

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK JATIM

Dian Nuryuliati Pratiwi

Diannuryuliatipratiwi@gmail.com

Aniek Wahyuati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of work discipline, work environment, and organizational commitment on the employees' performance at Central Jatim Bank Basuki Rahmat Surabaya. This research used a quantitative method with primary data supported with data of each respondent (questionnaire). Furthermore, the sample collection technique of this research used saturated sampling technique with 37 sample respondents of banking employees who were working at Central Jatim Bank Basuki Rahmat Surabaya. Meanwhile, this research used multiple linear analysis methods and SPSS program 26 version. Based on the research result used t analysis test showed that the variable of work discipline had positive and significant effect on the employees performance at Central Jatim Bank Basuki Rahmat Surabaya, moreover the work environment variable had positive but insignificant effect on the employees' performance at Central Jatim Bank Basuki Rahmat Surabaya, meanwhile, the organizational commitment variable had positive and significant effect on the employee's performance at Central Jatim Bank Basuki Rahmat Surabaya.

keywords: work discipline, work environment, organizational commitment, employees' performance

ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya. Penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan data primer yang didukung data dari setiap responden (kuisisioner). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh dengan jumlah sampel 37 responden pegawai yang bekerja di Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda dan menggunakan program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil pengujian yang menggunakan analisis uji t maka hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya sedangkan variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya.

kata kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan terutama dalam dunia perbankan yang saat ini semakin pesat dan semua bank selalu meningkatkan kinerja. Sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan sangatlah penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena setiap manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia juga harus diperhatikan dalam suatu perusahaan. Dalam lingkup perusahaan dapat dinilai perusahaan dapat berkembang dan maju dikarenakan adanya sumber daya manusia yang berkualitas unggul dalam menggerakkan suatu perusahaan. Peran perusahaan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Dimana setiap pegawai mempunyai potensi yang berbeda-beda

maka dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin dan harus dikelola dengan baik agar terciptanya suatu pegawai yang baik. Dengan adanya kinerja pegawai yang sangat baik maka dapat menimbulkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Jika pegawai memiliki kinerja yang sangat baik maka akan membuat perusahaan menjadi maju dan berkembang.

Dalam sebuah perusahaan memiliki standar output untuk dihasilkan setiap pegawai. Efisiensi dan efektifitas sangatlah diperlukan oleh pegawai dalam melakukan tugasnya. Kinerja pegawai merupakan hal yang penting bagi setiap perusahaan, karena sebagai tolak ukur hasil pencapaian perusahaan. Kinerja pegawai yang ada di setiap perusahaan mempunyai kriteria-kriteria yang sangat berbeda sesuai dengan ketentuan perusahaan. Potensi yang harus dimiliki setiap pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan perusahaan kepada setiap pegawai agar mencapai hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Mathis (2006) Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, dan faktor yang mempengaruhi kinerja individual antara lain kemampuan, dukungan organisasi dan usaha yang dicurahkan. Kinerja dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan untuk mengetahui bagaimana kinerja setiap pegawai pada perusahaan. Kinerja menjadi dasar perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasional dan proses kerja secara keseluruhan guna menunjang dan mempengaruhi tingkat keberhasilan dan pencapaian output perusahaan. Dengan adanya peningkatan kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan mudah mencapai hasil yang maksimal. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2010: 67) yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk yang disebut Bank Jatim. Bank ini didirikan pada tanggal 17 Agustus 1961. Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya bertugas untuk membantu melayani nasabah yang berkepentingan dalam transaksi apapun yang dilakukan oleh nasabah. Selain itu Bank Jatim memiliki layanan pembayaran seperti asuransi, pembayaran pendidikan, kredit bank, atau yang lainnya. Bank Jatim selalu terus menerus memperbaiki system pelayanannya dan mengajak masyarakat untuk menjadi nasabah mereka dengan keuntungan masing-masing.

Tabel 1
Kinerja Pegawai Dari Segi Lingkungan Kerja

No	Indikator Lingkungan Kerja	Presentase
1	Penerangan	18,90%
2	Temperatur	13,50%
3	Suara Bising	13,50%
4	Keamanan	24,30%
5	Hubungan Antar Pegawai	24,30%

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil Tabel 1 diatas yang diperoleh dari kuisioner penelitian dapat disimpulkan bahwa yang memiliki nilai presentase terendah adalah termperatur dan suara bising masing-masing memiliki nilai presentase yang sama sebesar 13,50%, sedangkan yang memiliki nilai presentase terbesar adalah keamanan dan hubungan antar pegawai masing-masing memiliki nilai presentase yang sama sebesar 24,30%. Yang dimana temperature dan suara bising memiliki tingkat terendah dikarenakan dapat mempengaruhi kosentrasi pada setiap pegawai dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. Hal itu dapat mempengaruhi pegawai dalam konsentrasi kerja dan menimbulkan kinerja pegawai menjadi menurun.

