

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Muh. Agum Nasir<sup>1</sup>, Hasibuddin<sup>2</sup>, Akhmad Syahid<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muslim Indonesia,  
Jl. Urip Sumoharjo No.km.5, Panaikang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90231

email: 05220190100@student.umi.ac.id<sup>1</sup>, mhasibuddin@umi.ac.id<sup>2</sup>, akhmad.syahid@gmail.com.id<sup>3</sup>

---

## **ABSTRAK**

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Makassar Panakkukang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah (BSI) KCP Makassar Panakkukang. Teknik pengambilan sample dengan menggunakan sample jenuh, yaitu mengambil secara keseluruhan dari populasi dengan jumlah 40 orang karyawan. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji F, uji t, dan uji dominan dengan taraf signifikan 5%. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dengan hasil regresi linear berganda dalam uji F diperoleh Fhitung sebesar 20,451 lebih besar dari Ftabel 2,87 sedangkan secara parsial melalui uji t diperoleh thitung untuk masing-masing variabel yaitu Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1,898, Disiplin Kerja (X2) sebesar 2,925, dan Kepuasan Kerja (X3) sebesar 2,293 lebih besar daripada nilai ttabel 1,688 maka variabel bebas Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Sedangkan Variabel Disiplin Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Makassar Panakkukang, dan sebaiknya pihak pimpinan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Makassar dapat terus mempertahankan dan meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperhatikan lingkungan, disiplin, dan kepuasan kerja sehingga tujuan utama dari perusahaan bisa tercapai dengan sempurna.

**Kata Kunci:** Lingkungan, Disiplin, Kepuasan, Kinerja

---

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan-kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia harus diperhatikan dalam melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan karena untuk memperoleh keuntungan dan menjaga eksistensi, perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada konsumen di samping proses produksi. Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia adalah penurunan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Ardana, 2012)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Senada dengan hal tersebut, Nitisemito mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan misalnya kebersihan, musik dan lain-lain". (Hendri, 2012)

Disiplin kerja juga dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak atau menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja mencakup ketaatan dalam mengikuti peraturan organisasi, sanksi dan teguran pada setiap pelanggaran dan disiplin terhadap waktu. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Hasibuan, 2014)

Kepuasan kerja karyawan juga menjadi salah satu faktor penting terhadap produktivitas karyawan tersebut serta pengaruhnya terhadap kinerja organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal. Menurut Hasibuan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja". Pentingnya peran karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka penting pula memerhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, dan disiplin karyawan meningkat. (Erina, 2020)

## **2. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif, metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan penelitian yang dipakai adalah deskriptif, Tujuan penelitian deskriptif adalah memberikan informasi kepada peneliti tentang Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Makassar Panakkukang. Penelitian dilaksanakan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Makassar khususnya di BSI KCP Makassar Panakkukang. Sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh populasi karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Makassar Panakkukang yaitu berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Kuesioner berperan penting mendapatkan informasi dan memudahkan peneliti. Tujuan utama kuesioner yaitu membantu responden untuk memberi jawaban yang akurat. Sehingga peneliti mendapatkan data yang akurat untuk

mengelola penelitian. Dengan metode kuesioner peneliti dapat dengan mudah mengumpulkan data-data melalui kuesioner yang disebar, sesuai dengan kerangka pemikiran peneliti.

### 3. HASIL DAN ANALISIS

#### Uji Validitas

Uji validasi dilakukan dengan mengkorelasikan setiap skor indikator dengan total skor item dalam setiap variabel secara statistik, hasil dari korelasi tersebut dinamakan korelasi product moment (rhitung). Instrumen memiliki validitas konstruksi yang baik dan dengan membandingkannya dengan r tabel didapat dengan menggunakan tabel r product moment yaitu menentukan n (sampel) = 40-2 = 38 dengan sig.  $\alpha = 0,05$  sehingga didapat r tabel sebesar 0,312. Ketentuannya apabila nilai r hitung lebih besar dibanding r tabel maka indikator atau kuesioner dapat dikatakan valid. Hasil validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel/Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>			
X1.1	0,365	0,312	Valid
X1.2	0,409	0,312	Valid
X1.3	0,324	0,312	Valid
X1.4	0,321	0,312	Valid
X1.5	0,471	0,312	Valid
X1.6	0,611	0,312	Valid
X1.7	0,473	0,312	Valid
X1.8	0,672	0,312	Valid
X1.9	0,746	0,312	Valid
X1.10	0,461	0,312	Valid
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>			
X2.1	0,321	0,312	Valid
X2.2	0,752	0,312	Valid
X2.3	0,626	0,312	Valid
X2.4	0,768	0,312	Valid
X2.5	0,803	0,312	Valid
X2.6	0,675	0,312	Valid
X2.7	0,668	0,312	Valid
X2.8	0,638	0,312	Valid
X2.9	0,719	0,312	Valid
X2.10	0,654	0,312	Valid
<b>Kepuasan Kerja (X3)</b>			
X3.1	0,443	0,312	Valid
X3.2	0,523	0,312	Valid
X3.3	0,350	0,312	Valid
X3.4	0,782	0,312	Valid
X3.5	0,617	0,312	Valid

