



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BANK TABUNGAN NEGARA KANTOR CABANG TANGERANG**

**Siti Masitoh Shofaniawati<sup>a</sup>, Fidziah<sup>b</sup>, Fatari<sup>c</sup>**

<sup>abcd</sup> Fakultas Ekonomi dan Bismis / Jurusan Manajemen, Universitas Bina Bangsa  
Corresponding Email: [fidziah213@gmail.com](mailto:fidziah213@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of the work environment, work discipline, and work motivation partially or simultaneously on employee performance at PT. State Savings Bank Tangrang Branch Office. The research method used in this study is a quantitative research method used to obtain data with a total population of 100 employees using a saturated sampel technique with a total sample of 100 because the entire population has the right to be made semple. Theresult of testing the first hypothesis ( $H_1$ ) is known to be a signification value of 0.037 smaller than 0.05 or a sig value of  $<0.05$  t count t table ( $2.117 > 1.661$ ), so it can be concluded that  $H_a$  is accepted. The results of testing the second hypothesis ( $H_2$ ) are known to have a signification value of 0.010 smaller than 0.05 or a sig value of  $<0.05$  t count t table ( $2.647 > 1.661$ ), so it can be concluded that  $H_a$  is accepted. The results of testing the third hypothesis ( $H_3$ ) are known from the sig value of 0.046 smaller than 0.05 or  $<0.05$  and with the t value of the t table t calculate ( $2.025 > 1.661$ ) so that it can be concluded that  $h_a$  is accepted. Based on the results of hypothesis testing, it can be concluded that simultaneously the independent variable affects the dependent variable.*

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasikerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Tangrang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data dengan total populasi keseluruhan 100 karyawan dengan menggunakan teknik semple jenuh dengan total sampel sebanyak 100 karena seluruh populasi berhak di jadikan semple. Hasil pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) diketahui nilai signifikansi 0,037 lebih kecil dari 0,05 atau nilai sig  $<0,05$  t hitung t tabel ( $2,117 > 1,661$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. Hasil pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) diketahui nilai signifikansi 0,010 lebih kecil dari 0,05 atau nilai sig  $<0,05$  t hitung t tabel ( $2,647 > 1,661$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. Hasil pengujian hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diketahui dari nilai sig 0.046 lebih kecil dari 0.05 atau  $<0,05$  dan dengan nilai t tabel t hitung ( $2,025 > 1,661$ ) sehingga dapat di simpulkan bahwa  $h_a$  diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan

**PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja

karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Permasalahan yang timbul pada kinerja karyawan salah satunya adalah Absensi, absensi adalah ketidak hadirnya seseorang karyawan ke tempat kerja yang disebabkan beberapa alasan seperti : alpa, izin dan sakit. Tinggi rendahnya suatu absensi didalam perusahaan dapat digunakan untuk mengukur disiplin tidaknya suatu karyawan dalam berkerja. Jika semakin besar tingkat absen karyawan akan menghambat produktivitas perusahaan sehingga tujuan perusahaan juga akan terhambat. Dari beberapa permasalahan yang terkait dengan peningkatan kinerja ini maka dianggap perlu adanya penelitian mengenai faktor lingkungan kerja, faktor disiplin kerja dan faktor motivasi kerja guna menyelesaikan permasalahan pada perusahaan yang tetap menjalankan kegiatannya sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

### METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survei, Menurut Sugiyono Metode survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosialogi dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk di generasikan.

Penelitian ini menggunakan Skala Likert, skala Likert adalah salah satu jenis skala pengukuran data kuantitatif yang didapatkan atau banyak ditemukan pada angket saat melakukan survei tertentu mengenai apa yang akan diteliti. Likert scale atau skala likert merupakan skala penelitian yang dipakai untuk mengukur sikap dan pendapat. Skala ini digunakan untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan responden menunjukkan tingkat persetujuan terhadap serangkaian pertanyaan. Biasanya pertanyaan yang dipakai untuk penelitian disebut variabel penelitian dan ditetapkan secara spesifik.

Populasi dalam penelitian skripsi ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Tangerang yang berjumlah 100 staff pegawai tetap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik probability sampling. Teknik probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sample jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Seluruh populasi yang berjumlah 100 staff pegawai.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Data

#### Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi Berganda (*Bivariate correlation*) digunakan untuk mengetahui keeratn hubungan antara dua variabel atau lebih dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1. Nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik Y turun).