Disiplin Kerja merupakan tindakan untuk menegakkan dan mentaati peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut (Hasibuan, 2019 : 6) disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk

mentaati semua peraturan perusahaan dan normal social yang berlaku. Disiplin kerja sangat dibutuhkan bukan hanya dalam produktivitas kerja saja, tetapi juga dapat menciptakan cara kerja yang baik. Cara kerja yang baik akan menambah pemikiran yang baik pula bagi setiap perusahaan. Dalam Mathis dan Jackson (2002) dijelaskan bahwa ada beberapa faktor pendukung kedisiplinan dalam sebuah perusahaan yaitu: pelatihan untuk supervisor, konsistensi dalam tindakan kedisiplinan, dokumentasi, tindakan disiplin yang segera, disiplin yang impersonal. Sedangkan ada juga factor penghambat disiplin menurut Mathis dan Jackson (2002) ada beberapa alasan mengapa disiplin mungkin tidak digunakan dalam sebuah perusahaan diantaranya: budaya perusahaan mengenai disiplin, kurangnya dukungan, rasa bersalah, kehilangan persahabatan, hilangnya waktu takut adanya tuntutan hukum. Menurut Primananda (2014) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Kempa, *et al.* (2017) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain adanya disiplin pegawai yang dibutuhkan juga ada lingkungan kerja yang berpengaruh untuk menunjang kinerja setiap pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya untuk menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja bisa dikatakan baik jika pegawai melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut (Suhardi, 2019 : 299) lingkungan kerja yaitu semua yang menyeluruh meliputi sarana maupun perlengkapan kerja yang berada diarea lingkungan pegawai yang sedang dalam bekerja dan dapat mempengaruhi pegawai pada saat sedang melakukan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, pegawai bekerja, penerangan, perlengkapan pekerjaan dan juga termasuk hubungan kerja antar pegawai yang berada di tempat kerja tersebut. Tujuan utama lingkungan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberikan pegawai kemudahan dan dapat menghilangkan penyebab frustasi dan kecemasan pada saat bekerja. Jika lingkungan kerja perusahaan mendukung dan dapat membuat pegawai merasanya nyaman, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih efektif dan efisien. Begitu sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung maka, pegawai tidak akan merasa nyaman dalam melakukan kerja, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak optimal. Menurut (feel, *et al.*, 2018: 178) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan menurut Bukhari dan Pasaribu (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi mempunyai peran penting bagi perusahaan dalam proses kerja. Disisi lain komitmen juga sangat penting bagi setiap individu suatu perusahaan untuk membangun kerjasama, semangat kerja, dan menciptakan loyalitas pada perusahaan. Muthoveloo dan Rose 2005 (dalam Yateno 2020) komitmen organisasi mempunyai arti yaitu loyalitas pegawai terhadap organisasi dan keinginan pegawai yang tetap bergabung dengan organisasinya. Dengan adanya komitmen yang tinggi akan ada timbulnya pegawai akan lebih betah bekerja, setia dan ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi bukan hanya untu pegawai tetap saja tetapi untuk pegawai kontrak maupun pegawai *outsourcing*, komitmen organisasi akan dibangun oleh semua anggota jabatan dan status pegawai. Dimana mereka semua sama cuma hanya berbeda status pegawai, tetapi sikap dan perilaku positif di tempat kerja sangat dibutuhkan dalam mencapai kinerja dan tujuan organisasi. Pentingnya komitmen organisasi Menurut Pane, *et al.* (2017) mengatakan bahwa hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Manery, *et al.* (2018) mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya? (2) Apakah lingkungan kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya? (3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya?. Dalam penelitian ini terdapat beberapa tujuan yaitu (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya. (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya. (3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Sedangkan berdasarkan definisi yang diungkapkan oleh Arifudin (2018:6) mengemukakan disiplin kerja cara yang digunakan seseorang manajer untuk dapat berkomunikasi dengan pegawai agar pegawai dapat mengubah tingkah lakunya dalam menaikkan tingkat kepedulian dan ketersediaan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitimisento (2012) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang memberikan rasa kepuasan pada pegawai yang bersifat untuk meningkatkan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja meliputi tempat para pegawai bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan hubungan kerja antara pegawai dan tempat kerja tersebut. Tujuan utamanya lingkungan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat memberikan pegawai kemudahan dan menghilangkan penyebab stress dan kecemasan pada saat bekerja.

