

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Lingkungan Bank Jatim Cabang Utama Surabaya

Mochamad Ustman Hasjim Chaudy¹⁾, Suke²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo

Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia

Email: ¹ mchaudyh@gmail.com, ² suke²@unitomo.ac.id

Abstrak Dewasa ini, kemajuan teknologi dan perkembangan zaman, menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu aspek penting dalam menentukan kemajuan suatu organisasi. Manajemen kepegawaian menjadi sangat penting bagi organisasi dalam rangka mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini berlaku bagi seluruh organisasi, baik yang bergerak di sektor swasta maupun sektor pemerintahan. Bagi organisasi sektor pemerintahan, manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien diharapkan dapat mewujudkan pelayanan publik yang cepat, tepat, serta profesional. Peningkatan kinerja pegawai di suatu organisasi bukanlah hal yang mudah, sehingga harus didukung oleh berbagai aspek yang ada. Kinerja pegawai menunjukkan seberapa banyak pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain kualitas output, kuantitas output, kehadiran di tempat kerja serta sifat kooperatif selama bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di lingkungan Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan maka diperoleh sampel sebanyak 99 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik random sampling, dimana sampel diambil secara acak. Teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling dengan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan alat bantu SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dan jika melalui variabel motivasi sebagai intervening tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : disiplin kerja; lingkungan kerja; motivasi; kinerja pegawai.

Pendahuluan

Dewasa ini, kemajuan teknologi dan perkembangan zaman, menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu aspek penting dalam menentukan kemajuan suatu organisasi. Manajemen kepegawaian menjadi sangat penting bagi organisasi dalam rangka mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi, yang diantaranya adalah kualitas output, kuantitas output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif Berdasarkan informasi dari hasil wawancara salah seorang pimpinan di Bank Jatim cabang utama Surabaya bahwa kondisi kinerja pegawai di lingkungan Bank Jatim cabang utama Surabaya menunjukkan adanya kinerja yang rendah seperti terlambat datang, pemanfaatan jam kerja yang tidak efektif, penyelesaian tugas tidak tepat waktu dan pulang kerja mendahului jam kerja. Hal ini diduga disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja dan tidak terciptanya iklim komunikasi yang baik serta lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman, di lingkungan organisasi. Disamping disiplin kerja, lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai begitu pula dengan motivasi kerja pegawai juga belum teransang. Karena kondisi pegawai yang tidak termotivasi untuk berprestasi disebabkan tidak ada kesempatan untuk mengembangkan karir dan tidak ada pemberian penghargaan kepada pegawai, sehingga para pegawai tidak termotivasi untuk bekerja. Motivasi kerja karyawan dipandang sebagai suatu indikator yang tidak begitu terlihat karena timbul dari dalam diri masing – masing karyawan. Oleh sebab itu, penulis berusaha menggunakan motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam penulisan ini agar dapat menguji sejauh mana pengaruh dari kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan yang ditemukan dari keseluruhan data dan wawancara pra penelitan tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam dengan melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Lingkungan Bank Jatim Cabang Utama Surabaya”

Kajian Teoritis dan Hipotesis

Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi bersifat strategis, dimana sumber daya manusia dikelola dengan cara mengakui peran kunci mereka dalam mengimplementasikan suatu strategi bisnis dan memotivasi pegawai agar menjadi bersikap kritis terhadap strategi kompetitif. Pandangan ini merupakan refleksi dari konsep manajemen sumber daya manusia yang memiliki ciri beorientasi pada orang (people oriented) dengan penekanan memaksimalkan keahlian – keahlian individual, memotivasi agar menghasilkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan strategi organisasi. Mangkunegara dalam (2008 : 1) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Disiplin Kerja

Secara etimologi kata disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*disipline*" yang berarti kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib, Akan tetapi, secara tradisional disiplin dianggap sebagai kegiatan negatif yang bertujuan untuk menghukum para karyawan yang tidak berhasil mematuhi standar organisasi. Menurut Mangkuprawira (2007 : 122), kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan - aturan perusahaan. Semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan ceteris paribus.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan "Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi".

Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Vroom dalam Ngalm Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Kinerja Pegawai

Kinerja diartikan Rivai (2005 : 309) sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2006 : 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian lainnya dikemukakan oleh Simanjuntak (2005 : 1) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Hipotesis

H1 :Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja di lingkungan Bank Jatim Cabang Utama Surabaya.

H2 :Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja di lingkungan Bank Jatim Cabang Utama Surabaya.

H3 :Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Bank Jatim Cabang Utama Surabaya.