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Korelasi Berganda**  
**Correlations**

		Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.552**	.691**	.549**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.552**	1	.617**	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100

Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.691**	.617**	1	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.549**	.547**	.567**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data Output SPSS versi 26

Dasar pengambilan keputusan uji korelasi berganda jika nilai sig kurang dari 0,05 ( $> 0,05$ ) maka berkorelasi bisa disebut adanya hubungan maka jika nilai sig lebih besar dari 0,05 ( $< 0,05$ ) maka tidak berkorelasi atau tidak ada hubungan. Berdasarkan nilai signifikansi pada tabel hasil SPSS versi 26 untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) nilai Sig.(2-tailed) 0,000 maka dari variabel di atas dikatakan memiliki korelasi dan nilai pearson correlation nya yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) adalah 0.552, disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah 0.691, dan motivasi kerja ( $X_3$ ) 0.549 dan bentuk hubungan yang terjadi antara variabel adalah positif. Serta dapat kita lihat dari pedoman derajat hubungan korelasi variabel terhadap kinerja terdapat korelasi dengan tingkat hubungan derajat kuat. Dan dapat kita bandingkan nilai pearson correlation dengan R tabel dengan melihat N 100 maka R tabel 0,195. Maka dapat disimpulkan nilai pearson correlation dari lingkungan kerja ( $X_1$ ) adalah 0.552, disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah 0.691, dan motivasi kerja ( $X_3$ ) 0.549 maka nilai tersebut lebih besar dari R tabel sehingga dapat dikatakan adanya hubungan korelasi.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Korelasi R**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.642 <sup>a</sup>	.412	.393	4.524	.412	22.405	3	96	.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data Output SPSS versi 26

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini berguna untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen apa bila variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua sub variabel, dalam hal ini variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) dengan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS statistics 26, maka hasilnya secara lengkap disajikan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.400	3.204		4.495	.000
	Lingkungan Kerja	.166	.078	.235	2.117	.037
	Disiplin Kerja	.230	.087	.270	2.647	.010
	Motivasi Kerja	.232	.114	.238	2.025	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data Output SPSS versi 26

Berdasarkan perhitungan SPSS versi 26 tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 14.400 + 0.166 X_1 + 0.230 X_2 + 0.232 X_3$

Sesuai dengan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 14.400 artinya jika lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) nilainya adalah nol, maka (Y) kinerja karyawan adalah 14.400.
- b. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,166 Artinya jika lingkungan kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 kali atau 100%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,166 kali atau 16,6%.
- c. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,230 Artinya jika disiplin kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 kali atau 100%, maka (Y) kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,230 kali atau 23,0%.
- d. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X3) bernilai positif sebesar 0,232 Artinya jika motivasi kerja (X3) mengalami kenaikan sebesar 1 kali atau 100%, maka (Y) kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,232 kali atau 23,2%.

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel. Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam variabel dependent. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi-variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependent.

Dengan menggunakan IBM SPSS statistics 26 diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Koefisien determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.642 <sup>a</sup>	.412	.393		4.524

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

Sumber : Hasil Olah Data Output SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar *R Square* 0.412. Selanjutnya digunakan perhitungan koefisien determinasi (KD) untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0.642)^2 \times 100\%$$

$$= 0,412 \text{ atau } 41,2\%$$

### Pengujian Hipotesis

#### Uji T

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut signifikan atau tidak. Maka, untuk mengetahui hipotesis tersebut dilakukan dengan Uji-t yang bertujuan untuk melihat signifikan atau tidaknya variabel bebas dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu seperti ditunjukkan tabel di bawah ini:

**Tabel 5**

**Uji T Hipotesis Secara Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	14.400	3.204		4.495	.000
	Lingkungan Kerja	.166	.078	.235	2.117	.037
	Disiplin Kerja	.230	.087	.270	2.647	.010
	Motivasi Kerja	.232	.114	.238	2.025	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Hasil Olah data Output SPSS Versi 26

Dari hasil uji t di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

**Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dilihat dari beta standar koefisien 0.235 artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja positif. Dilihat dari signifikansi nilai sig = 0,037 < 0,05 artinya pengaruh lingkungan kerja signifikan. Dilihat dari nilai T hitung, T hitung X1 ialah 2.117 > 1.663, artinya berpengaruh signifikan. (T tabel untuk jumlah data 100 dengan 3 variabel independen ialah 100 – 3 = 97) t tabel 97 adalah 1.663.