Komitmen Organisasi

Menurut Schermerhorn, *et al* (2011) komitmen organisasi dapat meningkatkan loyalitas yang dirasakan setiap individu terhadap organisasi. Dengan adanya komitmen yang tinggi maka pegawai akan lebih betah untuk bekerja, setia, ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja Pegawai

Hasibuan (2011:94) mengatakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepada setiap pegawai berdasarkan pengalaman, kecakapan, serta kesungguhan waktu. Kinerja pegawai sangatlah penting bagi perusahaan untuk meningkatkan suatu perusahaan. Salah satunya melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja. Untuk mencapai kinerja yang baik maka terdapat pegawai. Tetapi meskipun rencana tersusun dengan rapi apabila pegawai yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka, maka rencana tersebut tidak akan berjalan sesuai yang diharapkan perusahaan.

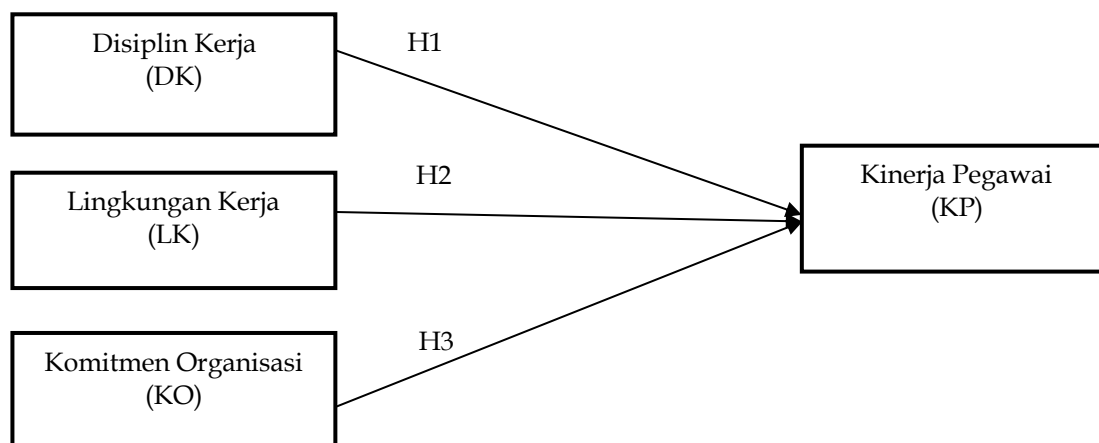
Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai landasan penelitian, yaitu penelitian yang dilakukan oleh: (1) Primananda (2014), hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Kempa, *et al* (2017), hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Priyono, *et al* (2018), hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Bukhari dan Pasaribu (2019), hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai. (5) Pane, *et al* (2017), hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) Manery, *et al* (2018), hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan uraian penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan rerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Sehingga apabila pegawai tidak disiplin maka dapat terjadinya kinerja karyawan menurun. Disiplin bisa dikatakan apabila pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku. Disiplin yang baik yaitu adanya rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas yang di berikan. Disiplin kerja dibutuhkan bukan dari segi produktivitas saja tetapi juga menciptakan cara kerja yang baik. Primananda (2014) menyatakan bahwa disiplin pegawai secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja faktor yang paling penting dalam suatu perusahaan. Karena lingkungan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Namun perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerjanya dengan menyediakan fasilitas yang lengkap untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan. Dengan mengatur tata ruangan dan sirkulasi udara yang baik dalam perusahaan agar terhindarnya rasa malas dan bosan ketika melakukan perkerjaan. Serta memperhatikan kebersihan perusahaan agar pegawai merasa nyaman dan dapat melakukan tugas secara optimal. Priyono, *et al* (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi salah satu hal yang berkaitan erat dengan pegawai dimana pegawai mempunyai sikap loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Disisilain komitmen organisasi mempunyai peran penting bagi perusahaan. Bukan hanya perusahaan lah yang penting tetapi komitmen organisasi juga penting dalam setiap individu untuk membantu membangun kerja samaemangat kerja, dan menciptakan loyalitas pada perusahaan. Dengan adanya komitmen yang tinggi maka pegawai akan lebih betah dalam bekerja penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Pane, *et al* (2017) mengatakan bahwa hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana dengan menitik beratkan pada uji hipotesis guna untuk menghasilkan kesimpulan. Jenis penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian didasarkan pada filsafat *positivisme*, guna untuk melakukan penelitian terhadap populasi ataupun sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, serta analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif atau statistik guna untuk melakukan uji hipotesis yang sudah ditentukan (Sugiyono, 2017:7).

Gambaran dari Populasi (Objek Penelitian)

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mana memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2016:91). Gambaran dari populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya yang terdiri dari Divisi Audit Internal (35), Divisi Kredit Konsumer (31), Divisi Operasi (31), Divisi Dana dan Jasa (31), SEVP Perencanaan Strategis & Pembinaan Cabang (32), Divisi Kredit Mikro (39), Ritel dan Program (21), Divisi Human Capital (30), Divisi Resiko Bisnis (32), Divisi Kepatuhan dan Tata Kelola (27), Divisi Hukum (24), Divisi Umum Staff (32), Divisi Teknologi Informasi (32), Divisi Tresuri (33), Divisi Kredit Kormesial (25), Korporasi dan Sindikasi (18), Divisi Pengendalian Keuangan (26), Divisi Perencanaan Strategis & Manajemen Kinerja (22), Divisi Manajemen Risiko Perusahaan (18), Divisi Bisnis Syariah (29), SEVP Unit Usaha Syariah (28), Tim Spin Off (25), Divisi Penyelamatan dan Penyelesaian Kredit (29), Corporate Secretary (37). Tetapi dalam penelitian ini menggunakan populasi seluruh pegawai pada bagian *Corporate Secretary* yang berjumlah 37 pegawai yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini mempunyai kriteria sebagai berikut: Populasi berdasarkan pada bagian perusahaan, Data diperoleh berasal dari pengamatan selama proses penelitian.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan pegawai bagian *Corporate Secretary* yang berjumlah 37 pegawai yang akan menjadi responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Sugiyono (2014:156) mengemukakan bahwa teknik sampling jenuh merupakan sebuah teknik yang digunakan sebagai penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2014:230) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk

dijawab. Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner dibuat dengan skala likert. Skala likert dapat digunakan sebagai pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang maupun sekelompok orang mengenai suatu fenomena sosial.

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer, yang mana jenis data ini diperoleh dengan melakukan pengamatan sendiri secara langsung terhadap suatu objek yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2018 : 213) menyatakan bahwa sumber data yang langsung dan memberikan data langsung kepada peneliti.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari pegawai Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya bagian *Corporate Secretary*, dilakukan dengan cara membagikan kuisisioner tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang telah dibuat oleh peneliti dan diberikan kepada pegawai Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya bagian *Corporate Secretary*.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Menurut Sugiyono (2016:59) mengemukakan bahwa variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat maupun nilai dari orang, obyek atau dalam bentuk suatu kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang sudah ditentukan oleh peneliti guna untuk ditarik kesimpulannya. Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (DK), Lingkungan Kerja (LK) dan Komitmen Organisasi (KO). Sedangkan untuk variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Pegawai (KP).

Definisi Operasional Variabel

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma yang berlaku di Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya bagian *Corporate Secretary*. Disiplin kerja mempengaruhi pegawai dalam kegiatan operasional perusahaan saat menjalankan tugas-tugas yang sudah ditetapkan. Indikator yang digunakan pada penelitian ini ditinjau dari hasil penelitian Hasibuan (2019) yaitu: (1) Tujuan dan kemampuan, (2) Keteladanan pemimpin, (3) Gaji dan kesejahteraan, (4) Keahdilan, (5) Pengawasan, (6) Sanksi, (7) Ketegasan, (8) Hubungan kemanusiaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, dari hubungan para pekerjanya maupun tempat dan fasilitas yang disediakan oleh Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya bagian *Corporate Secretary* bagi pegawainya, dimana lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan kegiatan operasional. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini mengacu pada beberapa indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:28), yaitu: (1) Penerangan, (2) Temperatur, (3) Suara bising, (4) Keamanan di tempat kerja, (5) Hubungan pegawai dengan pegawai yang lainnya.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan loyalitas dalam diri individu yang mempunyai keterikatan yang kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi pada oleh Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya bagian *Corporate Secretary* dipatuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi, yang digunakan sebagai rasa loyalitas dan pengabdian bagi organisasi. Adapun indikator komitmen organisasi yang ditinjau dari hasil penelitian

Mowday, *et al* 1979 (dalam Yateno 2020): (1) Keyakinan diri dalam penerimaan nilai-nilai maupun tujuan organisasi, (2) Keinginan untuk bekerja keras dan menetap dalam organisasi, (3) Mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan perusahaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan upaya yang dikeluarkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai juga merupakan hal yang penting bagi perusahaan, dikarenakan menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target yang ditentukan. Adapun beberapa indikator yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:208-210), yaitu: (1) Jangka waktu penyelesaian pekerjaan, (2) Kualitas dan kuantitas kerja, (3) Penekanan biaya, (4) Keberanian pemimpin mengambil keputusan, (5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Sugiyono (2012:53) menyatakan bahwa analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan sebagaimana adanya data tersebut tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

Uji Instrumen

Sugiyono (2014: 178) adalah instrument penelitian alat yang digunakan untuk menumpulkan data untuk mengukur fenomena social yang diamati oleh peneliti.