X3.6	0,650	0,312	Valid
X3.7	0,671	0,312	Valid
X3.8	0,659	0,312	Valid
X3.9	0,489	0,312	Valid
X3.10	0,563	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,422	0,312	Valid
Y.2	0,580	0,312	Valid
Y.3	0,481	0,312	Valid
Y.4	0,631	0,312	Valid
Y.5	0,565	0,312	Valid
Y.6	0,537	0,312	Valid
Y.7	0,521	0,312	Valid
Y.8	0,471	0,312	Valid
Y.9	0,679	0,312	Valid
Y.10	0,625	0,312	Valid

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas memperlihatkan, nilai  $r$  hitung setiap indikator lebih besar disbanding nilai  $r$  tabel, hal ini menunjukkan indikator dari variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian.

### Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat tingkat kehandalan indikator atau kuesioner apabila digunakan kembali sebagai alat ukur variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai alpha cronbach's variabel standar 0,6. Jika nilai alpha melebihi 0,6 maka indikator atau kesioner dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Reabilitas

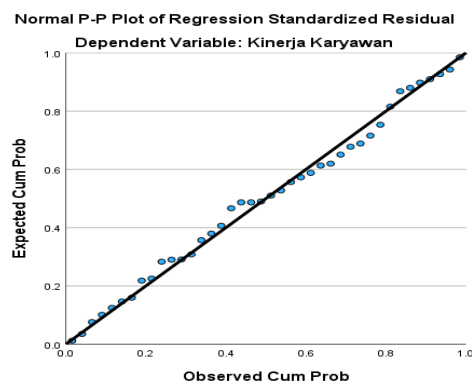
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,719	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,862	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,793	Reliabel
Kinerja Karyawan (X3)	0,746	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel bebas atau independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) serta variabel terikat atau dependen Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai alpha cronbach yang lebih besar 0,6. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

### Uji Normalitas

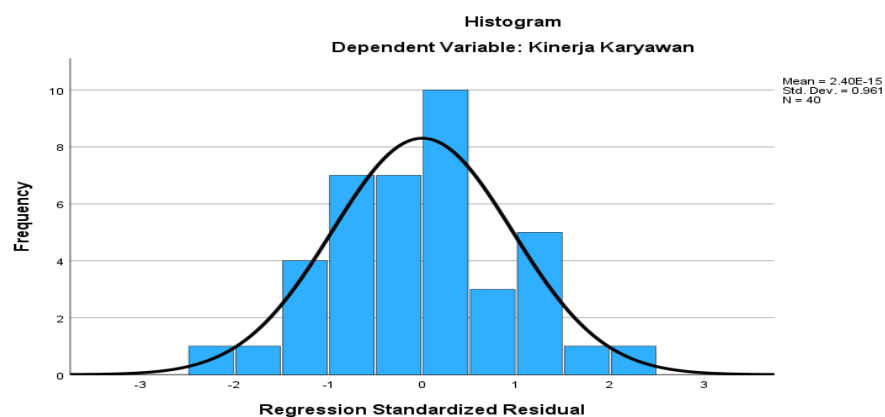
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisi grafik dan uji statistik. Untuk mengetahui normal atau tidak maka dilakukan dengan melihat penyebaran data

(titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dan hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. PP-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan hasil output diatas, di lihat bahwa data (titk) menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan grafik histogram hasil olah data membentuk garis lurus diagonal yang menunjukkan data penelitian dalam model regresi membentuk normal.

### Uji Linearitas

Uji linear bertujuan untuk mengetahui bentuk variabel bebas dan variabel terikat. Hubungan ditunjukkan dengan status linear (garis lurus) suatu distribusi data penelitian. Hasil dari uji linearitas sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig. deviation from linearity  $> 0,05$  maka terdapat hubunganyang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai Sig. deviation from linearity  $< 0,05$  maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengana variabel terikat.

