pramadita dan Surya, 2015:2303) menyatakan kinerja seseorang karyawan berfungsi berarti untuk sesuatu organisasi, sebab kinerja tiap karyawan ialah sumbangan untuk tercapainya kinerja tiap guna organisasi serta pada gilirannya kinerja fungsi- fungsi organisasi berikan sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Disiplin kerja merupakan perilaku serta sikap seseorang karyawan yang diwujudkan dalam wujud kesediaan seseorang karyawan dengan penuh pemahaman, serta ketulus ikhlasan ataupun dengan paksaan buat mematuhi serta melakukan segala peraturan serta kebijaksanaan industri didalam melakukan tugas

serta tanggung jawab( Rahmat dalam Pramadita serta Surya, 2015: 2304).

Menurut Widodo (2015:95) Lingkungan kerja ialah lingkungan bagi karyawan yang mereka bisa melakukan tanggung jawabnya tiap waktu secara totalitas serta peralatan dalam pekerjaan yang dibutuhkan buat melakukan tanggung jawab mereka.

Menurut (Gibson dalam Sutrischastini dan Riyanto, 2015:124) Motivasi merupakan kekuatan yang mendesak seseorang karyawan yang memunculkan serta memusatkan sikap. Motivasi ialah hasrat didalam seorang yang menimbulkan orang tersebut melaksanakan aksi. Motivasi mempunyai ikatan yang erat dengan perilaku serta sikap yang dipunyai oleh seorang. Oleh sebab itu motivasi kerja sangat berarti serta diperlukan buat menggapai produktivitas kerja yang besar, sehingga tujuan daripada industri bisa tercapai. Permasalahan penelitian di rumuskan sebagai berikut :

- (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial bagi kinerja pegawai ?
- (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial bagi

kinerja pegawai ? (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial bagi kinerja pegawai ? (4) Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja serta motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara bersamaan (5) Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja serta motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai (dominan) ?

Pada penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai adalah : (1) Untuk memahami secara parsial dampak disiplin kerja pada kinerja pegawai. (2) Untuk memahami secara parsial dampak lingkungan kerja pada kinerja pegawai. (3) Untuk memahami secara parsial dampak motivasi kerja pada kinerja pegawai. (4) Untuk sekaligus memahami dampak disiplin kerja, lingkungan kerja serta motivasi kerja pada kinerja pegawai. (5) Untuk mengetahui pengaruh signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja serta motivasi kerja pada kinerja pegawai.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Manajemen**

Menurut Hasibuan (2017:3) “Manajemen merupakan suatu proses mengendalikan sumber daya manusia secara efisien untuk menggapai satu tujuan.”

### **B. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Ialah satu dari bidang manajemen universal yang mencakup persiapan, penerapan serta mengendalikan. Sumber daya manusia ialah hal terpenting serta berfungsi selaku aspek penggerak utama dalam penerapan segala aktivitas ataupun kegiatan lembaga, manajemen yang baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud menurut Sutrisno (2017 : 9) :

1. Perencanaan (*Planning*)
2. Organisasian (*Organizing*)
3. Pengarahan (*Directing*)
4. Pengendalian (*Controlling*)
5. Pengembangan (*Development*)
6. Kompensasi (*Compensation*)
7. Integrasi (*Integration*)
8. Pemeliharaan (*Maintenance*)
9. Ketertiban (*Disipline*)
10. Pemutus Ikatan Kerja (*Separation*)

### **C. DISIPLIN KERJA**

Bagi ( Puryana dalam Fadilah, 2019: 12) “Disiplin kerja ialah suatu hal yang bermakna. Dalam rangka keberhasilan dan pencapaian tujuan serta pelaksanaan setiap tugas, setiap pegawai dalam organisasi

harus memilikinya, karena disiplin yang baik dengan mereka yang ingin menciptakan lapangan kerja”.