**Uji t Pengaruh Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dilihat dari beta standar koefisien 0.270 artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja positif. Dilihat dari signifikansi nilai sig = 0,010 < 0,05 artinya pengaruh disiplin kerja signifikan. Dilihat dari nilai T hitung, T hitung X2 ialah 2.647 > 1.663, artinya berpengaruh signifikan. (T tabel untuk jumlah data 100 dengan 3 variabel independen ialah 100 – 3 = 97) t tabel 97 adalah 1.663.

**Uji t Pengaruh Motivasi kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dilihat dari beta standar koefisien 0.238 artinya pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja positif. Dilihat dari signifikansi nilai sig = 0,046 < 0,05 artinya pengaruh Motivasi kerja signifikan. Dilihat dari nilai T hitung, T hitung X3 ialah 2.025 > 1.663, artinya berpengaruh signifikan. (T tabel untuk jumlah data 100 dengan 3 variabel independen ialah 100 – 3 = 97) t tabel 97 adalah 1.663.

**Uji F**

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tangerang adalah sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Uji Hipotesis Simultan Dengan F-test**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1375.344	3	458.448	22.405	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1964.366	96	20.462		
	Total	3339.710	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Output SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas hasil pengolahan SPSS versi 26 diperoleh nilai F hitung sebesar 22.405 hasil ini kemudian dibandingkan dengan F tabel. Dengan tingkat signifikansi (a) sebesar 5% (0.05), maka diperoleh F tabel f (k;n-k) = (3;100-3) . Karena nilai F hitung (22.405) > F tabel (2.70), maka Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tangerang. Dari output SPSS di atas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F maka dapat disimpulkan pula bahwa lingkungan kerja (X1), disiplin kerja

(X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa baik secara parsial (individu) maupun simultan (gabungan) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut. Dalam penelitian ini masing – masing variabel sudah di lakukan uji statistik dengan uji deskriptif. Variabel lingkungan kerja mendapatkan hasil skor total sebesar 4886 nilai frekuensi 47 dengan persentase 7.0%. variabel disiplin kerja mendapatkan hasil skor total sebesar 3832 nilai frekuensi 40 dengan persentase 13.0%. variabel motivasi kerja mendapatkan hasil skor total 3855 nilai frekuensi 40 dengan persentase 14.0%. serta variabel kinerja karyawan mendapatkan hasil skor total deskriptif sebesar 4027 nilai frekuensi 40 dengan persentase 13.0%. Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan penulis yaitu uji validitas dan reliabilitas pernyataan masing – masing variabel dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan mendapatkan hasil valid. Karena hasil uji atau  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel).

Dalam penelitian ini penulis meneliti variabel dengan menggunakan uji statistik normalitas data yakni uji kolmogrov-smirnov membuktikan bahwa semua variabel yang di teliti memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Dan dalam penelitian ini penulis menguji variabel dengan uji multikolinieritas dan nilai hasil  $vif$  lebih kecil dari 0,10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hal ini dibuktikan berdasarkan pada hasil uji  $t$ , nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2.117 > 1.663$ ) dan nilai signifikansi  $0.037 < \alpha$  ( $0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan berdasarkan pada hasil uji  $t$  pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2.647 > 1.663$ ) dan nilai signifikansi  $0.010 < \alpha$  ( $0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan berdasarkan pada hasil uji  $t$  pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2.025 > 1.663$ ) dan nilai signifikansi  $0.025 < \alpha$  ( $0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan tabel uji  $F$  hasil pengolahan SPSS versi 26 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 22.405 hasil ini kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ . Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% ( $0.05$ ), dan  $df: n-k-1 = 100-3-1 = 37$  maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2.70. Karena nilai  $F_{hitung}$  ( $22.405$ )  $>$   $F_{tabel}$  ( $2,70$ ), maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan Terkait