Uji Validitas

Berdasarkan definisi yang diungkapkan oleh Sugiyono (2014: 267) uji validitas yaitu derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari dan mengukur valid atau tidaknya sebuah pernyataan atau pertanyaan yang ada pada dikuisitioner tersebut yang dibuat oleh peneliti.

Untuk mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi apabila nilai signifikansi lebih kecil 5% atau 0,05 (*level of significant*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan sudah valid sebagai pembentuk indikator. Adapun dasar perhitungannya yaitu: (a) Jika koefisien antara item yang sama diatas 0,3 dapat dikatakan bahwa item tersebut valid. (b) Jika koefisien antara item yang sama korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Priyatno (2014: 64) uji reabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisitioner. Dimana alat ukur tersebut meskipun digunakan beberapa kali untuk melakukan pengukuran terhadap suatu objek yang sama dan menghasilkan data yang sama.

Untuk meninjau terjamin atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan melalui pendekatan statistika melalui koefisien reliabilitas apabila korelasi lebih besar dari 0,6 dapat dikatakan bahwa item tersebut memberikan tingkat reliabilitas yang sudah cukup, namun jika korelasi yang didapat dibawah 0,6 maka dapat dikatakan bahwa item tersebut kurang reliabilitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2017: 297) menyatakan bahwa analisis linier berganda salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Ada beberapa persamaan linier yang ditetapkan, yaitu:

$$K_p = a + b_1 D_k + b_2 L_k + b_3 K_o + e$$

Keterangan:

K_p	= Kinerja pegawai
a	= Koefisien konstanta
E_k	= Disiplin kerja
L_k	= Lingkungan kerja
K_o	= Komitmen organisasi
$B_1 B_2 B_3$	= Koefisien regresi masing-masing variabel
e	= Error, variabel gangguan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ditujukan untuk menguji distribusi variabel terikat (dependen) untuk setiap variabel bebas (independen) mempunyai distribusi yang normal atau tidak normal. Menurut Ghazali (2013: 160) jika distribusi residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Menurut Ghazali (2013: 161) menyatakan bahwa dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan probabilitas yaitu: (a) Jika probabilitas > 0.05 maka dapat dikatakan bahwa distribusi dari populasi yaitu normal. (b) Jika probabilitas < 0.05 maka dapat dikatakan bahwa distribusi populasi tidak berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditujukan untuk menguji model regresi ditemukan atau tidak ditemukan korelasi antara variabel bebas (independen), sehingga jika adanya korelasi dapat dinamakan sebagai *problem multikolinieritas*. Ketentuannya dapat dilihat sebagai berikut: (a) Apabila nilai *Tolerance* > 1 dan *VIF* > 10 maka terjadi multikolinearitas. (b) Apabila nilai *Tolerance* mendekati 1 dan *VIF* < 10 maka bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pernyataan dari Priyatno (2014; 108) uji heteroskedastisitas dapat digunakan untuk menguji apakah di dalam regresi tidak terjadinya persamaan. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara uji glejser. Uji glejser adalah dimana indikasi terjadinya heteroskedastisitas apabila variabel bebas signifikan maka secara statistic dapat mempengaruhi variabel terikat. Apabila probabilitas dinyatakan signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% maka model regresi tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Uji Kelayakann Model

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat atau menganalisis bagaimana pengaruh dari variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) (Priyatno, 2014:185). Dengan menggunakan perbandingan tingkat signifikan ($\alpha=0,05$) dengan syarat sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak maka dapat dikatakan bahwa model persamaan penelitian ini layak. (b) Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 ini diterima, maka dapat dikatakan bahwa model persamaan ini tidak layak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah alat yang digunakan untuk memprediksi atau untuk mengetahui pengaruh dari variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Adapun kriteria atau syarat dalam analisis koefisien determinasi: (a) Jika (R) mendekati 0, maka dinyatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah. (b) Jika (R)

mendekati 1, maka dinyatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis atau uji t merupakan pengujian yang dilakukan terhadap variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) tersebut berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (dependen).