H4 :Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Bank Jatim Cabang Utama Surabaya.

H5 :Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Bank Jatim Cabang Utama Surabaya.

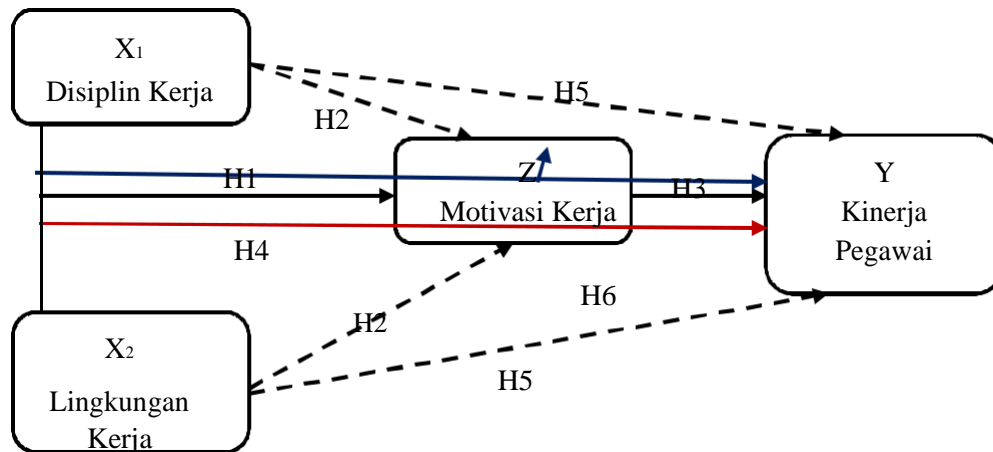
H6 :Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di lingkungan Bank Jatim Cabang Utama Surabaya.

Metode Penelitian

Model analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah model analisis jalur. analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tak langsung diantaranya berbagai variabel. Analisis jalur juga memperkirakan besarnya pengaruh antara variabel yang satu terhadap variabel yang lain dalam suatu hipotesa kausal. Sedangkan variabel-variabel pada penelitian ini merupakan variabel laten, sehingga analisis datanya menggunakan teknik analisis dengan bantuan program komputer, yaitu memanfaatkan program SPSS. Variabel laten merupakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung dan peneliti harus menggunakan indikator atau pertanyaan kuesioner. Dalam penelitian variabel laten disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai dan motivasi kerja.

Analisis Data dan Pembahasan

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Alur analisis jalur yang digunakan dalam penelitian disajikan pada gambar berikut



Gambar tersebut memperlihatkan mekanisme hubungan diantara factor – factor yang meliputi : disiplin kerja, lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

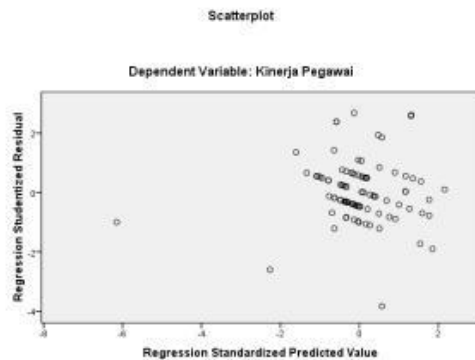
Selanjutnya dilakukan Analisis Model dan Pembuktian Hipotesis

A. Uji Asumsi Klasik

- Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi dimana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 20, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi (Hengky Latan, 2012:66)

Gambar 5.2
Scatterplot



Sumber : Output SPSS 2021

Berdasarkan Scatterplot diagram diatas tidak ditemukan adanya pola tertentu, seperti titik-titik (point) yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) dimana gambar 5.2 diatas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

- Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti terjadi interkolerasi antara variabel bebas dimana menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Gejala multikolinearitas dapat dilihat menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance untuk masing-masing variabel. Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Hengky Latan, 2012:64). Untuk lebih jelasnya, disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.11

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.320	3.097		3.655	.000		
Disiplin Kerja	.133	.092	.135	1.437	.154	.990	1.010
Lingkungan Kerja	.172	.105	.160	1.641	.104	.919	1.088
Motivasi	.526	.165	.311	3.192	.002	.917	1.091

Sumber Output SPSS 2021.

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

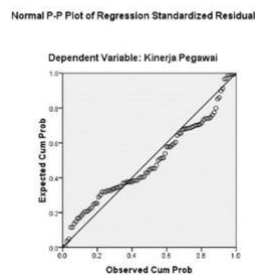
Analisis Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini < 10 sedangkan nilai tolerance semua variabel bebas $> 10\%$ yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

- Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Syarat data yang layak diuji adalah data tersebut harus terdistribusi normal, uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam data tersebut model regresi, variabel independen, variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 20 for Windows. Pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat grafik penyebaran data grafik normal probability plot sebagai berikut.