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang. khususnya lebih meningkatkan terhadap tingkat disiplin pada karyawan. Pemimpin sebaiknya perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk karyawan, supaya karyawan dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya. Selain itu perlu diperhatikan dalam lingkungan sehingga karyawan nyaman dalam bekerja. Tingkat disiplin yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik secara langsung akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan pun harus memberikan motivasi yang baik untuk karyawan agar karyawan memiliki tanggung jawab yang baik kepada kinerja yang di embankan kepadanya atau pimpinan dan karyawan memiliki hubungan yang baik agar terciptanya susana kerja yang baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena faktor lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 41,2%, sehingga masih ada 59,8% faktor lain bisa dilakukan penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, beban kerja, dan faktor – faktor lain sebagainya.

#### UCAPAN TERIMAKASIH

1. Teristimewa kepada kedua orang tua, Ibunda Arfiyah dan Ayahanda Mad'wawi yang senantiasa memberikan dukungan serta doa yang tiada hentinya selama proses pembuatan skripsi
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Furtasan Ali Yusup. S.E., S. Kom., M.M. Selaku Rektor Universitas Bina Bangsa, yang telah memberikan sarana dan prasarana dalam menunjang proses selama perkuliahan
3. Kepada seluruh dosen, dan teman-teman mahasiswa yang telah memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju).
- Alex S. Nitisemito, (2009), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE UGM).
- Anggreany Hustia. (2020), *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*, Jurnal Manajemen. Vol. 10 No. 1. Universitas Muhammadiyah Pelmbang.
- Anoraga dan Widiyanti, (1993), *Psikologi dalam perusahaan*, (jakarta: Rineka Cipta).
- Bambang Kusriyanto. (1991), *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, (Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo).
- Bejo, Siswanto. (2005), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara).
- Bernaden dan Russel. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga).
- Dina Rahmayanti dan Idham Afandi (2019), *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Operator Welding 1 A PT. XYZ Motor)*. Jurnal Optimasi Sistem Industri, Vol. 13 No. 1. Universitas Andalas Padang.
- Edy, S. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana).
- Efendi Marihot Tua, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo).
- Fatari dan Seno Firmansyah. (2021), *Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Polyplex Films Indonesia*, Jurnal National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET). Universitas Bina Bangsa
- Gibson L James, (1997), *Organisasi*, (Jakarta: Erlangga).
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen*. (BPFE: Yogyakarta).
- Hasibuan, Malayu SP. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, (Jakarta: Bumi Aksara).
- Kelman, (1985), *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Erlangga).
- Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari, dan Lukmanul Hakim. (2020), *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam*, Jurnal Bening. Vol. 7 No. 2. Universitas Riau Kepulauan Batam.
- Mangkunegara. (2011), *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya)
- Nitisemito, Alex S. (2009), *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3*, (Jakarta: Ghalia Indonesia).
- Prawirosentono Suryadi. (1999), *Manajemen sumber daya manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”, (Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi I*, (Yogyakarta: BPFE).
- Priyatno, Duwi. (2014), *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*, (Yogyakarta: CV Andi Offset).
- Rivai, Veithzal, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada).
- Sahlan Lubis, (2020), *pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah Aliyah negeri 2 model medan*, Jurnal EduTech Vol. 6 No. 1.

- Sahlan Lubis. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan*, Jurnal EduTech. Vol. 6 No. 1. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Schultz, D., Schultz SE, (2006), *Psychology & Work Today Ninth Edition*, Pearson Education Inc, New Jersey.
- Sedarmayanti. (2001), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju).
- Sentoso, Suryadi Perwiro, (2001), *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, (Jakarta: Bumi Aksara).
- Siagian, Sondang, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara).
- Simamora, Henry, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN).
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri).
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. (2008), *Perilaku Organisasi, edisi ke 12 buku 1*, (Jakarta: Salemba Empat).
- Sugiyono. (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta).
- Suprpto Ribut (2016), *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabnag Pembantu Genteng Banyuwangi*, Vol.2 / No.2: 104-113.
- Suprpto, (2016), *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, (umal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis, Vol.2/No.2).
- Sutrisno, Edi. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group).
- Suwanto dan Priansa. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:PT BPFE).
- Veithzal Rivai, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, Edisi 1*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada).