

EFFECT OF WORK PERIOD, WORK DISCIPLINE, AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PT. BANK CENTRAL ASIA BRANCH OFFICE NANGKA PEKANARU

Asmara Hendra Komara dan Elvison

Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jalan Jend. A. Yani No.78-88 Pekanbaru 28127

Email : esonn.crew@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of working period, work discipline and working environment to the performance of employees. This analysis is based on 35 respondents who are all employees of PT Bank Central Asia Tbk Branch Nangka Pekanbaru. The hypothesis on this research were using multiple regression analysis. Simultaneously showed that the variables of employment, work discipline and work environment jointly affect the performance of employees. of partial results showed that the working period has significant effect on the performance of employees, work discipline has significant effect on the performance of employees and the work environment has significant influence on employee performance. We hope this research can be input for Integration in order to increase employment, labor and environmental disciplineso that employees in the company's performance can be improved.

Keywords: Working Period, Work Discipline, Work Environment and Employee Performance

PENGARUH MASA KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA TBK KANTOR CABANG NANGKA PEKANBARU

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masa kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan. Analisis ini didasarkan pada 35 orang responden yang seluruhnya merupakan karyawan PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru. Hipotesis dalam penelitian ini di uji menggunakan analisi regresi linier berganda. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel masa kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dari hasil parsial menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan agar meningkatkan masa kerja, disiplin kerja dan lingkungan agar kinerja karyawan di perusahaan dapat meningkat.

Kata Kunci: Masa kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Untuk menghadapi persaingan di era global perusahaan diminta untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan diminta untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir disemua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan, nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan memerlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Maka dari itu kinerja para karyawan harus mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dengan optimalisasi manajemen sumber daya manusia diharapkan meningkatkan kinerja dan produktifitas karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dapat ditinjau dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau anggota organisasi. Organisasi memerlukan program pengembangan karyawan karena dengan kegiatan pengembangan karyawan sangat penting bagi karyawan, karena menyangkut aktivitas yang dilakukan karyawan, ini menunjukkan organisasi yang peduli tentang karyawan mereka dan mengharapkan karyawan untuk berkembang. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah masa kerja, disiplin kerja dan Lingkungan Kerja.

PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Dimana Karyawan Operasional mendapatkan sorotan lebih dalam peningkatan layanan yang bertujuan mempererat hubungan dengan nasabah. Layanan merupakan hal yang sangat diperhatikan oleh perusahaan ini.

Operasioanl terdiri dari teller, customer service, dan unit Prioritas. Dimana perusahaan ini mendapatkan predikat perusahaan swasta dengan layanan operasional terbaik di Indonesia. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan operasioanlnnya, PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru telah menetapkan beberapa upaya memberikan beberapa fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan kinerja seluruh karyawannya.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, tempat ibadah, tunjangan hari raya, gaji, upah lembur, gaji bulan ke-13, serta insentif tahunan yang didapat berdasarkan penilaianakan kinerja dari perusahaan,. Sistem pemberian gaji yang proporsional dan mengikuti kenaikan secara umum sesuai aturan pemerintah. Selain itu perusahaan juga memberikan adanya penghargaan atas prestasi yang dicapai. Penghargaan ini bisa berupa materil maupun non materil. Dimana dibentuk adanya serikat pekerja untuk menampung aspirasi dan pendapat dari karyawan

Adanya fasilitas terhadap karyawan akan mendorong untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan motivasi sering digunakan juga sebagai pemacu peningkatan kinerja karyawan, karena diyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya akan mempermudah mencapai visi dan misi perusahaan

Menyadari betapa pentingnya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru, maka perusahaan akan berusaha mewujudkan pencapaiannya akan tetapi pada kenyataan yang terjadi masih ditemukan adanya permasalahan-permasalahan di dalamnya.

Masih banyaknya penerimaan karyawan yang belum berkemampuan bekerja walaupun sudah melewati masa training sehingga masih banyak meghabiskan waktu saat melakukan balancing dan saat melayani nasabah seperti cara menangani masalah dan berkomunikasi dengan nasabah, hal ini dapat dikatakan bahwa kemampuan karyawan masih kurang.

