

# Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Kota Madiun

DHIYAN SEPTA WIHARA

Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri  
e-mail : diyan\_septa@yahoo.com

Diterima 3 Maret 2017; disetujui 20 Maret 2017

**Abstract:** *This research have a purpose (1) to analyze the influence of physical working environment depend on bank employee performance BPR "Rural Bank" in madiun city(2) to analyze the influence of job discipline depend on the bank employee performance BPR "Rural Bank" in madiun city(3) to analyze the influence of physical working environment and job discipline depend on the bank employee performance BPR "Rural Bank" in Madiun city. The kind of this research is explanatory research with quantitative approach. The sample of this research is the bank employee of BPR "Rural Bank" in Madiun city number in 50 bank employee with sampling technique using purposive sampling. The data collected using quistionary. The data that the researcher get to be analyze using multiple regresion analyze, Simultaneous (F-test) and Partial(t-test). The result on the research show that the physical environment and job discipline in simultaneous give significant influence depend on bank employee BPR "Rural Bank" in madiun city with significant score 0,000 ( $p < 0.05$ ). This score show that the physical working environment in partial does not giving significant influence depend on the bank employee performance BPR "Rural bank" in madiun city. In line the result of test partial also not give an effect to the bank employee performace BPR "Rural bank" in Madiun city. The t-test show the score 0,116 on the other hand. The job discipline bank employee BPR "Rural bank" in Madiun city, show the score with score significant t-test 0,000.*

**Keywords :** *Physical working environment, Job Discipline, Bank Employee Performance, Rural bank in Madiun City*

## PENDAHULUAN

Saat ini perusahaan memandang Sumber Daya Manusia (SDM) bukan sebagai sumber daya belaka melainkan menjadi modal atau aset bagi perusahaan yang terus melakukan pengembangan dalam usahanya. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang semakin ketat untuk terus berkembang. Berbagai pengalaman dan hasil penelitian yang mengkaji tentang sumberdaya banyak digunakan sebagai acuan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan yang terkait dengan

pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia agar memiliki kinerja yang baik.

Perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek penting yang bisa memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Salah satu yang perlu diperhatikan perusahaan adalah menciptakan lingkungan kerja fisik yang bisa memberikan kenyamanan bagi karyawan. Sehingga nantinya diharapkan karyawan tidak merasa bosan dalam bekerja dan muaranya adalah kinerja dari karyawan tersebut akan meingkat.

Aspek non fisik berhubungan dengan ruangan yang nyaman dan fasilitas pendukung yang baik memberikan nuansa tersendiri bagi karyawan untuk

bekerja lebih giat. Banyak perusahaan mengatur ruangan sebaik mungkin demi kenyamanan karyawan dan bahkan dari karyawan sendiri ada yang meminta untuk mengganti suasana ruangan. Surjosuseno (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD pabrik ada plastik.

Selain masalah lingkungan kerja fisik, Perusahaan juga perlu memperhatikan secara berkala mengenai disiplin karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan atau peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Marpaung et.all (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit reksa waluya mojokerto.

Adapun upaya menciptakan suatu sikap disiplin kerja dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih tertatur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama pegawai, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat pada tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Berdasarkan uraian diatas setidaknya ada 2 (dua) faktor penting yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan dan instansi lainnya tidak terkecuali dalam perbankan. Bank sebagai lembaga keuangan memiliki fungsi intermediasi yakni menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat tentunya lebih dituntut untuk bekerja secara profesional. Kepercayaan dari masyarakat merupakan kunci utama dalam keberhasilan di

bidang perbankan.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Kota Madiun merupakan salah satu Bank yang terdapat dikota madiun dengan status Perusahaan Daerah dan berada dibawah naungan Bank Indonesia (BI) Artinya Bank ini juga ikut kepesertaan di Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) Pemerintah. BPR Kota Madiun sangat memperhatikan Kinerja dari karyawannya dan mengevaluasi kinerja karyawannya secara berkala. Semua karyawan disiplin dalam bekerja karena ada konsekuensi penilaian dari pimpinan disisi lain lingkungan kerja juga diperhatikan oleh pimpinan dengan mengatur jumlah karyawan yang disesuaikan dengan kondisi ruangan. Hal ini terjadi salah satunya dikarenakan persaingan yang ketat dengan bank-bank lainnya yang terdapat diwilayah madiun.