Tabel 3. Uji Linearitas

Variabel	NilaiSig. deviation from linearity	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,72	Terdapat Hubungan yang Linear
Disiplin Kerja (X2)	0,755	Terdapat Hubungan yang Linear
Kepuasan Kerja (X3)	0,925	Terdapat Hubungan yang Linear

Berdasarkan di atas menunjukkan bahwa nilai Sig. deviation from linearity > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antar variabel independent dengan variabel dependen.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Multikolinearitas di uji dengan menggunakan Variance Indlation Factor (VIF) dan tolerance value. Bebas dari multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	9.358	5.230			1.789	.082		
Lingkungan Kerja	.087	.174	.071		1.898	.032	.512	1.955
Disiplin Kerja	.355	.121	.445		2.925	.006	.444	2.251
Kepuasan Kerja	.339	.148	.358		2.293	.028	.422	2.369

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen, dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hasil yang sama yaitu tidak ada variabel independent yang memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya. Autokorelasi muncul karena observasi yang beruntun sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika  $d < dL$  atau  $d > 4 - dL$  maka hipotesis nol ditolak, artinya terdapat autokorelasi
2. Jika  $dU < d < 4 - dU$  maka hipotesisi nol diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi.
3. Jika  $dL < d < dU$  atau  $4 - dU < d < 4 - dL$  artinya tidak ada kesimpulan.

Untuk mendeteksi korelasi ini dapat dilakukan dengan uji durbin Watson sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.794 <sup>a</sup>	.630	.599	2.540	1.845	

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan di atas diperoleh nilai  $dL = 1,3384$  dan  $dU = 1,6589$

$$4 - dU = 4 - 1,6589$$

$$= 2,3411$$

$$4 - dL = 4 - 1,3384$$

$$= 2,6616$$

Sehingga di dapat batas-batas pengujiannya. Dalam penelitian ini, nilai Durbin Watson didapatkan sebesar 1,845 dan nilai ini terletak antara  $dU < d < 4 - dU$  yaitu  $1,659 < 1,845 < 2,341$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

### Uji Heteroskedastisitas

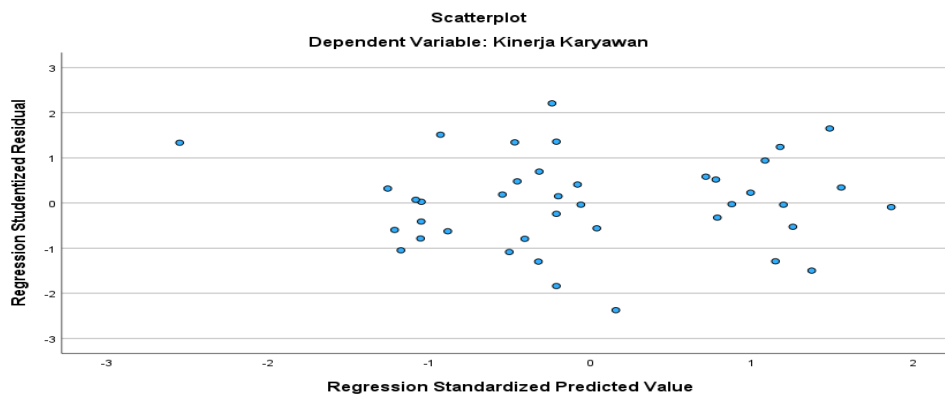
Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain berbeda maka disebut heterokedastisitas. Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika titik-titik yang ada membuat suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang melebar kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Pengujian dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot ZPRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu X adalah residualnya (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di standartized.

1. Nilai probabilitas  $> 0,05$  berarti bebas dari heterokedastisitas
2. Nilai probabilitas  $< 0,05$  berarti terkena heterokedastisitas

Hasil pengujian asumsi heterokedastisitas dapat di tampilkan dalam gambar berikut ini:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai probabilitas dari seluruh variabel bebas lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Dan dari hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat gambar diatas bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh-pengaruh variabel-variabel bebas (independen) yaitu Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 29 diperoleh hasil regresi sebagai berikut ini :