Gambar 5.3
Normal Probability Plot



Sumber : Output SPSS 2021

Dari gambar diatas tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disepertaran garis diagonal. Suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal yang berarti semua data terdistribusi normal.

B. Pengujian Hipotesis

H1 : Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja di lingkungan Bank Jatim Cabang Utama Surabaya

Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan) uji secara keseluruhan dengan mengamati tabel SPSS sebagai berikut :

Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.842	2	6.421	4.367	.015 ^a
	Residual	141.158	96	1.470		
	Total	154.000	98			

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

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Output SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa taraf signifikan uji simultan $0,015 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi. Dengan demikian H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi dapat dilihat di tabel ini :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.289 ^a	.083	.064	1.21260

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

Sumber : Output SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas maka besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 8,3% dan sebanyak 91,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

H2 : Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja di lingkungan Bank Jatim Cabang Utama Surabaya.

Menghitung koefisien jalur secara parsial dengan mengamati tabel pada SPSS sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.774	.827		14.244	.000
Disiplin Kerja	.040	.059	.069	.685	.495

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Output SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas maka besarnya pengaruh Disiplin Kerja sebesar 0.069 dengan tingkat signifikan 0.495 > 0.05 yang artinya Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Berarti H_a ditolak.

2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.969	1.543		5.164	.000
Lingkungan Kerja	.176	.062	.277	2.837	.006

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Output SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas maka besarnya pengaruh Lingkungan Kerja sebesar 0.277 dengan tingkat signifikan 0.006 < 0.05 yang artinya Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan Bank Jatim Cabang Utama Surabaya

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.301	1.981		8.228	.000
Motivasi	.617	.160	.365	3.860	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas maka besarnya pengaruh Motivasi Kerja sebesar 0.365 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ yang artinya Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H4 : Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Bank Jatim Cabang Utama Surabaya.

Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan) Uji secara keseluruhan dengan mengamati tabel SPSS sebagai berikut :

Uji Simultan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	36.598	2	18.299	4.353	.016 ^a
Residual	403.584	96	4.204		
Total	440.182	98			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa tingkat signifikan uji simultan $0.016 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.288 ^a	.083	.064	2.050

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas maka besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 8,3% dan sebanyak 91,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

H5 : Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Bank Jatim Cabang Utama Surabaya.

1. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.878	1.385		15.794	.000
Disiplin Kerja	.147	.099	.149	1.484	.141

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas maka besarnya pengaruh Disiplin Kerja sebesar 0.149 dengan tingkat signifikan 0.141 > 0.05 yang artinya Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya H_a ditolak Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

- Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.520	2.636		6.646	.000
Lingkungan Kerja	.258	.106	.240	2.431	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas maka besarnya pengaruh Lingkungan Kerja sebesar 0.240 dengan tingkat signifikan 0.017 < 0.05 yang artinya Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H6 : Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di lingkungan Bank Jatim Cabang Utama Surabaya.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.320	3.097		3.655	.000
Disiplin Kerja	.133	.092	.135	1.437	.154
Lingkungan Kerja	.172	.105	.160	1.641	.104
Motivasi	.526	.165	.311	3.192	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 2021

- Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.
Berdasarkan tabel 5.20 maka besarnya nilai standart koefisien Beta pada variabel Disiplin Kerja dikalikan dengan nilai besarnya standart koefisien Beta variabel Motivasi. Maka, $0.135 \times 0.311 = 0.04199 < 0.05$ artinya terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.
- Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan tabel 5.20 maka besarnya nilai standart koefisien Beta pada variabel Lingkungan Kerja dikalikan dengan nilai besarnya standart koefisien Beta variabel Motivasi. Maka, $0.160 \times 0.311 = 0.04976 < 0.05$ artinya terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