Adapun ketentuan untuk meninjau keputusan yang diterima atau ditolak, yaitu: (a) Jika nilai signifikan terhadap uji $t \leq 0,05$ maka H_0 akan ditolak dan H_1 diterima. Dapat dikatakan bahwa Dk, Lk dan Ko berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (b) Jika nilai signifikan terhadap uji $t > 0,05$ maka H_0 akan diterima dan H_1 ditolak. Dapat dikatakan bahwa Dk, Lk dan Ko tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah item pernyataan tersebut dinyatakan valid atau tidak. Hasil Uji Validitas dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Korelasi	Signifikan	Keterangan
Disiplin Kerja (Dk)	(DK)	0,685	0,000	Valid
	(DK)	0,62	0,000	Valid
	(DK)	0,709	0,000	Valid
	(DK)	0,788	0,000	Valid
	(DK)	0,676	0,000	Valid
	(DK)	0,436	0,007	Valid
	(DK)	0,69	0,000	Valid
	(DK)	0,497	0,002	Valid
Lingkungan Kerja (Lk)	(LK)	0,708	0,000	Valid
	(LK)	0,818	0,000	Valid
	(LK)	0,778	0,000	Valid
	(LK)	0,589	0,000	Valid
	(LK)	0,683	0,000	Valid
Komitmen Organisasi (Ko)	(KO)	0,734	0,000	Valid
	(KO)	0,795	0,000	Valid
	(KO)	0,844	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Kp)	(KP)	0,661	0,000	Valid
	(KP)	0,744	0,000	Valid
	(KP)	0,742	0,000	Valid
	(KP)	0,688	0,000	Valid
	(KP)	0,744	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Pada Tabel 2 diatas tersebut dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan mengenai Disiplin Kerja (Ek), Lingkungan Kerja (Lk) dan Komitmen Organisasi (Ko) berjumlah 22 item dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan di mana menghasilkan nilai signifikan lebih kecil 0,05, serta seluruh item pernyataan sudah sesuai dengan ketentuan yang juga sudah

ditetapkan dimana *Pearson Correlation* $\geq 0,3$, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah *Croanbach Alpha* tersebut dinyatakan reliabel atau tidak dengan mengacu apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha	N of Items	Keterangan
Disiplin Kerja	0,788	8	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,759	5	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,701	3	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,763	5	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa variabel dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *croanbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan pada penelitian ini layak atau reliabel digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja (Dk), Lingkungan Kerja (Lk) dan Komitmen Organisasi (Ko) sebagai variabel bebas dengan Kinerja Pegawai (Kp) sebagai variabel terikat. Model regresi linier berganda yang didapat dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standart Coefisients		
	B	Standart Error	Beta	t	Signifikan
(Constant)	3,730	3,930		949	349
DK	261	0,084	432	3,101	0,004
Lk	215	0,110	272	1,955	0,059
KO	395	0,193	284	2,043	0,049

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Pada Tabel 4 diatas persamaan regresi linear berganda dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

$$Kp = 3,730 + 0,261Dk + 0,215Lk + 0,395Ko$$

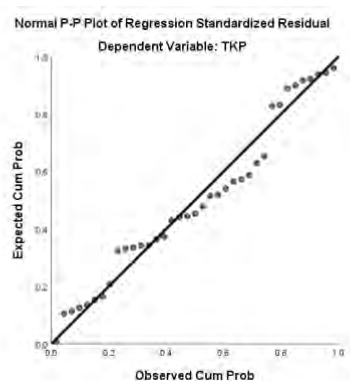
Dari persamaan regresi linear berganda pada table 4 diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta yang dimiliki sebesar 3,730. Menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi bernilai 0, maka variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai di Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya bagian *Corporate Scretary* sebesar 3,730. (2) Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,261. Karena koefisien bertanda positif maka menunjukkan adanya hubungan yang searah antar variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai.

(3) Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,215. Karena koefisien bertanda positif maka menunjukkan adanya hubungan yang searah antar variabel Lingkungan Kerja dengan variabel kinerja pegawai. (4) Nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar 0,395. Karena koefisien bertanda positif maka menunjukkan adanya hubungan yang searah antar variabel Komitmen Organisasi dengan variabel kinerja Pegawai.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pendekatan grafik digunakan untuk menilai normalitas data dengan menggunakan pendekatan grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dengan pengujian ini diisyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Hasil grafik normalitas yang telah diolah melalui program SPSS dapat dilihat pada gambar 2 berikut dibawah ini:



Gambar 2
Grafik Normalitas

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Gambar 2 pada grafik normal *P-P Plot Regression Standart* di ketahui data menyebar di sekitar garis diagonal dan meningkat arah garis diagonal, maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan di buktikan dengan pendekatan *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

Unstandardized Residual		
N		37
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,91192179
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,112
	Negative	-,100
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel 5 di atas di ketahui bahwa besarnya nilai asymp sig sebesar 0,200 > 0,05. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah di ditetapkan maka bahwa dapat di simpulkan data tersebut berdistribusi normal dan dapat di gunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas untuk melihat apakah ada multikolinearitas dalam penelitian ini, maka akan di lihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *Tolerance*. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Variance Influence Factor (VIF)	Keterangan
Dk	0,988	1,012	Bebas Multikolinearitas
Lk	0,989	1,011	Bebas Multikolinearitas
Ko	0,991	1,009	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 6 diatas menyatakn bahwa hasil uji multikolinearitas memiliki nilai *Tolerance* mendekati 1 dan nilai *Variance Inflation Factors (VIF)* < 10, sehingga variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai seluruhnya di nyatakan bebas multikolinearitas dan bisa di gunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Unstandardized	Standart	t	Signifikan
	Coefficients			
	B	Standart Error	Beta	
DK	-,033	,052	-,108	0,535
Lk	-,012	,068	-,030	0,863
KO	-,104	,120	-,149	0,392

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 7 diatas bahwa h dapat dikatakan bahwa nilai signifikan dari setiap variabel > 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F ini dilakukan dalam sebuah penelitian guna memiliki tujuan untuk melihat atau menganalisis bagaimana pengaruh dari variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) (Priyatno 2014; 185). Berikut pada tabel 8 dibawah ini menunjukkan hasil dari uji F:

Tabel 8
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	76,674	3	25,558	6,409	,002
	Residual	131,596	33	3,988		
	Total	208,270	36			

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel 8 diatas menyatakan bahwa hasil Uji F memiliki nilai F hitung sebesar 6,409 dan nilai sgnifikasi sebesar 0,002 yang dimanahasil tersebut menyatakan bahwa Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara bersama-sama atau *Simultan* terhadap kinerja pegawai dan bisa digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai Koefisien Determinasi (R²) pada Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi memberikan pengaruh pada Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel 9
Koefisien Determinasi (R²) dan Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,607 ^a	,368	,311	1,997

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel 9 diatas di ketahui bahwa nilai R square (R²) sebesar 0,368 yang menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi bersama-sama terhadap Kinerja pada Pegawai Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya bagian *Corporate Scretary* mempunyai pengaruh sebesar 36,8%. sedangkan sisanya (100% - 36,8% = 63,2%) di pengaruhi oleh faktor lainnya. Koefisien regresi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,607 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat sebesar 60,7%.

Uji Hipotesis

Uji t di gunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri sendiri. Kriteria pada uji t dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t sebesar ($\alpha=5\%$) dengan hasil pengolahan data telah di dapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 10
Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standart Coefisients		
	B	Standart Error	Beta	t	Signifikan
(Constant)	3,730	3,930		949	349
DK	261	0,084	432	3,101	0,004
Lk	215	0,110	272	1,955	0,059
KO	395	0,193	284	2,043	0,049

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel 10 diatas menjelaskan bahwa masing masing pengaruh dari model regresi yang di gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Hasil Uji t untuk variabel Disiplin Kerja mendapatkan nilai $0,004 \leq 0,05$ yang berarti bahwa nilai variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. (2) Hasil Uji t untuk variabel Lingkungan Kerja mendapatkan nilai $0,059 \geq 0,05$ yang berarti bahwa nilai variabel Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai. (3) Hasil Uji t untuk variabel Komitmen Organisasi mendapatkan nilai $0,049 \leq 0,05$ yang berarti bahwa nilai Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya Bagian *Corporate Secretary*. Disiplin kerja merupakan suatu tindakan dimana perusahaan dapat menegakkan peraturan dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat bermanfaat untuk setiap pegawai untuk mentaati kebijakan yang sudah diterapkan oleh perusahaan agar mendapatkan hasil yang optimal. Selain itu disiplin kerja yang di taatin oleh para pegawai dapat mempengaruhi percepatan dalam tujuan perusahaan, sedangkan jika disiplin kerja menurun maka dapat berpengaruh pada output yang akan di produksi dan juga akan memperlambat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Primananda (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya Bagian *Corporate Secretary*. Dimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai tetapi ada faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti ruang gerak yang nyaman, hubungan antar pegawai yang harmonis, keamanan ditempat kerja dan lain-lain. Pegawai di dalam Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya Bagian *Corporate Secretary* merasa adanya kurang nyaman di dalam lingkungan kerja mereka dikarenakan adanya suara kebisingan sehingga dapat mempengaruhi konsentrasi pegawai, sirkulasi udara yang kurang baik sehingga dapat membuat pikiran seorang pegawai merasa penat dalam bekerja. Apabila merasa lingkungan kerjanya tidak efektif maka akan berdampak biasa saja dalam kerjanya. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Bukhari dan Pasaribu (2015) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya Bagian *Corporate Secretary*. Dengan adanya komitmen organisasi yang sangat baik akan

membuat seorang pegawai merasa dirinya bagian terpenting dalam sebuah perusahaan dan akan membuat kinerja pegawai semakin baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka dapat menunjang pegawai semakin berkualitas karena adanya kebiasaan akan mengerjakan tugas yang diberikan maka akan menghasilkan output yang semakin baik dan berkualitas. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pane, *et al* (2017) mengatakan bahwa komitmen organisasi signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut : (1) Disiplin Kerja menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya Bagian *Corporate Secretary*. Dimana hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pegawai diterapkan dengan sangat baik dan dapat meningkatkan kinerja pada setiap pegawai. (2) Lingkungan kerja menunjukkan hasil positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya Bagian *Corporate Secretary*. Dimana hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa sebagian dari pegawai merasakan lingkungan kerja yang kurang nyaman, hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai saat menjalankan tugasnya. (3) Komitmen Organisasi menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya Bagian *Corporate Secretary*. Dimana hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa semakin besar komitmen organisasi yang dimiliki setiap pegawai, maka dapat menimbulkan kinerja yang sangat baik dan dapat menunjang pencapaian tujuan perusahaan yang sedang dijalankan.

Saran

Berdasarkan pembahasan serta kesimpulan yang dikemukakan tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya Bagian *Corporate Secretary*, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut: (1) Bagi Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya Bagian *Corporate Secretary* diharapkan selalu dapat mempertahankan disiplin kerja yang sangat baik dan lebih meningkatkan peraturan serta memperhatikan pegawai dalam menjalankan aturan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. (2) Bagi Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya Bagian *Corporate Secretary* diharapkan untuk lebih meningkatkan lingkungan kerja yang sangat kondusif, agar dapat merangsang pegawai lebih produktif dalam menjalankan tugas perusahaan yang akan dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. (3) Bagi Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya Bagian *Corporate Secretary* diharapkan untuk selalu memperhatikan dan mempertahankan komitmen organisasi yang sedang dijalankan oleh pegawai, agar tidak terjadi adanya perselisihan antara pegawai dengan pegawai lainnya.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya Bagian *Corporate Secretary*, terdapat keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Peneliti hanya menggunakan variabel Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi sedangkan masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. (2) Keterbatasan penelitian ini dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang di berikan oleh responden tidak menggambarkan keadaan sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

Bukhari dan S. E. Pasaribu. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.

- Feel, N. H., Herlambang, T., dan Rozzaid, Y. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Penelitian Ipteks* 3(2): 176-185.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Progam IBM SPSS 2.1*. Edisi Tujuh. Cetakan Delapan. Badan Penerbit Universitas Ponorogo. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S, P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Puluh Tiga. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajer Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kempa, S dan A. D. Satedjo. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyaawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora* 5(3):1-8.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Manery, B. R., Lengkong, Vp. K., dan Saerang, R.T. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA* 6(4): 1968-1977.
- Naa, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Ejournal Academia* 2(2):167-176.
- Primananda, N dan I.Djastuti. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Seketariat Daerah Perkalongan. *Diponegoro Journal Of Managament* 4(1): 1-11.
- Priyono, Bayu Hendro , Nurul Qomariah, Pawestri Winahyu.2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol. 4 No. 2 Desember, Hal. 144-160.
- Pane, S. G dan Fatmawati. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)* 2(3): 76-77.
- Priyatno. 2014. *Paham Anlisis Statistik Data Dengan SPSS*. Cetakan Pertama. MediaKom. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Delapan Belas. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Tiga. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayati. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. Refika Aditama. Bandung.
- Suhardi, S. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefit* 4(2): 296-310.
- Schermerhorn, Hazt, Osbon dan Wibowo. 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yateno S.E., M. M. 2020. *Perilaku Organisasional Corporate Approach*. Cetakan Pertama. Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN. Yogyakarta.