Tabel 6. Model Persamaan Regresi

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	9.358	5.230		1.789	.082			
Lingkungan Kerja	.087	.174	.071	1.898	.032	.512	1.955	
Disiplin Kerja	.355	.121	.445	2.925	.006	.444	2.251	
Kepuasan Kerja	.339	.148	.358	2.293	.028	.422	2.369	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + Y$$

$$= 9,358 + 0,087X_1 + 0,355X_2 + 0,339X_3$$

Model tersebut dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 9,358 memberi arti apabila variabel bebas Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja adalah konstan, maka besarnya variabel terikat Kinerja Karyawan adalah bernilai sebesar 9,358 satuan.
2. Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,087. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya semakin tinggi nilai Lingkungan Kerja maka semakin tinggi nilai Kinerja Karyawan.
3. Disiplin kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,355. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi nilai Disiplin kerja maka semakin tinggi nilai Kinerja Karyawan.
4. Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,339. Hal ini menandakan bahwa nilai koefisien variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya semakin tinggi nilai Kepuasan Kerja maka semakin tinggi nilai Kinerja Karyawan.



Jadi variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 7. Koefisien Korelasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 <sup>a</sup>	.630	.599	2.53978

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi berganda diatas didapatkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.794, hal ini menunjukkan bahwa antar variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan dalam kategori kuat.

Adapun nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) didapatkan sebesar 0,630 sebesar 63%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 63%, sedangkan sisanya 37% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

## Pengujian Hipotesis

### Uji F (Simultan)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja karyawan (Y). Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Adapun kriteria yang digunakan:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < 0,05$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $sig > 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5% dan derajat bebas

$$\begin{aligned} df &= n - k - 1 \\ &= 40 - 3 - 1 \\ &= 36, \text{ maka diperoleh nilai } F_{tabel} \text{ 2,87.} \end{aligned}$$

Adapun hasil analisis uji F dengan menggunakan SPSS versi 29, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	395.758	3	131.919	20.451	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	232.217	36	6.450		
	Total	627.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan pengujian model secara bersama-sama (simultan) diatas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 20,451 dengan signifikan sebesar 0,001. Oleh karena itu, nilai Fhitung (20,451) > Ftabel (2,87) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,001 dan nilai ini lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

### Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) dari variabel-variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Adapun kriteria yang digunakan adalah :

1. Jika thitung > ttabel atau sig < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y
2. Jika thitung < ttabel atau sig > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y

Nilai ttabel pada tingkat  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 dan derajat bebas

$$\begin{aligned} df &= n - k - 1 \\ &= 40 - 3 - 1 \\ &= 36, \text{ maka diperoleh nilai ttabel } 1,688 \end{aligned}$$

Adapun hasil analisis uji t dengan menggunakan program SPSS versi 29, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.358	5.230		1.789	.082		
Lingkungan Kerja	.087	.174	.071	1.898	.032	.512	1.955
Disiplin Kerja	.355	.121	.445	2.925	.006	.444	2.251
Kepuasan Kerja	.339	.148	.358	2.293	.028	.422	2.369

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari pada tabel diatas didapatkan nilai thitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1,898 dengan tingkat signifikan sebesar 0,032. Oleh karena itu nilai thitung (1,898) > dari ttabel (1,688) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,032 yang lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan dari pada tabel diatas didapatkan nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 2,925 dengan tingkat signifikan sebesar 0,006. Oleh karena itu nilai thitung (2,925) > dari ttabel (1,688) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas Disiplin Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan dari pada tabel diatas didapatkan nilai thitung untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 2,293 dengan tingkat signifikan sebesar 0,028. Oleh karena itu nilai thitung (2,293) > dari ttabel (1,688) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,028

yang lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas Kepuasan Kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)

### Uji Dominan

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, dapat dilihat pada ranking koefisien yang distandarkan ( $\beta$ ) atau *standardzed of coefficients* Beta dari masing-masing variabel bebas, sebagaimana tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 10. Hasil Uji Dominan

Variabel	Standardized Coefficients Beta
Lingkungan Kerja (X1)	0,071
Disiplin Kerja (X2)	0,445
Kepuasan Kerja (X3)	0,358

Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3). Dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien  $\beta$  (beta) terbesar yaitu 0,445 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa disiplin kerja lebih penting dan terpenuhi untuk peningkatan kinerjanya.

### Pembahasan

Meningkatnya persaingan di industri perbankan syariah di Indonesia yang mengakibatkan semakin pentingnya pelayanan yang berkualitas bagi nasabah. Pelayanan yang baik tergantung dari kinerja karyawan, untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi terkhususnya perbankan syariah, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Salah satu aktivitas bank terutama bank syariah adalah memberikan pelayanan jasa perbankan bagi nasabahnya yang berpedoman pada syariah Islam yaitu Al Quran dan Sunnah. Selain itu, bank syariah juga menyalurkan dana atau memberikan pembiayaan, dan juga melakukan usaha menghimpun dana dari masyarakat luas dalam bentuk simpanan. Dalam operasinya bank selalu memperhatikan service (pelayanan). Di dunia perbankan syariah, sumber daya manusia sangat diperlukan dibandingkan dengan mesin atau perangkat lainnya. Sumber daya manusia yang memadai dan mempunyai kompetensi dalam bidang perbankan syariah sangat dibutuhkan. Maka bank perlu menyiapkan karyawan yang mampu menangani keinginan dan kebutuhan nasabahnya.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) mempunyai hubungan yang erat dengan Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Makassar Panakkukang, variabel tersebut juga mempunyai kontribusi yang besar dalam mempengaruhi peningkatan maupun penurunan Kinerja karyawan. Variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja

(X2), dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63% sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Berdasarkan dari hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,087. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan dalam hal penerangan, kebersihan, warna, udara, suara, maupun keamanan.

Penerangan yang baik akan memberikan semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, mata akan tidak mudah lelah, dan kesalahan dalam bekerja dapat dihindari. Kebersihan yang terjaga akan memberikan rasa nyaman dan betah kepada karyawan sehingga peningkatan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Tidak hanya kebersihan dan penerangan, warna juga berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan, warna yang nyaman dipandang akan memberikan kesan semangat bagi kinerja karyawan. Pertukaran udara yang baik akan memberikan rasa nyaman dan sejuk terhadap karyawan, sehingga karyawan akan merasa semangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Suara dan keamanan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena suara yang tidak bising akan meningkatkan kefokusannya dalam bekerja, sehingga kesalahan dapat dihindari. Begitupun dengan keamanan yang baik akan memberikan rasa aman dan tenang terhadap karyawan, sehingga dapat menunjang produktivitas pada karyawan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan Disiplin kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,355. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa Disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam hal tujuan pekerjaan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, sanksi hukuman, dan ketegasan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar bersungguh-sungguh dan disiplin dalam bekerja. Teladan pimpinan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Jika pemimpin memberikan teladan yang baik bagi bawahannya, maka akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan, artinya semakin besar atau tepat waktu balas jasa yang diberikan maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, pemimpin yang selalu berusaha bersikap adil terhadap karyawan akan menciptakan kedisiplinan karyawan yang baik pula. Sanksi hukuman dan ketegasan pemimpin berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi

hukuman yang diberikan sesuai pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, akan memberikan rasa takut dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,339. Hal ini menandakan bahwa nilai koefisien variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal menyenangkan pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja, kedisiplinan, dan perstasi kerja.

Menyenangi dan mencintai pekerjaan akan tumbuh jika kepuasan kerja karyawan terwujud. Karyawan akan memberikan kinerja yang terbaik bagi pekerjaannya. Begitupun dengan moral kerja, moral kerja akan terwujud jika karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, keteraturan dan ketertiban. Sikap disiplin pimpinan akan memberikan dampak baik kepada karyawan maupun pimpinan, karena kedisiplinan membentuk ketaatan keryawan yang berlaku di sebuah perusahaan. Sehingga kedisiplinan karyawan akan terwujud dan menunjukkan nilai-nilai ketaatan dalam bekerja, dan ketaatan bekerja akan mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **3. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan Pada uji hipotesis secara simultan, variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada uji hipotesis secara parsial, variabel Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Kepuasan kerja secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Pada uji hipotesis secara dominan, variabel bebas yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap variabel terikat Kinerja karyawan adalah variabel Disiplin kerja dengan nilai koefisien  $\beta$  (beta) yang lebih besar diantara variabel bebas lainnya.

### **REFERENSI**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Refika Adanita.
- Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat. Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multifariate dengan Program SPSS. Universitas Diponegoro.
- Hasan, Ali.(2012). Manajemen Bisnis Syariah. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Kasmadi dan Nia Siti Sunariah. (2013). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Sukabumi: Alfabeta.
- Kiki Aulia Rezky, Andi Bunyamin dan Andi Darmawangsa. (2023). “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 Makassar”. *Jurnal Of Gurutta Education*, Vol. 2, No. 2.
- R. Astuti, (2019). “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 5, No. 2.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: Anggota IKAPI.