Oleh karena itu pada penelitian ini akan diangkat tema tentang kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja, kedua faktor tersebut merupakan faktor-faktor yang diduga mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai. Sehingga perlu diteliti agar dapat diketahui tingkat signifikasinya terhadap kinerja karyawan di BPR kota Madiun. Dalam penulisan penelitian ini agar tidak meluas pokok pembahasannya, maka penulis perlu membatasi suatu permasalahan pada Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan BPR Bank Daerah Kota Madiun dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja. Adapun tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan BPR Bank Daerah Kota Madiun, menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPR Bank Daerah Kota Madiun dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPR Bank Daerah Kota Madiun.

## TINJAUAN TEORITIS

**Lingkungan kerja.** Menurut Alex ( 2008: 183), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar

tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor-faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

#### 2. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

#### 3. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 4. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal.

#### 5. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

#### 6. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

#### 7. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat.

**Disiplin Kerja.** Menurut Hasibuan (2005: 193-194) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya ( Bedjo Siswanto, 2005:291). Menurut Buhler (2007: 216-218) Disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat sama-sama efektif. Seiring dengan meningkatnya perselisihan di tempat kerja saat ini, anda harus memastikan bahwa anda cermat dalam melaksanakan disiplin. Yang terbaik adalah mendokumentasikan segala

sesuatu dengan teliti. Disiplin harus dilaksanakan secara adil dan konsisten. Setiap karyawan yang terlibat dalam tingkah laku yang tidak tepat harus diperlakukan sama. Yang terpenting, setiap insiden dari tingkah laku yang disepakati harus dibicarakan. Kunci bagi disiplin yang efektif adalah mengomunikasikan kebijakan sejak awal. Para karyawan harus betul-betul memahami kebijakan tersebut. Hal ini harus disertakan dalam 'Buku Pedoman Karyawan' yang diagi kepada semua karyawan. Proses disiplin sangat penting untuk ditulis dan diterima oleh setiap karyawan. Para karyawan sering diminta untuk menandatangani pernyataan bahwa mereka telah menerima buku pedoman karyawannya. Ini merupakan langkah perlindungan bagi perusahaan dapat membuktikan bahwa mereka memang telah mendistribusikan kebijakan kepada para karyawan. Disiplin progresif memberikan disiplin yang secara progresif lebih keras untuk contoh-contoh tingkah laku tidak tepat yang diulangi. Program ini mulai dengan peringatan lisan pada saat pelanggaran pertama kali dilakukan. Peringatan ini hendaknya diberikan dengan halus sebagai kesempatan bagi karyawan untuk mengoreksi tingkah lakunya sebelum ada konsekuensi serius yang timbul. Menurut Bedjo Siswanto (2005:292), Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja :
  - 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
  - 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu meberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
  - 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- a. Kualitas : Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas: Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas : Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung Jawab : Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

**Kinerja Pegawai.** Menurut anwar prabu mangkunegara (2009;67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya, untuk dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja pegawainya. Kinerja pegawai yang rendah akan menjadi sutau permasalahan bagi sebuah organisasi atau lembaga, karena kinerja yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Untuk memberikan gambaran tentang kinerja pegawai, berikut ini adalah beberapa penjelasan yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- a. Kualitas : Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas: Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas : Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung Jawab : Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

**Kerangka Pemikiran.** Peningkatan kinerja pegawai di BPR kota madiun sangat penting untuk menghadapi persaingan dengan bank-bank lainnya di wilayah Madiun. Banyak faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai di sebuah bank. Dalam penelitian ini diambil 2 (dua) variabel yang diduga bisa mempengaruhi kinerja BPR kota madiun. Kedua variabel tersebut diantaranya lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja fisik sangat berperan dalam menciptakan suasana yang nyaman bagi pegawai. Fasilitas dan sarana yang memadai memberikan nuansa yang bisa meningkatkan gairah dalam bekerja. Penataan ruangan yang sesuai dengan keinginan pegawai harus dilakukan agar mengurangi rasa jenuh.

Disiplin kerja pada karyawan juga harus selalu ditingkatkan. Disiplin kerja menunjukkan bahwa seorang karyawan mampu memposisikan diri didalam perusahaan dimana karyawan sudah mengerti dan segera menyelesaikan pekerjaannya tanpa harus ditegur oleh pimpinan. Jika disiplin kerja diterapkan dengan baik tentunya akan berdampak positif bagi perusahaan itu sendiri.

**Kerangka Konseptual.** Kerangka konseptual dalam penelitian ini di gambarkan pada gambar 1.

**Hipotesis.** Hipotesis yang diajukan oleh peneliti sebagai berikut :

- H1 = Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPR Kota Madiun.
- H3 = Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPR Kota Madiun .
- H3 = Diduga lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Grogol Kabupaten Kediri.

## METODE

**Pendekatan Penelitian.** Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan sifat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama peneliti	Variabel	Alat analisis	Hasil
1	Daniel Surjosuseno (2015)	Variabel dependen: kinerja perusahaan Variabel independen: Lingkungan kerja dan motivasi	Regresi linier berganda	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Marpaung dkk (2014)	Variabel dependen: kinerja karyawan Variabel independen: Disiplin kerja Motivasi	Analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

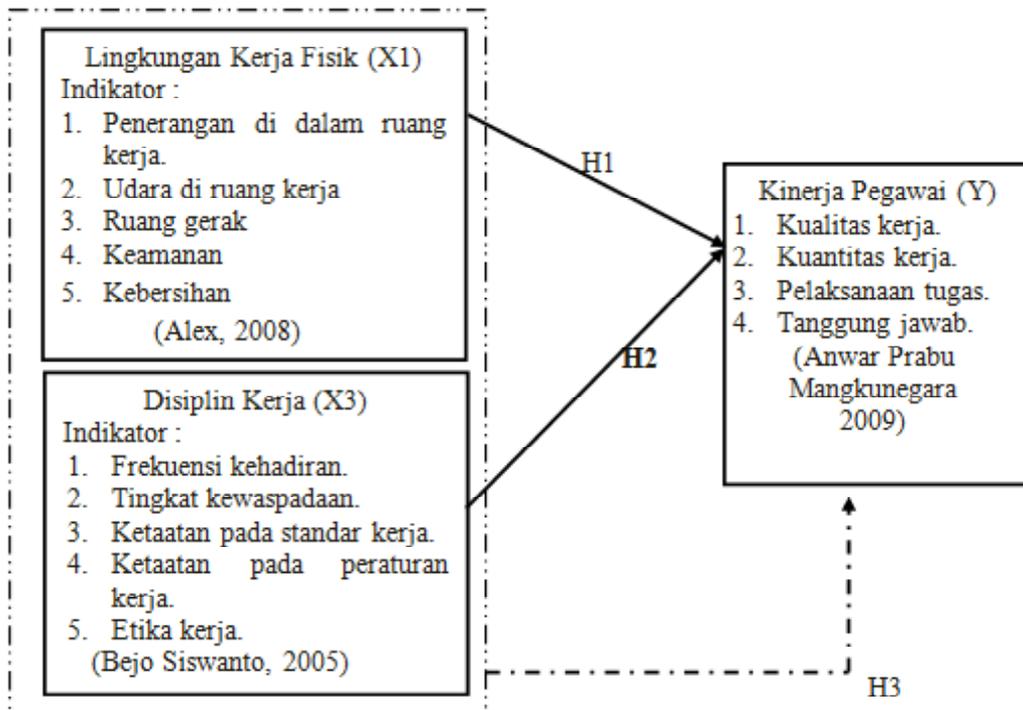
tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012:8).

**Populasi dan Sampel.** Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPR Bank Daerah Kota Madiun yang berjumlah 56 orang. Teknik sampling dengan menggunakan *Purposive Sampling* yaitu mengambil sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria yang ditetapkan sebagai sampel adalah mereka yang tidak menduduki jabatan Direksi (Direktur dan wakil direktur) serta empat kepala bagian yang terdapat di BPR Bank Daerah Kota Madiun yaitu kepala bagian administrasi, kredit, keuangan dan operasional. sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 Karyawan

**Definisi Operasional.** Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang digunakan terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas adalah Lingkungan kerja fisik (X1), Disiplin kerja (X2) sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y). Agar variabel-variabel tersebut tidak mempunyai arti ganda dan agar spesifik, maka perlu didefinisikan secara operasional sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja ( X1).  
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan ( Alex, 2008). Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
  - a. Penerangan.
  - b. Udara
  - c. Ruang gerak
  - d. Keamanan
  - e. Kebersihan
2. Disiplin Kerja (X2)  
Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya ( Bedjo Siswanto, 2005). Indikator Kedisiplinan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
  - a. Frekuensi Kehadiran
  - b. Tingkat Kewaspadaan.
  - c. Ketaatan Pada Standar Kerja :
  - d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
  - e. Etika Kerja

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**



### 3. Kinerja Pegawai ( Y )

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009). Indikator Kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab

**Tempat dan Waktu Penelitian.** Penelitian ini di BPR Bank Daerah Kota Madiun di Jln. Imam Bonjol No.70 Kota Madiun. Waktu penelitian bulan januari-februari 2017.

#### A. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

**Uji Validitas.** Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat valid atau kesahihan suatu instrument. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan alat korelasi *Product Moment*

*Pearson* dengan *SPSS*. Adapun nilai kritisnya adalah pada tingkat signifikan  $>0.05$  Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis maka alat ukur tersebut dikatakan valid atau jika  $r \text{ hitung} > r \text{ table}$ , sebaliknya dinyatakan tidak valid jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ . Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi produk moment person dengan *SPSS* versi 24.0 diperoleh hasil pada tabel 2.

Pengujian validitas instrumen sebagaimana pada tabel di atas, dengan  $r \text{ tabel}$  pada tingkat signifikan 5% dan  $n=50$  maka didapatkan  $r \text{ tabel}$  sebesar 0,279 menunjukkan bahwa keseluruhan item adalah valid, dimana terbukti  $r \text{ hitung}$  lebih besar dari pada  $r \text{ tabel}$ .

**Uji Reliabilitas.** Pengujian realibilitas instrument dilakukan dengan bantuan *SPSS* menggunakan Cronbach 'alpha. Sedangkan yang digunakan adalah apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka dikatakan semua butir dalam instrumen adalah realible. Menurut Ghazali (2005:42), alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih

**Tabel 2**  
**Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Produk Moment Person**

Variabel	Item	r hitung	r table $\alpha=5\%$	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )	1	0,586	0,279	Valid
	2	0,679	0,279	Valid
	3	0,633	0,279	Valid
	4	0,559	0,279	Valid
	5	0,774	0,279	Valid
Disiplin Kerja ( $x_2$ )	1	0,565	0,279	Valid
	2	0,690	0,279	Valid
	3	0,670	0,279	Valid
	4	0,726	0,279	Valid
	5	0,848	0,279	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,738	0,279	Valid
	2	0,782	0,279	Valid
	3	0,798	0,279	Valid
	4	0,698	0,279	Valid

Sumber : data primer yang diolah (2017)

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis
Lingkungan kerja fisik	0,653	0,60
Disiplin kerja	0,716	0,60
Kinerja pegawai	0,748	0,60

Sumber : data primer yang diolah (2017)

besar  $r$  tabel. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil pada Tabel 3.

Berdasarkan perhitungan diperoleh keseluruhan data item untuk variabel lingkungan kerja fisik ( $x_1$ ) = 0,653, variabel disiplin kerja ( $x_2$ ) = 0,716 dan kinerja karyawan ( $y$ ) = 0,748 terbukti lebih besar daripada alpha kritis yaitu 0,60.

**Teknik Analisis Data.** Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu *SPSS 24.00 for windows* sebagai berikut.

#### Uji Asumsi Klasik

**Uji Normalitas.** Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data pada variabel bebas dan variabel terikatnya bersifat normal. Model regresi yang baik adalah jika memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas data tersebut dapat diketahui dari tampilan normal *probability plot*. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas.** Menurut Ghozali (2011:105), uji ini digunakan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel independen (bebas) pada model regresi. Dan model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan uji *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Nilai VIF di atas 10 dan nilai *Tolerance* di bawah 0,1 menunjukkan adanya multikolinieritas.
2. Nilai VIF di bawah 10 dan nilai *Tolerance* di atas 0,1 tidak menunjukkan adanya multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas.** Menurut Ghozali (2011:139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplots* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda.** Teknik analisa data menggunakan Regresi Linier Berganda. Regresi linear berganda merupakan model yang akan menjelaskan pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2010:2). Bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana simbol

- Y = Kinerja Karyawan  
 a = Konstanta  
 $x_1$  = Lingkungan kerja fisik  
 $x_2$  = Disiplin Kerja  
 $b_1b_2$  = Koefisien regresi

#### Pengujian Hipotesis

**Uji F.** Uji F digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama mempunyai berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Tingkat signifikansi menggunakan  $R$  tabel = 5% atau 0,05 (Priyatno, 2008: 82). Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig sebagai berikut :

1. Probabilitas < 0,05 maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat dan model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel terikat.
2. Nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Uji t.** Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (*significance*) sebagai berikut :

1. Apabila probabilitas signifikan > 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikan < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Asumsi Klasik.** Hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah pada Gambar 2. Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta memiliki arah yang mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan BPR Bank Daerah Kota Madiun berdasarkan masukan variabel-variabel bebasnya.

**Uji Multikolinieritas.** hasil uji multikolinieritas

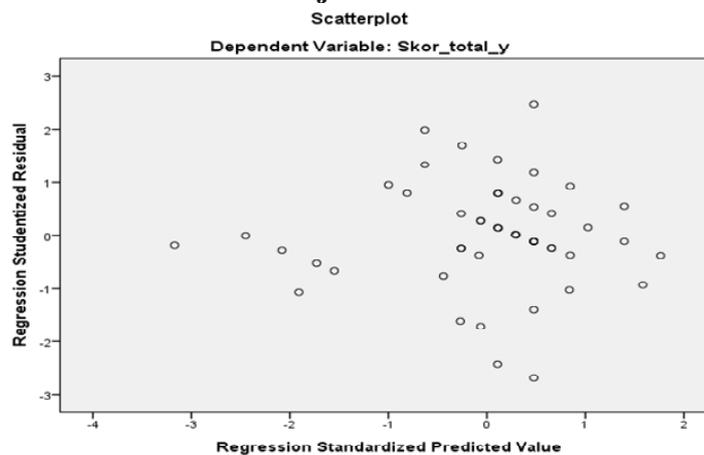
dalam penelitian ini pada Tabel 4.

Dari tabel tersebut dapat dibuktikan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan nilai tolerance untuk kedua variabel bebas lebih dari  $> 0,1$ . Sementara perhitungan nilai VIF menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai kurang dari  $< 10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi tersebut.

**Uji Heteroskedastisitas.** Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini pada Gambar 3.

**Gambar 2**

**Hasil Uji Normalitas**



Sumber : data primer yang diolah, 2017.

**Tabel 3**

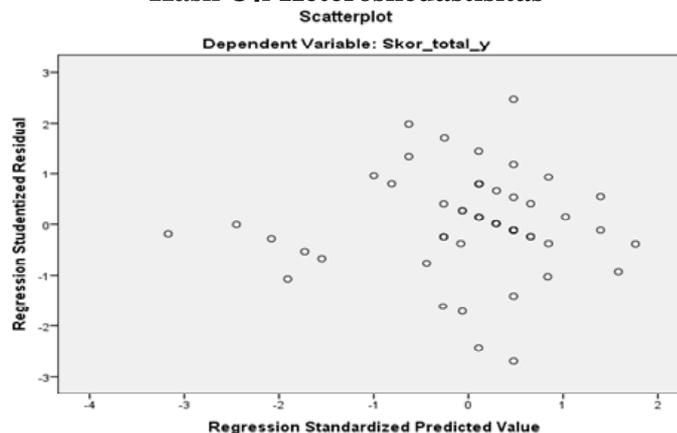
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Skor_total_x1	,789	1,267
Skor_total_x2	,789	1,267

Sumber : data primer yang diolah, 2017.

**Gambar 3**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS for Windows versi 24.0 maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan.

**Analisis Regresi Linier Berganda.** Dalam penelitian ini analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik (x1) dan disiplin kerja (x2) terhadap kinerja karyawan (y) sebagaimana pada tabel 4.

Berdasarkan hasil analisa diatas, maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y = 8,812 - 0,195 + 0,595 + e$

**Koefisien determinasi ( $R^2$ ).** Berikut hasil koefisien determinasi dari kedua variabel bebas pada tabel 5, yaitu adalah lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,332. dengan demikian menunjukkan bahwa Harga, dan Lokasi dapat menjelaskan Keputusan pembelian sebesar 33,2%

dan sisanya yaitu 66,8% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

**Hasil pengujian secara parsial (Uji t).** Berikut hasil pengujian secara parsial menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5% pada tabel 6.

**Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.** Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS diperoleh nilai signifikan variabel Lingkungan kerja fisik adalah 0,116. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel Harga > 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil dari pengujian parsial ini adalah lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Bank Daerah Kota Madiun. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian Surjosuseno (2015) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi UD pabrik ada plastik.

**Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.** Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS diperoleh nilai signifikan variabel Disiplin kerja adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel Harga < 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil dari

**Tabel 4**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8,182	2,490	
X1	-,195	,122	-,215
X2	,595	,124	,642

Sumber: Hasil olah SPSS, 2017

**Tabel 5**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,576 <sup>a</sup>	,332	,304	1,569

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah SPSS, 2017

**Tabel 6**  
**Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig.	
				B
1 (Constant)	8,182	2,490	3,285	,002
Skor_total_x1	-,195	,122	-1,603	,116
Skor_total_x2	,595	,124	4,787	,000

a.dependent variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah SPSS, 2017

pengujian parsial ini adalah Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan BPR Bank Daerah Kota Madiun. Hal ini sejalan dengan penelitian Marpaung (2014) yang menemukan bahwa disiplin kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit reksa waluya mojkerto.

**Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.** Berikut hasil pengujian secara parsial menggunakan uji F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 24.00 diperoleh nilai signifikan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel Harga dan Lokasi < 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Bank Daerah Kota Madiun.

**SIMPULAN**

1. Variabel Lingkungan kerja fisik (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Bank daerah kota madiun. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansi uji t sebesar 0,116 atau > 0,05. Sedangkan variabel Disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Bank Daerah Kota Madiun, hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansi uji t sebesar 0,000 atau <0,05.
2. Variabel Lingkungan kerja fisik (X1) dan Disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan BPR Bank Daerah Kota Madiun, hal ini ditunjukkan dengan

tingat signifikansi sebesar 0,000 atau dibawah 0,05.

3. Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Bank Daerah Kota Madiun.

**Saran.** Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Bagi BPR Bank Daerah Kota Madiun  
Meningingat persaingan perbankan begitu ketat, hendaknya setiap karyawan memiliki disiplin kerja yang kuat sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu. Pimpinan perlu mengevaluasi kedisiplinan karyawan secara berkala agar karyawan selalu memiliki komitmen untuk disiplin.
2. Bagi Peneliti selanjutnya  
Peneliti selanjutnya diharapkan akan mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya dengan cara menambah variabel selain yang ada dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alex. 2008. *Lingkungan Kerja : Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rieneka Cipta. Jakarta.  
 Bejo, Siswanto . 2005. *Manajemen tenaga kerja Indonesia Pendekatan administratif dan operasional*, Jakarta : Bumi Aksara  
 Buhler, Patricia. 2007. *Alpha Theach Yourself, Management skills*. Prenada Media Group, Jakarta  
 Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro  
 Hasibuan, Malayu. 2010. *Disiplin Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.  
 Mangkunegara, Prabu Anwar. 2009. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

**Tabel 7**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57,525	2	28,763	11,685	,000 <sup>b</sup>
	Residual	115,695	47	2,462		
	Total	173,220	49			

a. Dependent Variable: Skor\_total\_y

b. Predictors: (Constant), Skor\_total\_x2, Skor\_total\_x1

Sumber: Hasil olah SPSS, 2017

- Marpaung Mawarni I, Hamid J, Iqbal M. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada karyawan rumah sakit reksa waluya Mojokerto*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Malang: Universitas Brawijaya, Vol 15 No.2
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2012. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surjosuseno, Daniel. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic*. Jurnal AGORA Vol 3 No.2 Universitas Kristen Petra Surabaya