Menurut (Rivai dalam Years, 2019:2017) Indikator disiplin kerja dalam organisasi memiliki beberapa komponen indikator, yaitu :

1. Kehadiran
2. Mematuhi peraturan kerja
3. Kepatuhan standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi

#### **D. Lingkungan Kerja**

Menurut Widhodo (2015: hal 95) lingkungan kerja ialah lingkungan bagi karyawan yang mereka bisa melakukan tanggung jawabnya tiap waktu secara totalitas serta peralatan dalam pekerjaan yang dibutuhkan buat melakukan tanggung jawab mereka.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti dalam Azizah, 2018:21) :

1. Penerangan
2. Suhu Udara
3. Suara Bising
4. Penggunaan Warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

#### **E. Motivasi Kerja**

Menurut (Siagian dalam Sutrisno, 2017:110) “Motivasi ialah kondisi seseorang yang mendorong dan menyalurkan sikap atau Tindakan orang agar menggapai tujuan”.

Indikator untuk mengukur motivasi menurut (Syahyuti dalam Azizah 2018: 12-13) sebagai berikut:

1. Berusaha mencapai tujuan
2. Semangat kerja
3. Inisiatif
4. Tanggung jawab

#### **F. Kinerja**

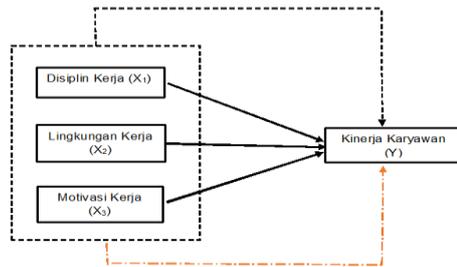
Menurut (Hasibuan dalam Pratiwi, 2018:29) “kinerja karyawan ialah upaya suatu organisasi untuk secara sistematis dan berkesinambungan mengelola kemampuan pegawai, sehingga pegawai dapat mencapai tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan yang terbaik, kontribusi dan mencapai tujuan organisasi.”

Menurut (Ivancevich dalam Alfiah, 2019:13) ada tujuh indikator untuk melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan, yaitu :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja

3. Pengetahuan kerja
4. Kualitas pribadi
5. Kolaborasi
6. Andal
7. Inisiatif

### Kerangka konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

### A. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek atau objek penelitian harus berhubungan dengan masalah yang tercantum.

Sampel adalah Sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto dalam Mutmainah, 2017:43). Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

### B. Sumber dan Pengumpulan Data

#### Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, wawancara dan observasi langsung.

### Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung, diperoleh dari berbagai jurnal, buku dan informasi tambahan mengenai objek dilapangan.

### C. Analisis Data

Data yang diperoleh berupa data kuantitatif. Beberapa tahapan proses pengolahan data pada penelitian ini sebagai berikut (Notoatmodjo dalam Pratiwi, 2018:56-57):

1. Edit
2. Pengkodean
3. Entri Data
4. Pembersihan

### D. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan mengukur valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dikerjakan melalui perbandingan nilai korelasi jumlah item yang berhubungan dengan nilai  $r$  table dengan derajat kebebasan  $(df)=n-2$ , dalam contoh ini  $n$  ialah jumlah sampel dan  $\alpha = 0,5$ . Apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table dan nilainya positif, maka pernyataan atau indikator tersebut bisa dikatakan valid (Ghozali, 2016 hal 52).

### E. Uji Reabilitas

Reabilitas ialah bertujuan mengetahui konsistensi alat ukur, jika

dilakukan berulang kali dalam pengukuran, apakah alat ukur yang digunakan reliabel dan konsisten. Reabilitas ialah instrument yang terus menerus digunakan untuk mengukur objek yang sama, untuk menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2016:348). Uji reabilitas pada penelitian ini menggunakan *alpha Cronbach*. Uji reabilitas mengacu pada pengukuran kuesioner, dimana hal itu ialah indikator variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik alpha Cronbach. jika nilai alpha Cronbach variabel > 0,60, variabel tersebut dianggap reliabel. Adapun hasil dari uji realibilitas adalah :

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items
Disiplin Kerja	0,746	7
Lingkungan Kerja	0,844	13
Motivasi Kerja	0,650	8
Kinerja	0,931	14

Sumber: Data mentah diproses

(2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 4 variabel utama yaitu Disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan memiliki Cronbach alpha > daripada 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah reliabel.

## F. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan langkah terpenting dalam proses analisis regresi. Pengujian dilaksanakan agar mengetahui model regresi yang di bangun bisa digunakan sebagai predictor yang baik. Uji hipotesis klasik yang dilaksanakan ialah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

## G. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ialah kondisi bahwa terdapat korelasi atau korelasi yang kuat antara variabel independent yang merupakan model regresi linear. Agar diketahui ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*, jika nilai VIF 10 dan nilai *tolerance* 0,1 maka pengujian ini dapat dikatakan tidak multikolinearitas.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 DisiplinKerja_X1	0,898	1,113
2 LingkunganKerja_X2	0,459	2,181
Motivasi_X3	0,432	2,313

Sumber : Data mentah diproses

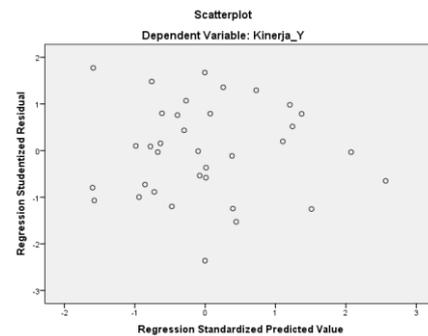
(2021)

Berdasarkan tabel diatas terlihat VIF dari disiplin kerja ialah 1,113, VIF lingkungan kerja ialah

2,181, dan VIF motivasi kerja ialah 2,313. Hal tersebut menunjukkan sama sekali tidak terdapat variabel bebas yang mempunyai VIF lebih dari 10. Maka ditarik kesimpulan jikalau tidak adanya multikolinieritas antara variabel bebas pada regresi ini. Diketahui dari jumlah tolerance disiplin kerja ialah 0,898, jumlah tolerance lingkungan kerja ialah 0,459, dan jumlah tolerance motivasi kerja ialah sebesar 0,432. Jumlah yang umum digunakan dalam menunjukkan adanya multikolinieritas ialah jumlah *Tolerance* 0,10 atau sama dengan VIF 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari evaluasi toleransi jika tidak terjadi multikolinieritas karena nilai toleransinya lebih besar dari 0,10.

#### H. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan Uji heteroskedastisitas ialah menguji apakah variasi dari satu residual lainnya dalam model regresi tidak sama. Uji glesjer dilakukan dengan regresi lebih dari 5% dari nilai absolut residual variabel bebas residual, sehingga secara umum gaya regresi tidak termasuk heteroskedastisitas. Adapun hasil dari uji ini adalah :



Sumber : Data mentah diproses (2021)

Terlihat dari gambar jika titik-titiknya terdistribusi dengan acak, baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal tersebut membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam uji ini.

#### I. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah ada variabel pengganggu atau residual yang berdistribusi normal dalam model regresi. Berikut hasil uji normalitas dari penelitian ini :

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	4,393834
Most Extreme Differences	Absolute Positive	0,071
	Negative	-0,071
Kolmogorov-Smirnov Z		0,423
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,994

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data mentah diproses (2021)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa data residual yang diperoleh berdistribusi normal, hal ini dilihat dari nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov yaitu  $0,993 > 0,05$ . Oleh karena itu bisa disimpulkan pengujian memenuhi asumsi normalitas.

#### J. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi merupakan ialah kontinuitas antara variabel independent dan variabel dependen dengan melihat sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Adapun hasil dari penelitian ini :

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,757 <sup>a</sup>	0,573	0,532	4,602	2,803

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_X3, DisiplinKerja\_X1, LingkunganKerja\_X2  
b. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Dari hasil pengujian diperoleh angka ( $R^2$ ) sebesar 0,573. Bisa disimpulkan bahwa variabel bebas disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja hanya menggambarkan 57,3% kinerja dari variabel terikat dan sisanya 42,7% dijabarkan oleh variabel tidak termasuk dalam analisis model ini.

#### K. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis statistik yang menghubungkan antara dua variabel independent atau lebih dengan variabel dependen. Berikut hasil uji dari penelitian ini :

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-3,886	10,615	
	DisiplinKerja_X1	0,559	0,296	0,234
	LingkunganKerja_X2	0,317	0,198	0,278
	Motivasi_X3	0,94	0,398	0,422

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber : Data mentah diproses (2021)

Berdasarkan table diatas diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -3,886 + 0,559 + 0,317 + 0,940 + e$$

#### L. Uji t (Parsial)

Uji t dirancang untuk membuktikan bahwa variabel bebas sendiri mempengaruhi akurasi variabel terikat. Pengujian dikerjakan individu, menggunakan uji t statistik agar masing-masing variabel bebas dengan tingkat kepercayaan tertentu. Adapun hasil dari uji t adalah :

### 1. Disiplin Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27,729	11,748		2,36	0,024
1 DisiplinKerja_X1	1,024	0,376	0,428	2,721	0,01

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber : Data mentah diproses (2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai thitung disiplin kerja sebesar 2,721 dan nilai signifikasi sebesar 0,010. Dikarenakan nilai signifikasinya < dari 0,05 maka bisa ditarik kesimpulan H<sub>0</sub> di terima dan H<sub>a</sub> di tolak, yang bermakna variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

### 2. Lingkungan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,923	7,729		2,966	,006
1 LingkunganKerja_X2	,729	,153	,639	4,774	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber : Data mentah diproses (2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai t total lingkungan kerja berjumlah 4,774 dan nilai signifikasi 0,000. Karena nilai signifikasinya < dari 0,05 maka ditarik kesimpulan H<sub>0</sub> di terima tetapi H<sub>a</sub> di tolak, yang bermakna variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

### 3. Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,517	8,909		1,068	,293
1 Motivasi_X3	1,561	,277	,701	5,643	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber : Data mentah diproses (2021)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung total motivasi kerja berjumlah 5,643 dan nilai signifikasi 0,000. Karena nilai signifikasinya < dari 0,05 maka bisa ditarik kesimpulan H<sub>0</sub> di terima tetapi H<sub>a</sub> di tolak, yang bermakna variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

### M. Uji F (Simultan)

Uji statistik F merupakan uji yang bersifat (keseluruhan, bersama-sama). Pengujian bertujuan menguji ada tidaknya pengaruh simultan dari variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan. Berikut hasil uji F berikut :

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	882,175	3	294,058	13,888	,000 <sup>b</sup>
	Residual	656,396	31	21,174		
	Total	1538,571	34			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi\_X3, DisiplinKerja\_X1, LingkunganKerja\_X2

Sumber : Data mentah diproses (2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai F hitung sebesar 13,888 dimana nilai signifikasi 0,000. Dikarenakan

nilai signifikansi jauh < dari 0,05 maka ditarik kesimpulan  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak, yang bermakna variabel disiplin, lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

#### D. Pengaruh Dominan

Tujuannya untuk melihat variable bebas mana dari variabel terikat yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Variabel dengan koefisien terbesar ialah variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Adapun hasil dari dominan adalah :

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-3,886	10,615	
1 DisiplinKerja_X1	0,559	0,296	0,234
1 LingkunganKerja_X2	0,317	0,198	0,278
1 Motivasi_X3	0,94	0,398	0,422

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber : Data mentah diproses (2021)

Berdasarkan tabel diatas, beta disiplin ialah 0,559 atau 55,9%. Koefisien beta variabel lingkungan sebesar 0,317 atau 31,7%. Koefisien beta motivasi kerja sebesar 0,940 atau 94,0%. Bisa diketahui jika

variabel motivasi kerja memiliki koefisien terbesar diantara variabel bebas lainnya, artinya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh paling besar pada kinerja pegawai.

#### PEMBAHASAN

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Woori Saudara Cabang Surabaya. Maka  $H_1$  : jika disiplin dilaksanakan dengan baik maka akan baik pula penerimaannya pada kinerja. Berdasarkan fakta ditempat kejadian, disiplin kerja di pengaruhi oleh kepatuhan karyawan terhadap waktu yang telah ditentukan perusahaan.
2. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Woori Saudara Cabang Surabaya.. Maka  $H_2$  : jika lingkungan baik maka akan baik pula kinerja pegawai. Fakta berdasarkan tempat kejadian menunjukan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh pencahayaan yang memadai, penyediaan tempat parkir yang nyaman, aman, dan luas, karyawan yang dapat mengambil keputusan yang tepat dalam bekerja, partisipasi karyawan yang

tinggi dalam tim, dan karyawan yang bekerja secara jujur.

3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Woori Saudara Cabang Surabaya. Maka H3 : jika motivasi dilaksanakan dengan baik maka akan baik pula kinerja. Menurut situas langsung ditempat, motivasi kerja dipengaruhi oleh gaji, uang tambahan selain upah lembur, karyawan yang selalu memunculkan ide-ide terbaik untuk menyelesaikan masalah pekerjaan, dan mampu menjalin hubungan yang baik antar karyawan dan rekan kerja, atau atasan.
4. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Bank Woori Saudara Cabang Surabaya. Maka H4 : jika disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja dilaksanakan dengan baik maka akan baik pula kinerja. Fakta Berdasarkan kejadian menunjukkan bahwa akal sehat disiplin, lingkungan dan motivasi (bersamaan) dipengaruhi oleh karyawan yang menjaga sikap dan perilaku terhadap atasan dan rekan kerja, karyawan

yang diperlakukan dengan baik sesama pegawai, kesadaran pegawai, rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukan, pekerjaan yang telah diselesaikan, karyawan yang mengakhiri pekerjaannya tepat waktu, karyawan yang sanggup dan mau bekerja sama dengan orang lain, karyawan yang dapat menentukan focus pekerjaannya dan atasannya yang selalu membantu karyawan yang mengalami kesulitan.

5. Motivasi kerja karyawan Bank Woori Saudara Cabang Surabaya lebih dominan dibandingkan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja. Maka H5 : bertambah baik motivasi kerja akan bertambah baik kinerja pegawai diterima. Berdasarkan fakta dilapangan secara dominan motivasi kerja di pengaruhi oleh perusahaan yang berupaya menyediakan dan memenuhi keperluan karyawan dalam menunjang pekerjaan, karyawan yang memiliki tujuan dan focus dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, karyawan yang mengetahui tujuan kinerja yang harus dilakukan, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan telah mencapai kualitas yang

ditetapkan dan karyawan mempunyai tanggung jawab pada pekerjaannya.

### **KESIMPULAN**

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Woori Saudara.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Woori Saudara.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Woori Saudara.
4. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Woori Saudara.
5. Motivasi Kerja ialah yang paling dominan dibandingkan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja.

### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas, Adapun saran peneliti yang ingin disampaikan adalah agar penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Diupayakan penelitian ini dapat dikembangkan lebih luas dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sebab penelitian pada variabel yang digunakan masih terbatas. Saya berharap perusahaan dapat memberikan penghargaan pada

karyawan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi dan mendorong mereka untuk lebih tanggung jawab atas pekerjaannya sendiri.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin, Ari Rizqi Ridwan. 2019, Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri, Surabaya
- Azizah, Rizka Nur. 2018, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BTN Syariah KC Semarang, Semarang
- Fadilah, Sri Indah. 2019, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kereta Api Indonesia (Persero), Sumatera Utara
- Ghozali, Imam. 2016,, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8, Badan Penerbit Univesitas Diponegoro, Semarang
- Hamidah, Nur. 2018, Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal, Deli Serdang
- Hasibuan, Melayu SP. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta

- Hutagalung, Triastusti. 2019, Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Abadi Bersama, Jurnal Pengembangan Wiraswasta, Vol. 21, No. 02 – Aug 2019
- Lubis, Masnilayati. 2018, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM Dan Divisi Umum Pada PDAM Tirtanadi Medan, Medan
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mutmainah, Nurul. 2017, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Studi Kasus Di BNI Syariah KC Semarang, Semarang
- Nugrahaningsih, Hartanti dan Julaela. 2017, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas, Jurnal Manajemen Jasa, Vol. 4, No. 1, Januari – Juni 2017
- Pramadita, Surya. 2015, Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali, Jurnal Manajemen, Vol.4, No.8, Hal:2301-2317
- Pratiwi, Elsa Adha. 2018, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo, Ponorogo
- Ramadhan, Kevin Arasy. 2018, Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Finnet Indonesia, Jakarta Selatan
- Sari, Tiya Intan Permata. 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, Depok
- Sidanti, Heni. 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, Jurnal JIBEKA, Vol. 9, No. 1 Februari 2015 : 44 – 53
- Simamora, Budi. 2016, Pengaruh Motivasi, Kemampuan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo, Karo
- Sinambela, Poltak. Lijak. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta

Sugiyono. 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung

Sutrischastini, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul, Jurnal Kajian Bisnis, Vol.23, No.2 , Hal: 121-137

Sutrisno, Edy. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta

Widodo,S.E. 2015, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Pustaka pelajar

Yersa, Maria. 2019, Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Tenaga Pengajar Yayasan Katolik Paroki Pusat Damai Kecamatan Parindu Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat.