Simpulan, Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dalam penelitian ini maka peneliti mengambil kesimpulan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi dengan nilai taraf signifikan $0.000 < 0,05$. Oleh karena itu hipotesis H1 yang menyatakan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi dengan nilai signifikan $0.495 > 0.05$ yang artinya H_a ditolak. Sedangkan variabel Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan tingkat signifikan sebesar $0.006 < 0.05$ yang artinya H_a diterima. Hubungan yang harmonis antar pegawai dan adanya ruang gerak yang cukup luas antar divisi membuat motivasi kerja meningkat
3. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dimana tingkat signifikannya yaitu $0.000 < 0.05$ yang artinya H_a diterima. Artinya bahwa motivasi yang diberikan Bank Jatim Cabang Utama Surabaya seperti penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan menunjang kinerja pegawai untuk selalu termotivasi memberikan yang terbaik.
4. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa taraf signifikan uji simultan $0.016 < 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian H_a diterima yang artinya datang tepat waktu, tidak menunda pekerjaan jika dikombinasikan dengan lingkungan kerja yang baik dan hubungan yang harmonis antar pegawai berdampak pada kinerja pegawai.
5. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan sebesar $0.141 > 0.05$ dimana H_a ditolak. Sedangkan Lingkungan kerja dengan nilai signifikan sebesar $0.017 < 0.05$ yang artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa nilai standart koefisien Beta pada variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada variabel Disiplin Kerja $0.04199 < 0.05$ dan Lingkungan Kerja $0.04976 < 0.05$ terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel intervening diterima. Artinya terdapat pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja melalui motivasi kerja. Dimana variabel intervening (motivasi) berdampak pada kinerja Bank Jatim Cabang Utama Surabaya.

Berdasarkan kesimpulan yang dilakukan oleh peneliti serta dasar – dasat analisa yang didapat, maka akan diajukan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam menyelesaikan masalah yang ada. Untuk itu akan dijelaskan saran – saran yang dapat peneliti berikan antara lain sebagai berikut :

1. Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan atau refrensi bagi peneliti berikutnya khususnya dibidang disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja.
3. Memberikan tambahan informasi kepada peneliti di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Memberikan tambahan saran informasi kepada Bank Jatim Cabang Utama Surabaya tentang kajian disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai di lingkungan Bank Jatim Cabang Utama Surabaya diantaranya adalah : Pada variabel disiplin kerjapernyataan $X_{1.4}$ Bank

Jatim Cabang Utama Surabaya memberikan sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan beberapa responden masih ada yang menjawab sangat tidak setuju. Saran peneliti untuk Bank Jatim Cabang Utama Surabaya agar lebih diperketat untuk pegawai jika melakukan pelanggaran. Pada variabel Motivasi $Y_{1.2}$ Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan beberapa responden masih ada yang menjawab sangat tidak setuju. Saran peneliti untuk Bank Jatim cabang utama Surabaya agar lebih memperhatikan gaji karyawan sehingga gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

5. Pada variabel $Z_{1.3}$ Saya mampu menyelesaikan banyak tugas dalam waktu bersamaan, beberapa responden masih menjawab sangat tidak setuju. Saran peneliti untuk Bank Jatim cabang utama Surabaya agar lebih memajemen tugas untuk pegawai sehingga pegawai tidak harus menyelesaikan banyak tugas dalam waktu bersamaan

Referensi

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta .
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. Vol. 9, No.2: 191-200.
- Azwar, Saifuddin. 2015. *Metode Penelitian*. Pusat Pelajar. Yogyakarta. Badawi,
- Achmad. 2014. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru. *Kontigensi*. Vol. 2, No. 1: 17 – 27 ISSN 2088-4877.
- Bangun, Wilson. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Bukhori, Muhammad & Erliyana Kusuma Dewi, 2018, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, *AKADEMIKA*; Vol. 16 No.2 Agustus 2018
- Bungin Burhan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Rosdakarya. Yogyakarta.
- Darmawan, D. H. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta. Surabaya.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta
- Dessler, Gary . dan Tanya, B. S. E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. in Alih bahasa, Eli Tanya ; penyunting bahasa, Budi Supriyanto. Indeks. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS23*. Edisi 8, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kuncoro dan Ridwan, 2010. Analisis Jalur (Path Analysis). Edisi kedua. Bandung Alfabeta
- Mangkunegara AP. 2015. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Reika Aditama, Bandung
- Mangkunegara, 2005, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Reika Aditama. Jakarta
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba empat
- Moulana, ferry. Bambang Swasto S dan Hamidah Nayati Utami, 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* [Vol. 44 No. 1 Maret 2017] administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

Nawawi, Hadari. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta : Gadjra Mada university Press.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT Raja Grafindo.

Robbins, Stephen P. 2003. Prilaku Organisasi, Index. Jakarta

Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
Siagian, Sondang, P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusiai (Edisi Pertama). Jakarta:Binapura Aksara

Syahyiti, 2010. Definisi, Variabel, indicator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial, bina Rena Pariwisata, Jakarta

Veitzal Rivai. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada