

Journal of Management and Business Students

Vol. 01, No. 1, September 2025, pp. 001-000

<https://journal.itbind.ac.id/index.php/jmbi>

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT INDRAGIRI DI KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Denada Vhanesya^{1*}, Ziko Fransinatra², Dewi Hartika³

¹ Management, Institute of Technology and Business Indragiri, Rengat, Indonesia

² Management, Institute of Technology and Business Indragiri, Rengat, Indonesia

³ Management, Institute of Technology and Business Indragiri, Rengat, Indonesia

denadavhanesya55@gmail.com¹

zikofransinatra@stieindragiri.ac.id²

dewihartika@stieindragiri.ac.id³

Abstract

Employee performance is an action carried out by employees with the aim of completing their tasks and fulfilling their responsibilities. It has been observed that the percentage of customers each year does not meet the target realization, which may indicate a problem in employee performance that has not yet reached its optimal level. This research was conducted at BMT Indragiri in Indragiri Hulu Regency, and it took approximately six (6) months. The purpose of this study is to analyze the influence of work discipline, organizational culture, and work environment on employee performance at BMT Indragiri in Indragiri Hulu Regency. This research uses a quantitative method and primary data, describing the influence of work discipline, organizational culture, and work environment on employee performance at BMT Indragiri Rengat in Indragiri Hulu Regency. The data were analyzed using path analysis, correlation coefficients, coefficient of determination, and hypothesis testing, with the help of IBM SPSS version 21. The results of the study indicate that work discipline influences employee performance at BMT Indragiri in Indragiri Hulu Regency, organizational culture influences employee performance at BMT Indragiri in Indragiri Hulu Regency, and the work environment influences employee performance at BMT Indragiri in Indragiri Hulu Regency.

Keywords: Work Discipline, Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Baitul maal wat tamwil fungsinya hampir sama seperti bank syariah yaitu menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat. Baitul maal Wat tamwil ini berdiri dengan gagasan yang fleksibel dalam menjangkau masyarakat kalangan bawah karena, ini merupakan lembaga ekonomi rakyat kecil yang kebanyakan dari mereka adalah menengah ke bawah atau pedagang kecil yang sulit untuk mendapatkan fasilitas kredit dari bank konvensional dalam mengembangkan usahanya.

Berikut data kinerja pada BMT Di Indragiri Hulu tahun 2018 s/d 2023.

Tabel 1.1: Data Nasabah BMT Di Indragiri Rengat Hulu tahun 2019 s/d 2023.

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Target (Nasabah)	Realisasi (Nasabah)	Percentase Kinerja Karyawan (%)
1	2019	27	1.440	1.390	92
2	2020	32	1.440	1.260	86
3	2021	36	1.440	1.080	75
4	2022	40	1.440	1.380	96
5	2023	42	1.440	1.320	92

Sumber: BMT Indragiri Rengat Di Indragiri Hulu, Tahun 2024.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase nasabah setiap tahunnya mengalami realisasi yang tidak mencapai target, hal ini dapat memberikan indikasi adanya masalah pada kinerja karyawan yang belum maksimal dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Tabel 12: Jumlah Karyawan, Jumlah Hari Kerja Dan Absensi Karyawan BMT Indragiri Rengat Tahun 2019-2023

No	/Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi Karyawan			Jumlah dan persentase
				S	I	A	
1	2019	27	256	10	4	0	14 (5,4%)
2	2020	32	257	15	7	0	22 (8,5%)
3	2021	36	256	17	5	0	22 (8,5 %)
4	2022	40	256	11	7	0	18 (7,0%)
5	2023	42	257	12	7	0	19 (7,3 %)

Sumber: BMT Indragiri Rengat Di Indragiri Hulu, Tahun 2024.

Selain disiplin kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi di perusahaan dapat dilihat dengan rendahnya tingkat penghargaan terhadap hasil kerja yang diberikan, tidak ada rasa menghargai dari pimpinan pada karyawan berprestasi serta kurangnya hubungan komunikasi yang baik antar divisi dapat memberikan dampak negatif bagi karyawan secara langsung. Kondisi budaya organisasi yang tidak baik dapat mempengaruhi persepsi karyawan sehingga timbul rasa malas dalam diri karyawan untuk bekerja lebih baik lagi karena tidak adanya rasa menghargai maupun penghargaan diberikan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha semakin ketat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Mulyadi, 2015:101). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja

yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenagaan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

Berikut data lingkungan kerja pada BMT Indragiri Rengat Di Indragiri Hulu.

Tabel 1.3: Data fasilitas BMT Indragiri Di Indragiri Rengat Hulu Kabupaten Indragiri Hulu

No.	Jenis Fasilitas	Kondisi
1	Sarana Transportasi	Baik
2	Fasilitas Ibadah	Kurang Baik
3	Mesin Operasional	Baik
4	Gudang	Baik
5	Alat Keselamatan Kerja	Baik
6	Toilet Umum	Kurang Baik
7	Perlengkapan Kantor	Kurang Baik

Sumber: BMT Indragiri Rengat Di Indragiri Hulu, Tahun 2024.

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa beberapa fasilitas pada perusahaan masih ada dalam kondisi kurang baik terutama dari perlengkapan kantor, seperti keluhan yang di dapatkan bahwa komputer sering mengalami kendala, pendingin ruangan kurang baik, dan beberapa kursi juga masih kurang dalam ruangan kantor serta fasilitas ibadah harus lebih diperbaiki, diharapkan juga perusahaan dapat meningkatkan mesin operasional pada perusahaan agar dapat menunjang pekerjaan karyawan lebih baik.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh lagi, sehingga penulis mengangkat judul penelitian: Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Indragiri di Kabupaten Indragiri Hulu.

Pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah : a) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Indragiri di Kabupaten Indragiri Hulu? b) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Indragiri di Kabupaten Indragiri Hulu? c) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Indragiri di Kabupaten Indragiri Hulu?

Tujuan dari penelitian ini adalah : a) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT Indragiri di Kabupaten Indragiri Hulu. b) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Indragiri di Kabupaten Indragiri Hulu. c) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Indragiri di Kabupaten Indragiri Hulu.

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah : a) Manfaat praktis : penelitian ini bermanfaat bagi BMT Indragiri di Kabupaten Indragiri Hulu untuk dapat memecahkan masalah tentang penyebab terjadinya indikasi penurunan kinerja karyawan agar kedepannya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal pada BMT Indragiri di Kabupaten Indragiri Hulu. b) Manfaat teoritis : penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan penelitian

ini diharapkan bisa dijadikan sebagai pedoman untuk dapat mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut: (Kasmir, 2016)

1. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan pekerjaan dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

2. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

3. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

4. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

5. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

6. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan yang kuat dari luar dirinya (misalkan dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

8. Gaya Kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
9. Budaya Organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
10. Kepuasan Kerja
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira dengan kata lain menyukai pekerjaannya, maka hasil pekerjaan akan baik pula.
11. Lingkungan Kerja
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruang, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
12. Loyalitas
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.
13. Komitmen Organisasi
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.
14. Disiplin Kerja
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan disuatu perusahaan, disiplin kerja karyawan adalah interaksi antara dua faktor. (Fauzia, Dongoran and Sundari, 2020)

1. Faktor kepribadian
Nilai-nilai yang berkaitan langsung untuk menjunjung disiplin yang ditanamkan oleh orang tua, guru dan masyarakat sebagai acuan penerapan disiplin yang akan terlihat dari sikap dan perilaku seseorang.
2. Faktor lingkungan
Disiplin kerja karyawan tidak akan muncul begitu saja namun merupakan sebuah proses belajar yang akan dilakukan terus-menerus. Agar proses tersebut berjalan efektif, oleh karena itu pemimpin di suatu perusahaan perlu memperhatikan prinsip-

prinsip konsisten, adil dalam bersikap, berperilaku positif, dan terbuka kepada karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, antara lain: (Putrawijaya and Oktavianti, 2022)

1. Komunikasi Yang Efektif

Pola komunikasi yang tercipta dalam sebuah organisasi sangat penting dan berperan dalam menciptakan sebuah pola tingkah laku anggota dalam berhubungan antara satu sama lain ataupun antara atasan dan bawahan.

2. Motivasi

Upaya-upaya yang dilakukan organisasi dalam memberikan motivasi kepada anggota dapat membentuk sebuah budaya dari tingkah laku yang diciptakan anggota setelah mendapatkan motivasi tersebut. Motivasi yang diberikan dapat berupa materi, semangat, bantuan, dan sebagainya.

3. Karakteristik Organisasi

Bidang kegiatan, ukuran maupun kompleksitas organisasi akan menentukan dan menciptakan sebuah budaya baru yang berlaku di sebuah organisasi.

4. Proses-Proses Administrasi

Sebuah proses administrasi yang terdapat dalam sebuah organisasi dapat menciptakan budaya di organisasi tersebut. Proses Administrasi yang dimaksud seperti toleransi terhadap suatu konflik yang terjadi, pemberian apresiasi maupun penghargaan terhadap seseorang yang berprestasi karena tentunya akan menciptakan budaya di organisasi dalam memandang konflik atau menentukan cara kerja di organisasi tersebut.

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang dimiliki oleh setiap organisasi tentunya berbeda-beda, ada yang masih bersifat kaku maupun fleksibel, dari kedua perbedaan ini tentunya dapat menciptakan kebiasaan atau perilaku anggota dalam mengerjakan tugas serta membentuk budaya di dalam organisasi.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain: (Aslia A, 2019)

1. Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja, masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

2. Suhu Udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepuasan kerjanya karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.

3. Suara Bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

4. Ruang Gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing-masing karyawan.

5. Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Metode

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah sebuah metode penelitian berdasarkan bukti empiris untuk melakukan investigasi fenomena sosial melalui prinsip-prinsip statistik. Tujuan dari metode penelitian kuantitatif adalah untuk mendapatkan pola atau model matematis, pembuktian teoritis dan hipotesis yang dibentuk peneliti.

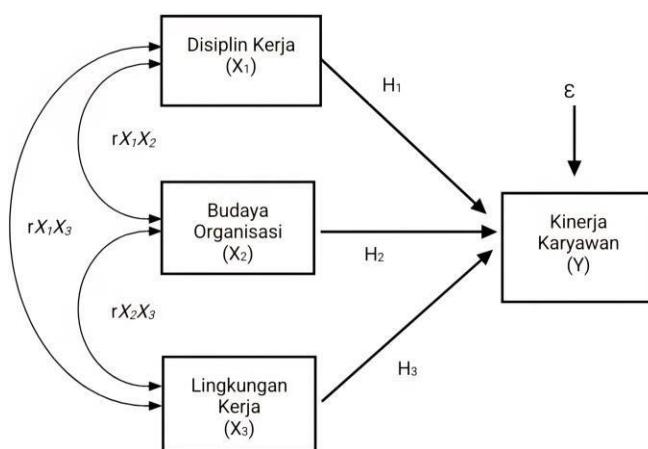
3.2 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Indragiri di Kabupaten Indragiri Hulu pada tahun 2024 berjumlah 42 Orang.

3.3 Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Indragiri di Kabupaten Indragiri Hulu yaitu dengan menggunakan metode sensus seluruh populasi dijadikan sampel.

3.4 Analisis Data



Keterangan :

H1 Menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT Indragiri di Kabupaten Indragiri Hulu.

H2 Menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Indragiri di Kabupaten Indragiri Hulu.

H3 Menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Indragiri di Kabupaten Indragiri Hulu.