Kemudian dalam bekerja pada PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru masih dapat dikatakan kurang, hal tersebut dikarenakan masih adanya karyawan yang bermain gadget, berbicara dengan rekan kerja pada saat atasan tidak ada, Adanya karyawan yang datang terlambat pada jam yang telah ditentukan, dimana PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru memiliki jam operasional

kerja datang pada pukul 08:00 hingga jam 17:00, namun masih ada karyawan yang datang diatas jam 08:00. Pengaruh buruk yang bisa muncul jika kebiasaan datang terlambat seorang karyawan dibiarkan saja, maka bisa juga menular kepada karyawan lainnya yang sebelumnya disiplin dengan waktu kerja. Ini menunjukkan kemandirian karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan tersebut yang masih sangat kurang.

Ditemukan masih terdapatnya suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif. Dimana adanya pengelompokan di dalam unit kerja tertentu. Terdapat adanya kubu-kubu yang sepihak sehingga terjadi adanya peregangan hubungan di dalam lingkungan kerja. Seperti adanya beberapa karyawan yang hanya ingin bergaul dengan beberapa karyawan saja yang dikenalnya. Tidak bebas bergaul dengan karyawan lainnya, peregangan hubungan terjadi dan bisa terjadi perselisihan sehingga lingkungan kerja menjadi kurang mendukung. Karyawan merasakan lingkungan yang tidak menyenangkan tentunya berpengaruh terhadap sikap dan kualitas layanannya sehingga kinerjanya tidak bisa dikeluarkan secara maksimal.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru

Tahun	Penilaian						Jumlah
	A (Istimewa)	%	B (Baik)	%	C (Cukup)	%	
2012	13	43,33	7	23,33	10	33,33	30
2013	10	32,26	6	19,35	15	48,39	31
2014	8	24,24	6	18,18	19	57,58	33
2015	16	47,06	10	29,41	8	23,53	34
2016	18	51,43	11	31,43	6	17,14	35

Sumber : Bagian Personalia / SDM PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru mengalami penurunan dan peningkatan kinerja karyawan. Pada tahun 2012 hingga tahun 2013 dilihat adanya terjadi penurunan kinerja dimana nilai istimewa (A) 13 menjadi 10, nilai baik (B) 7 menjadi 6, nilai cukup (C) 10 menjadi 15 .Di tahun 2014 dimana nilai istimewa menjadi 8, baik tetap di 6, dan cukup menjadi 19. Tetapi dari tahun 2015-2016 mengalami peningkatan penilaian yang melonjak. Disini penulis melihat adanya suatu permasalahan , dimana terjadi penurunan kinerja karyawan selama 2 tahun yang dimulai dari tahun 2012-2014.

Tabel 2. Absensi Karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru Tahun 2016

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan yang Terlambat	Karyawan yang Datang Tepat Waktu	Persentase Absen
1	January	35	3	32	8,57%
2	Febuary	35	2	33	5,71%
3	Maret	35	5	30	14,29%
4	April	35	3	32	8,57%
5	Mei	35	1	34	2,86%
6	Juni	35	4	31	11,43%
7	Juli	35	4	31	11,43%
8	Agustus	35	6	29	17,14%
9	September	35	3	32	8,57%
10	Oktober	35	2	33	5,71%
11	November	35	3	32	8,57%
12	Desember	35	3	32	8,57%

Sumber: Data HRD PT.Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru

Dilihat dari tabel 2 diatas menunjukkan bahwa masih banyaknya karyawan yang datang tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan sehingga hal ini dapat dijadikan sebagai permasalahan yang mungkin mempengaruhi penilaian kinerja masing-masing karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru.

Menurut Senati (2006) masa kerja merupakan komponen yang terdiri dari usia, lama kerja dan golongan kepangkatan. Secara keseluruhan dapat disimpulkan masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang karyawan untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan ketrampilan kerja yang berkualitas. Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Walaupun seorang karyawan memiliki kemampuan dan ahli dalam bidangnya apabila kurang memiliki disiplin kerja yang tinggi terhadap perusahaan maka akan berakibat menghambat produktivitas kerja dan menurunnya kinerja karyawan itu sendiri. Disiplin kerja merupakan hal yang penting artinya disiplin setiap karyawan selalu mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu dalam setiap perusahaan perlu ditegaskan

tentang disiplin kerja kepada karyawannya dan perlu ditanamkan kepada setiap karyawan disiplin yang sebaik-baiknya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sifat seseorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu, kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan atau perusahaan. Hal ini juga dapat dilihat pada hasil kesimpulan penelitian yang disusun oleh Nur Hidayati (2014) menyatakan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Menurut pendapat Ahyari (2002:122) bahwa: "Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan yang bersangkutan akan dapat meningkatkan gairah kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula."

Penelitian Terdahulu

Menurut Andriyan Muttuqin, Made Nurijsa, Lulup Endah Tripalupi (2013) tentang Pengaruh latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel latar belakang dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan sedangkan masa kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nela Pima Rahmwati (2014) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan kantor Pelayaran Pajak Pratama Malang Utama. Hasil Penelitian adalah lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nadiya Lifa Ningrum dkk (2014) tentang Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Auto 2000 Sukun Malang). Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nur Hidayati (2014) Tentang Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar. Berdasarkan hasil uji t, bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ardika Triwibowo dan Ramon Zamora (2016) Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Pelayanan GRAPARI TELKOMSEL Cabang Batam. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh masa kerjaterhadap kinerja karyawan PT.Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru.untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan PT.Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru.untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruhlingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan PT.Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Setiyawan dan Waridin (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan sebagai hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dimana kinerja atau hasil kerja sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan, visi, dan misi organisasi.

Masa Kerja

Menurut Seniati (2006) masa kerja merupakan komponen yang terdiri dari usia, lama kerja dan golongan kepangkatan. Secara keseluruhan dapat disimpulkan masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang karyawan untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan ketrampilan kerja yang berkualitas.

Disiplin Kerja

Sutrisno (2013:87) menyatakan disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai

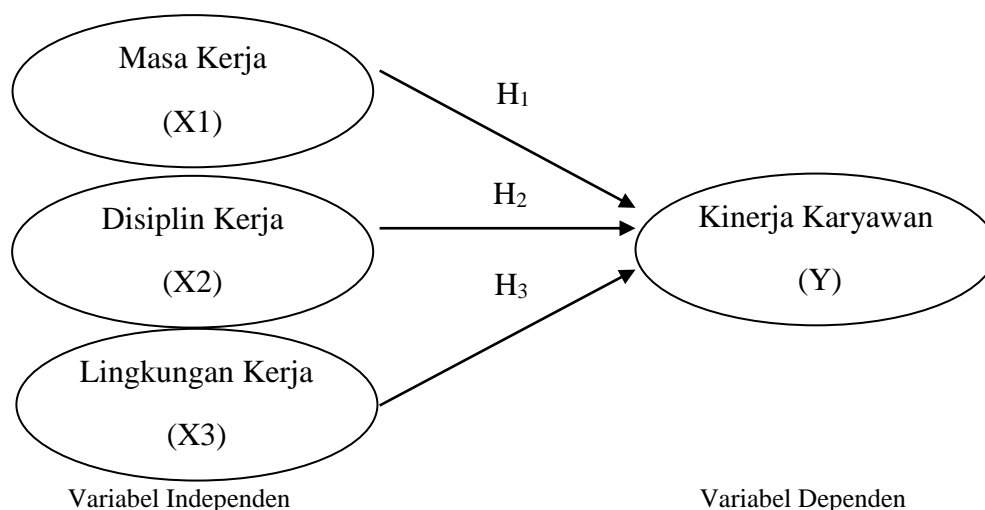
tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin.

Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Selanjutnya Sedarmayanti (2000:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah: penerangan/cahaya, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, setaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu model yang menjelaskan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor – faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data Olahan, 2017

Dengan kerangka pemikiran yang ada maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ = Masa Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru

H₂ = Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru

H₃ = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru

METODE PENELITIAN

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berkerja di PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru yaitu sebanyak 35 orang. Dikarenakan jumlah populasi pada penelitian ini sedikit. Maka seluruh populasi berjumlah 35 orang dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel, metode ini disebut juga dengan metode sensus.

Variabel Definisi Operasional

Dalam penelitian ini digunakan 2 variabel yaitu : (1). Variabel Independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain yang terdiri dari masa kerja, disiplin kerja dan Lingkungan Kerja. (2). Variabel Dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yaitu kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk memberikan deskripsi tentang data variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Data yang dilihat adalah jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai rata-rata.

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi yang dilakukan pada penelitian ini berupa: (1). Uji Normalitas untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal yaitu menggunakan model *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Apabila *asymptotic* lebih besar dari alpha, maka data dianggap normal. Sedangkan apabila *asymptotic*nya lebih kecil dari alpha, maka data tersebut dianggap tidak normal. Nilai alpha yang digunakan adalah 5%. (2). Uji Auto-Korelasi menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat korelasi yang kuat baik positif maupun negatif antar data pada variabel-variabel penelitian. Uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah Durbin Watson (DW). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji Durbin Watson adalah sebagai berikut (Ghozali, 2006) : $0 < DW < dl$ (terjadi autokorelasi), $dl \leq DW \leq du$ (tidak dapat disimpulkan), $du < DW < 4-du$ (tidak ada autokorelasi), $4-du \leq DW \leq 4-dl$ (tidak dapat disimpulkan), $4-dl < d < 4$ (terjadi autokorelasi). (3). Uji Multikolinieritas menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *varians inflation factor* (VIF). Apabila nilai $VIF > 10$, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika $VIF < 10$, tidak terjadi multikolinieritas. (4). Uji Heterokedastisitas Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji F (Uji Simultan)

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam penelitian mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan Uji F (uji Simultan):

Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka dinyatakan model layak digunakan.

Apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka dinyatakan model tidak layak digunakan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen (bebas) yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independennya (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 berkisar antara 0-1% dan jika nilainya mendekati 1 maka semakin baik. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*) dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), model regresi yang digunakan dinyatakan dalam persamaan ini $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier, variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Pada uji t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel masing-masing variabel : (1) Apabila $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 0.25\%$. (2) Apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 0.25\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu metode analisis dimana data-data yang ada dikumpulkan atau dikelompokkan kemudian data-data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif. Hasil analisis statistik deskriptif ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Dekriptif Masa Kerja

No.	Keterangan	Masa Kerja
1	< 1 tahun	0
2	1-3 tahun	18
3	3-5 tahun	7
4	5-10 tahun	3
5	> 10 tahun	7

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 4. Hasil Analisis Dekriptif

Variabel	Max	Min	Average
Disiplin Kerja	4.54	4.23	4.40
Lingkungan Kerja	4.54	4.26	4.38
Kinerja Karyawan	4.60	4.26	4.53

Sumber: Data Olahan, 2017

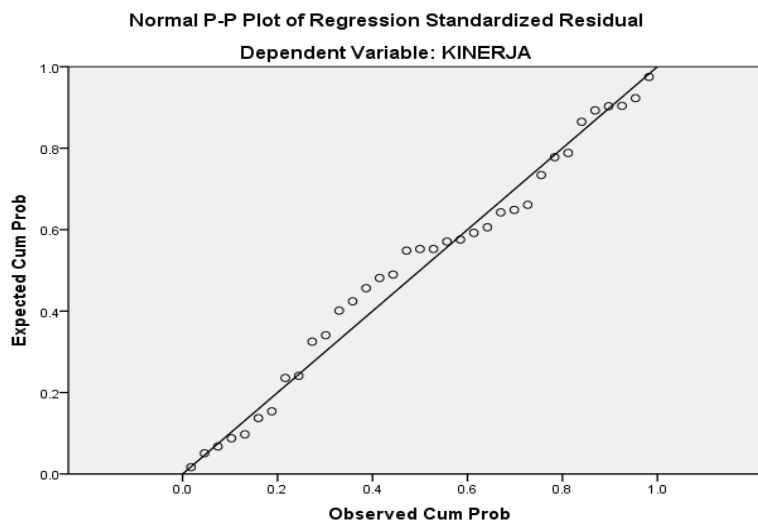
Analisis Hipotesis

Sebelum peneliti melakukan analisis lebih lanjut terhadap data-data yang telah dikumpulkan, maka terlebih dahulu peneliti harus melakukan pengujian terhadap instrumen penelitian agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Oleh karena itu peneliti harus menguji validitas dan realibilitas dari instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan analisis grafik. Metode yang handal adalah dengan melihat *normal probability plot*, dimana pada grafik ini terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sebagaimana ditampilkan pada gambar dibawah ini:



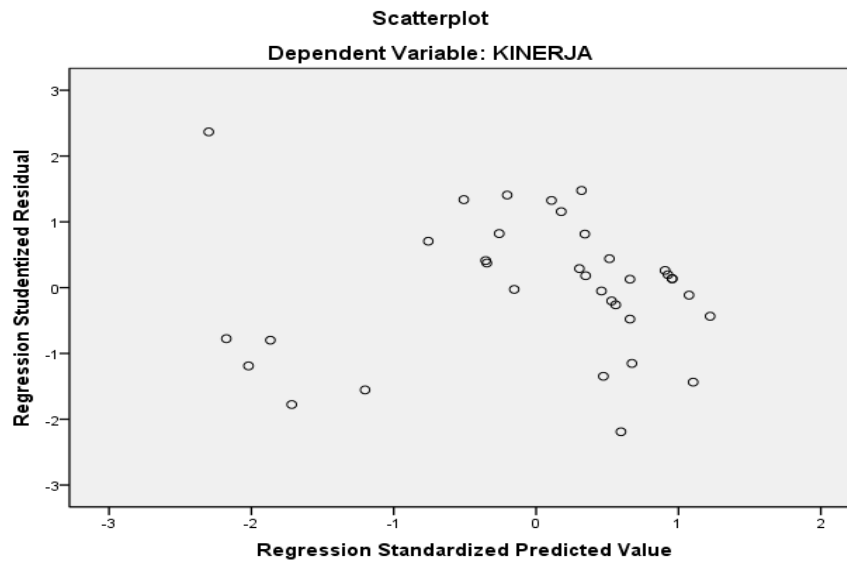
Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan SPSS)

Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan grafik *normal probability plot*, menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal dan data yang dimiliki terlihat merata dan cukup baik. Artinya model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas yang berarti bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini ditunjukkan di bawah ini:



Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan SPSS)

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik di atas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heterokedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan dalam model regresi.

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas yang dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
MasaKerja (X1)	0,856	1,168	Tidak ada Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,265	3,775	Tidak ada Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,261	3,827	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan SPSS)

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini terbukti terbebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Autokolerasi

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar anggota dari *observasi* yang disusun menurut *time series*. Asumsi autokorelasi didefinisikan sebagai terjadinya korelasi diantara data pengamatan, dimana munculnya suatu data dipengaruhi oleh data sebelumnya. Penyimpangna autokorelasi dalam penelitian diuji dengan uji Durbin-Watson (DW test). Berdasarkan output SPSS 16, maka hasil uji autokorelasi pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.555

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan SPSS)

Untuk melihat apakah terdapat autokorelasi atau tidak digunakan perhitungan: (1) Nilai D-W di bawah -2 berarti diindikasikan ada autokorelasi positif. (2) Nilai D-W di antara -2 sampai 2 berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi. (3) Nilai D-W di atas 2 berarti diindikasikan ada autokorelasi negatif.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Dubin-Watson sebesar 1,498. Karena angka Dubin-Watson diantara -2 sampai 2, berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat

autokorelasi positif dan negative dalam model regresi, atau dengan kata lain, variabel dalam penelitian ini telah terbebas dari masalah autokorelasi.

Uji Hipotesis

Uji F

Diketahui $df = 31$ dan $\alpha = 0,05$, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,679. Dari hasil pengujian secara simultan (Uji F) diperoleh hasil $F_{hitung} = 13,144$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $F_{hitung} 46,754 > F_{tabel} 2,679$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara bersama-sama masa kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel Masa Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerjaterhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,801. Hal ini berarti bahwa peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor Masa Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerjasebesar 80,1% dan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,404 + 0,084X_1 + 0,560X_2 + 0,298X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut (1). Konstanta (a) = 0,404 merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel independen (X) berniali nol, maka variabel dependen (Y) bernilai 0,404. (2) Koefisien regresi (b₁) = 0,084, jika variabel Masa Kerja (X₁) ditingkatkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,084 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. (3). Koefisien regresi (b₂) = 0,560, jika variabel Disiplin Kerja (X₂) ditingkatkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,560 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. (4). Koefisien regresi (b₃) = 0,298, jika variabel Lingkungan Kerja (X₃) ditingkatkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,298 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Untuk uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji-t (*uji student*) atau uji parsial. Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji t

Var	T Hitung	T Tabel	Sig	Keputusan
X1	2.062	2,039	.048	Berpengaruh dan Signifikan
X2	3.692	2,039	.001	Berpengaruh dan Signifikan
X3	2.061	2,039	.048	Berpengaruh dan Signifikan

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan SPSS)

Berdasarkan tabel diatas, uji parsial dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut(1) Dengan demikian diketahui $t_{hitung} = 2,062 > t_{tabel} 2,039$ dan $Sig. 0,048 < 0,05$. Artinya variabel masa kerja berpengaruh kinerja karyawan. (2). Dengan demikian diketahui $t_{hitung} = 3,692 > t_{tabel} 2,396$ dan $Sig. 0,001 < 0,05$. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh kinerja karyawan. (3) Dengan demikian diketahui $t_{hitung} = 2,061 > t_{tabel} 2,039$ dan $Sig. 0,048 < 0,05$. Artinya variabel lingkungan kerjaberpengaruh kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Masa Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dengan nilai probabilitas yang diperoleh adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi (R²) yang digunakan untuk menjelaskan variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama menunjukkan angka sebesar 0,801. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dijelaskan oleh masa kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerjasebesar 80,1 % sedangkan sisanya sebesar 19,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini. Hal ini cukup memberikan keyakinan bahwa masa kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru.

Hasil uji ANOVA diperoleh F hitung sebesar 46,754 dengan tingkat signifikan $F = 0,0000$ karena probabilitas yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru. Dari hasil penelitian yang diperoleh dapat dinyatakan bahwa masa kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andriyan Muttaqin, Made Nurijda, Lulup Endah Tripalupi (2013) yang menunjukkan bahwa masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Lalu penelitian oleh Nur Hidayati (2014) menyatakan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Dan penelitian oleh Nadiya Lifa Ningrum dkk (2014) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti setiap ada perubahan nilai variabel masa kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja akan secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru.

Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, variabel masa kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $2.062 >$ dari t tabel 2.039 dan nilai signifikan $0.048 < 0,05$.

Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel masa kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin lama masa kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebaliknya, semakin rendah masa kerja karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Andriyan Muttaqin, Made Nurijda, Lulup Endah Tripalupi (2013) dimana penelitiannya yang berjudul pengaruh latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013 yang menunjukkan bahwa masa kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $3.692 >$ dari t tabel 2.039 dan nilai signifikan $0.001 < 0,05$.

Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nur Hidayati (2014) mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar, dimana penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $2.061 >$ dari t tabel 2.039 dan nilai signifikan $0.048 < 0,05$.

Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik Lingkungan Kerja dari perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebaliknya, semakin buruk Lingkungan Kerja dari perusahaan maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Nela Pima Rahmawati (2014) dimana penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pelayaran pajak pratama malang utama yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data tersebut diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen (Masa Kerja) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru. (2) Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen (Disiplin Kerja) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru. (3) Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen (Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Nangka Pekanbaru.

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sbb: (1) Untuk Manfaat Praktis bagi perusahaan agar dapat memberikan motivasi yang dapat meningkatkan loyalitas

karyawan dan kedisiplinan karyawan dikarenakan dari hasil penelitian dikatakan bahwa masa kerja dan kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk lingkungan kerja diharapkan perusahaan dapat menciptakan dan memantau suasana kerja antar karyawan yang baik dan tempat kerja yang bersih dan enak dilihat mata agar dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. (2) Untuk Manfaat Akademis bagi perusahaan ataupun bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti terkait factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat merubah variabel sehingga dapat dilakukan perbandingan yang kemungkinan mempengaruhi kinerja karyawan seperti : gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lain-lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahyari, Agus. 2002. *Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi: Edisi Keempat*. Yogyakarta. BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cetakan kelima. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Syafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nela Pima, Rahmawati. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang: Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara
- Nur Hidayati. 2014. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar*. Naskah Publikasi. <http://eprints.ums.ac.id/32006/9/02.%20NASKAH%20PUBLIKASI>
- Sedarmayanti. 2000. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Bandung. Mandar Maju.
- Seniati, A.N.L. 2006 *Pengaruh masa kerja, trait kepribadian, kepuasan kerja dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada universitas Indonesia*. Jurnal Makara 10, 88-97., Sosial Humaniora,
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Semarang. RSUP Dokter Kariadi.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.