Pada penelitian ini data yang telah berhasil dikumpulkan akan diolah dengan menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji kelayakan model, *path analysis* dan uji hipotesis dengan menggunakan program *Statistic Program for Siencetist Social* (SPSS) dengan versi 21.0, dan disajikan dalam bentuk tabulasi dengan metode skala likert.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi linier berganda, atau penggunaan analisis regresi untuk mengetahui adanya hubungan kausalitas atau variabel hubungan langsung maupun hubungan tidak langsung antar variabel dalam model juga dapat diukur dengan menggunakan analisis jalur. Kegunaannya untuk mengetahui hubungan *structural* antara variabel independen dan variabel dependen analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya konstribusi yang ditunjukkan oleh jalur koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara disiplin kerja, budaya organisasi dan linkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil persamaan *structural* dapat dilihat pada tabel dibawah ini: Tabel 5.19: *Model Summary*

Sumber: IBM SPSS Versi 21.00.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876 ^a	.768	.749	2.24112	1.146

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh dari hasil pengaruh variabel lain diperoleh sebesar $e = (1-R^2)$ maka $(1-0,768) = 0,232$.

Tabel 5.20: Koefisien Analisis Jalur

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-8.125	4.026	-2.018	.051
	Disiplin Kerja	.211	.091	.186	.026
	Budaya Organisasi	.333	.082	.339	.000
	Lingkungan Kerja	.649	.088	.632	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: IBM SPSS Versi 21.00.

Tabel 521: *Person Correlation*

Correlations

		Disiplin Kerja	Budaya Organisasi	Lingkungan kerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.095	.255
	Sig. (2-tailed)		.551	.103
	N	42	42	42
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.095	1	.374*
	Sig. (2-tailed)	.551		.015
	N	42	42	42
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	.255	.374*	1
	Sig. (2-tailed)	.103	.015	
	N	42	42	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: IBM SPSS Versi 21.00.

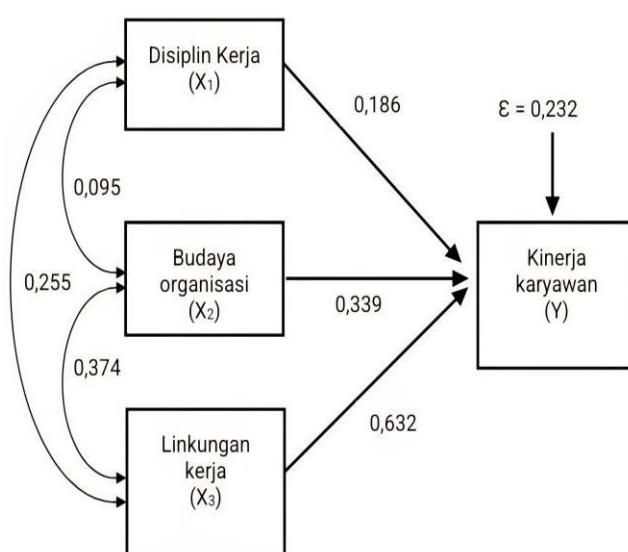
Berdasarkan hasil olahan data diatas maka diperoleh persamaan *structural* sebagai berikut:

$$Y = 0,186 X_1 + 0,339 X_2 + 0,632 X_3 + 0,232$$

Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien jalur analisis jalur diatas, maka dapat diartikan:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,186.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,339.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,632.
4. Korelasi disiplin kerja dengan budaya organisasi sebesar 0,095.
5. Korelasi budaya organisasi dengan lingkungan kerja sebesar 0,374.
6. Korelasi disiplin kerja dengan lingkungan kerja sebesar 0,255.

Diagram jalur model *structural* sebagai berikut:



Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien jalur analisis jalur diatas, maka dapat diartikan:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,186.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,339.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,632.
4. Korelasi disiplin kerja dengan budaya organisasi sebesar 0,095.
5. Korelasi budaya organisasi dengan lingkungan kerja sebesar 0,374.
6. Korelasi disiplin kerja dengan lingkungan kerja sebesar 0,255.

4.2 Uji Hipotesis (Uji t)

Dalam penelitian ini, pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial di uji dengan melakukan uji t dan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.25: Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.125	4.026		.051
	Disiplin Kerja	.211	.091	.186	.026
	Budaya Organisasi	.333	.082	.339	.000
	Lingkungan Kerja	.649	.088	.632	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: IBM SPSS Versi 21.00.

Hipotesis:

- 1) Disiplin kerja (X_1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)
 $H_0: b_1 = 0$ Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
 $H_a: b_1 \neq 0$ Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Budaya organisasi (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)
 $H_0: b_2 = 0$ Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
 $H_a: b_2 \neq 0$ Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- 3) Lingkungan kerja (X_3) Terhadap Kinerja karyawan (Y)
 $H_0: b_3 = 0$ Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
 $H_a: b_3 \neq 0$ Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .

Dasar pengambilan Keputusan

- 1) Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Level of signifikan (α); $\alpha = 0,05$

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 : (n-k-1) \\ &= 0,05/2 : (42-3-1) \\ &= 0,025 : 38 = 2,024 \end{aligned}$$

4.3 Pembahasan

4.3.1 Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian data dan hasil hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini bahwa didapatkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil analisis jalur hasil disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,186.

Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan akan berujung pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Karyawan yang disiplin cenderung mematuhi aturan yang ada, datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu, dan mengurangi kesalahan. Semua faktor ini mendukung tercapainya target perusahaan dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Sebaliknya, karyawan yang kurang disiplin akan sering melakukan pelanggaran terhadap aturan yang ada, seperti sering terlambat atau tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan. (Bangun, 2020)

Sejalan dengan penelitian Vallennia, et.al (2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek), hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan sejalan dengan penelitian Syarkani (2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar, hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian data dan hasil hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini bahwa didapatkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil analisis jalur hasil budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,339.

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, karena budaya yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kolaborasi. Budaya organisasi yang jelas, dengan nilai-nilai dan norma yang diterima bersama, memberikan pedoman yang membantu karyawan dalam menjalankan tugas dan membuat keputusan secara efektif. Karyawan yang merasa dihargai dan terhubung dengan budaya organisasi yang sehat cenderung lebih termotivasi, memiliki loyalitas tinggi, dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, yang akhirnya meningkatkan kinerja individu maupun tim. (Fahmi, 2017)

Sejalan dengan penelitian Rijanto dan Mukaram (2018) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan sejalan dengan penelitian Asrul, et.al (2021) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara, dan hasil penelitian menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian data dan hasil hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini bahwa didapatkan linkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil analisis jalur hasil linkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,632.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kondisi fisik dan psikologis tempat kerja dapat mempengaruhi kenyamanan dan motivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung, dengan fasilitas yang memadai, suasana yang kondusif, serta hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan, akan

meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan dihargai dalam lingkungan kerjanya cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, serta berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. (Afandi, 2016)

Sejalan dengan penelitian Putra (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan sejalan dengan penelitian Asnawi (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Pada Divisi Quality Control), dan hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Indragiri di Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Indragiri di Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Indragiri di Kabupaten Indragiri Hulu.

6. Daftar Pustaka

Afandi, P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau

Asnawi dan Kiki. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Pada Divisi Quality Control): Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(3), 6-7.

Aslia A, F. (2019) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance’, *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), pp. 66–90. Available at: <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>.

Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung : CV. Alfabeta.

Fauzia, F. A., Dongoran, J. and Sundari, O. (2020) ‘Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga’, *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(2), pp. 511–537.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Putrawijaya, N. and Oktavianti, R. (2022) ‘Analisis Budaya Organisasi dalam Menumbuhkan Motivasi Kerja di Masa Pandemi Covid-19’, *Koneksi*, 6(2), pp. 255–263. doi: 10.24912/kn.v6i2.15579.

Rijanto, A. And Mukaram, M. (2018) ‘Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive Pt Agrodana Futures)’, *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2)