

**ETIKA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA KC
JEMURSARI KOTA SURABAYA**

Niniet Tasya Violita¹, Oryza Tannar²

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur^{1,2}
oryza.tannar.ak@upnjatim.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui etika, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jemursari Kota Surabaya. Metode penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif. Dengan jenis dan sumber data primer. Hasil penelitian ini adalah (1) etika tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia KC Jemursari Kota Surabaya dengan signifikansi $0,499 > 0,05$, (2) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia KC Jemursari Kota Surabaya dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, (3) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia KC Jemursari Kota Surabaya dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Simpulan, etika tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia KC Jemursari Kota Surabaya sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia KC Jemursari Kota Surabaya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Etika, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

This research aims to determine ethics, work discipline and work environment on the performance of PT employees. Bank Rakyat Indonesia Jemursari Branch Office, Surabaya City. The research method used is quantitative research. By type and source of primary data. The results of this research are (1) ethics has no effect on the performance of PT employees. Bank Rakyat Indonesia KC Jemursari Surabaya City with a significance of $0.499 > 0.05$, (2) work discipline influences the performance of PT employees. Bank Rakyat Indonesia KC Jemursari Surabaya City with a significance of $0.000 < 0.05$, (3) the work environment influences the performance of PT employees. Bank Rakyat Indonesia KC Jemursari, Surabaya City with a significance of $0.000 < 0.05$. Conclusion, ethics has no effect on the performance of PT employees. Bank Rakyat Indonesia KC Jemursari Surabaya City, while work discipline and work environment influence the performance of PT employees. Bank Rakyat Indonesia KC Jemursari Surabaya City.

Keywords: Work Discipline, Ethics, Employee Performance, Work Environment

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, ketatnya persaingan dalam bisnis perbankan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Di era disrupsi globalisasi, perusahaan harus memiliki keunggulan design yang lebih untuk berkompetisi dengan bisnis perbankan lainnya. Salah satu keunggulan utama yang harus

dimiliki suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Menurut (Syaikh et al., 2017) bisnis perbankan dapat berjalan sesuai dengan harapan jika di dalamnya melibatkan sumber daya manusia yang memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan (Hustia, 2020). Sumber daya manusia memiliki pengaruh besar terhadap suatu perusahaan karena kegiatan bisnis tidak lagi dijalankan berdasarkan aturan saja, melainkan juga dikendalikan oleh visi dan nilai. Oleh karena itu, memerlukan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreativitas, pengetahuan, serta visi yang sama dengan visi perusahaan.

Sumber daya manusia berperan penting dalam rangka mencapai tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Berkembang atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang dapat dilakukan dalam suatu perusahaan. Persiapan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, karena tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu menjadikan jaminan bahwa kinerja yang dicapai akan efektif dan efisien. Oleh karena itu, perbankan perlu memiliki pegawai dengan kinerja baik dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Kinerja pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan (Karina, 2020).

PT. Bank Rakyat Indonesia lupukan salah satu bank terbesar di Indonesia yang dimiliki oleh pemerintah. Bank Rakyat Indonesia didirikan oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja di Purwokerto, Jawa Tengah yang merupakan lembaga keuangan bagi orang-orang pribumi. Lembaga tersebut didirikan 16 Desember 1985 yang digunakan sebagai kelahiran dari Bank Rakyat Indonesia. Bank Rakyat Indonesia selalu mendirikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan nasabah. Salah satu faktor yang mendukung kinerja serta layanan yang baik kepada nasabah maka PT. Bank Rakyat Indonesia membutuhkan pegawai yang mampu bekerja produktif dan juga profesional. Pegawai diharapkan dapat menjalankan tugas yang diberikan secara profesional, jujur serta disiplin.

Pada dasarnya suatu bank selalu berusaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan bank dalam mencapai tujuannya adalah adanya pegawai. Pegawai bank memerlukan perhatian, control, bimbingan dan motivasi dari pimpinan agar kinerja pegawai berkualitas serta dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan perusahaan. Salah satu landasan dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja merupakan bahan evaluasi bagi pimpinan atau manajer. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan pegawai (Karina, 2020). Apabila pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan semangat dan mengeluarkan potensi yang ada pada dirinya maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Kasus pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia yang terjadi belakangan ini adalah kasus pelayanan buruk PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Muara Rupit, Sumatera Selatan pada Juli 2019 dikutip dari Antaraneews.com kasus pelayanan buruk ke masyarakat. Pihak manajemen PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Muara Rupit, Sumatera Selatan, membantah telah memberikan pelayanan buruk kepada masyarakat di daerah itu sehingga menuai banyak komentar negative di media sosial. Ia menyayangkan sikap masyarakat yang mengeluh terhadap pelayanan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Muara Rupit, Sumatera Selatan langsung disampaikan ke media massa hingga tersebar di

media sosial, bahkan menuai berbagai kritikan dari para pengguna internet. Waktu itu antrian sudah dipanggil, tetapi mungkin dia tidak terdengar, jadi terlewat, setelah itu dia datang ke teller minta transaksi punya dia didahulukan, mestinya tunggu sebentar karena petugas lagi ada transaksi nasabah lain, tetapi dia tidak sabar dan langsung membanting buku tabungannya lalu keluar dari kantor, besoknya muncul di koran dan tersebar di media sosial, ceritanya. Atas nama pimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Muara Rupit, Sumatera Selatan Abdullah Seni menyampaikan permohonan maaf kepada nasabah PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Muara Rupit, Sumatera Selatan merasa mendapatkan pelayanan kurang memuaskan, namun pihaknya berkomitmen akan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Luh (2022) seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melakukan ketidakhadiran. Berikut ini tabel penilaian kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jemursari Kota Surabaya selama lima tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1.
Data Penilaian Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jemursari Kota Surabaya Periode 2018 – 2022

Nilai	Kriteria	Tahun									
		2018		2019		2020		2021		2022	
		Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%
>8,5	Sangat Baik	7	12,5	8	14	6	10	4	6,9	4	6,9
6,8-8,4	Baik	30	53,6	26	45,6	28	46,7	32	55,2	34	58,6
5,2-6,7	Cukup Baik	16	28,6	19	33,4	22	36,7	20	34,5	18	31,1
3,6-5,1	Kurang Baik	1	1,79	2	3,5	1	1,6	1	1,7	1	1,7
<3,5	Tidak Baik	2	3,56	2	3,5	3	5	1	1,7	1	1,7
Jumlah Pegawai		56	100%	57	100%	60	100%	58	100%	58	100%

Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jemursari Kota Surabaya (2023)

Pada Tabel 1. menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jemursari Kota Surabaya mengalami penurunan dan belum sepenuhnya optimal. Hal ini disebabkan karena kurang kedisiplinan pegawai maupun kurang baiknya lingkungan kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja pegawai. Oleh karena itu dalam meningkatkan keberhasilan kinerja pegawai tersebut, perlunya pegawai untuk memiliki kesadaran etika, disiplin kerja yang tinggi, maupun menjaga lingkungan kerja agar tetap nyaman.

Kinerja pegawai dapat terlihat dari bagaimana pegawai memberikan dedikasinya kepada perusahaan dengan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dan menghasilkan kinerja yang baik sehingga tetap dipertahankan oleh perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nurmila (2018) kinerja karyawan dipengaruhi oleh etika kerja. Menurut Zagoto & Hayati (2020) etika yang baik dan benar akan mengarah pada hasil yang berkualitas yang dapat memunculkan kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap kinerja pegawai yang dilakukan. Hal tersebut dikarenakan etika kerja menentukan kualitas dari kinerja pegawai. Arisanti et al., (2019) juga telah melakukan penelitian yang serupa dan menemukan bahwa kualitas kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja tersebut. Hanafi et al., (2018) dalam penelitiannya memperoleh temuan bahwa kinerja pegawai berkaitan erat dengan pengaruh dari lingkungan kerja, disiplin kerja serta motivasi kerja. Ketiganya menunjukkan pengaruh yang positif yang berarti bahwa peningkatan yang terjadi pada ketiga faktor tersebut berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian yakni mengenai kinerja pegawai dengan variabel meliputi etika, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Pemilihan PT. Bank Rakyat Indonesia sebagai obyek penelitian didasari atas fenomena yang terjadi di Indonesia di mana masih banyak sejumlah pihak yang berkepentingan untuk melakukan kecurangan, agar mendapatkan keuntungan pribadi yaitu dengan tindakan korupsi serta masih banyak jumlah pegawai bank dengan kinerjanya buruk atau menurun.

KAJIAN TEORI

Teori *Behaviorisme*

Pendekatan ini awalnya diperkenalkan oleh John B. Watson. *Behaviorisme* lahir sebagai reaksi terhadap intropseksionisme (yang menganalisis jiwa manusia berdasarkan laporan subjektif) dan juga psikoanalisis (yang berbicara tentang alam bawah sadar yang tidak nampak). *Behaviorisme* tidak ingin mempersoalkan apakah manusia itu baik atau buruk, rasional atau emosional. Aliran ini hanya ingin mengetahui bagaimana perilakunya dikendalikan oleh faktor-faktor lingkungan. Pendapat lain mengenai teori *behaviorisme* adalah teori menyeluruh dan juga suatu usaha berdasarkan percobaan untuk menjelaskan prinsip-prinsip dan kaidah-kaidah bagaimana tingkah laku manusia dipelajari. Faktor lain yang dianggap penting oleh aliran *behavioristik* dalam teori belajar adalah faktor penguat (*reinforcement*). Bila penguatan ditambahkan (*positive reinforcement*), maka respons akan semakin kuat. Begitu pula apabila respons dikurangi atau dihilangkan (*negative reinforcement*), maka respon akan semakin lemah.

Teori Penetapan Tujuan

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) adalah sebuah teori yang menggambarkan bentuk suatu model individual yang bergerak dengan tujuan yang jelas dan pasti. Seseorang akan memiliki motivasi yang tinggi apabila dia memiliki tujuan yang jelas. Penetapan tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja, tetapi juga menarik pegawai untuk mencari atau menggunakan metode kerja yang paling efektif. Namun, dalam kasus lain, seseorang justru akan memiliki kinerja terbaik jika mendapat tugas dari pemimpinnya (Muslim et al, 2020). Dilihat dari uraian diatas dapat diasumsikan untuk mendapatkan kinerja yang bagus maka perlunya diselaraskan dengan tujuan organisasi dan tujuan individu. Tujuan organisasi ini berbentuk peraturan-peraturan yang telah terbentuk didalamnya, akan tetapi bagi tujuan individu tersebut dapat disesuaikan dengan motivasi tertentu yang termotivasi dengan faktor individu itu sendiri. Penelitian ini dalam segi penetapan teori tersebut mempertimbangkan penjelasan hubungan variabel, dengan asumsi bahwa faktor-faktor individu dan kepatuhan terhadap peraturan dapat meningkatkan etika, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jemursari Kota Surabaya.

Kinerja

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugastertentu, yaitu hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nurdin, 2021). Pada sebuah organisasi, kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, terget, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Putri et al., (2021) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang

mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*). Teori keseimbangan diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Beberapa indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Menurut Prabowo (2018) penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja pegawainya atau mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai. penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi pegawai, manager department SDM, dan pada akhirnya bagi perusahaan itu sendiri.

Etika

Etika berasal dari Bahasa Yunani *ethos* yang berarti kebiasaan, adat, watak, sikap, dan cara berpikir. Dalam hal ini, kata etika sama pengertiannya dengan moral. Etika diartikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan apa yang benar dan salah serta menentukan dan menyarankan apa yang seharusnya orang lakukan atau hindarkan. Menurut Zulvia et al., (2017) etika kerja adalah norma-norma yang diikat secara moral pada hubungan antar seluruh umat manusia, yang dapat diletakkan dalam sebuah aturan, yang disesuaikan kedalam kode etik terhadap suatu profesi yang mengatur hubungan pegawai dengan klien, pegawai dengan rekan seprofesi, pegawai dengan masyarakat tentunya terutama dengan diri sendiri. Etika profesional sebagai suatu perilaku bagi orang yang profesional yang dipergunakan untuk tujuan praktis atau pun idealistis. Dalam etika kerja, memiliki kewajiban moral yang tinggi, paling sering dinyatakan dalam bentuk aturan-aturan tertentu yang menjadi pedoman bagi semua yang mengembangkan profesi tersebut. Aturan-aturan tersebut merupakan aturan main dalam menjalankan atau mempraktikkan suatu profesi, sering disebut dengan aturan etika, yang harus dipatuhi oleh setiap profesi. Kode Etik memuat muatan etis yang tujuannya pada dasarnya adalah untuk melindungi kepentingan masyarakat melalui pelayanan profesional.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan aturan, pedoman maupun norma yang berlaku. Disiplin dalam dunia kerja berarti perilaku dan kesediaan seseorang untuk memenuhi pelaksanaan manajemen yang sesuai dengan pedoman-pedoman organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku (Utami, 2018). Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja seseorang, yaitu hubungan harmonis antar pegawai, pimpinan yang tegas serta dapat memberi contoh yang baik, balas jasa (gaji dan kesejahteraan), dan sanksi hukuman dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Disiplin kerja akan tercipta dalam suatu lingkungan kerja secara ideal apabila terdapat pembagian kerja yang tuntas dan jelas bagi setiap pegawai sehingga setiap pegawai dapat mengerti dan memahami secara jelas tugas yang harus dilakukan, waktu yang dibutuhkan, hasil kerja yang diharapkan serta tanggungjawab yang harus diselesaikan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berada di sekitar pekerja dan menjadi

faktor eksternal yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugasnya guna untuk meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Selamamelakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagaikondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Didalam indikator lingkungan kerja, ada dua poin yang membagi hal ini, yaitu:

- a) Lingkungan kerja fisik : Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat dijangkau oleh indera manusia terdapat di tempat sekitar kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik meliputi pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan.
- b) Lingkungan kerja non fisik : Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan hal-hal yang dapat dirasakan seseorang tidak dengan inderanya namun dengan emosi dan logikanya seperti dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Faktor-faktor lingkungan non fisik yaitu meliputi struktur kerja, tanggungjawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, serta kualitas komunikasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman dan nyaman. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang penting terhadap efektivitas kerja dan orientasi dimana lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menenteramkan (Utami & Dwirandra, 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Sehingga sampel berjumlah 76 pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jemursari Kota Surabaya. Ini pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner berupa formulir online yang dibagikan kepada responden melalui media sosial agar lebih fleksibel bagi responden untuk menjawab kuesioner tersebut di manapun dan kapanpun. Variabel etika (X1) terdiri dari 5 item pertanyaan, variabel disiplin kerja (X2) terdiri dari 6 item pertanyaan, variabel lingkungan kerja (X3) terdiri dari 6 item pertanyaan dan variabel kinerja pegawai (Y) terdiri dari 7 item pertanyaan. Penelitian ini menggunakan skala *likert* yaitu skala perhitungan hari setiap jawaban yang diberikan oleh respondennya di mana setiap jawaban telah diberi bobot nilai yaitu sangat setuju, setuju, agak setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda serta pengujian hipotesis dengan dilakukan melalui uji t. Proses pengujian analisis dari data hasil penyebaran kuesioner, peneliti mengelola data dan menganalisis dengan proses statistika menggunakan program aplikasi SPSS 26.

HASIL PENELITIAN

Tabel 2.
Karakteristik Responden

Atribut	Kategori	Jumlah	Presentasi
Jenis Kelamin	Laki – Laki	48	63%
	Perempuan	28	37%
Usia	20-30	37	49%
	31-40	21	27%
	>40	18	24%
Jabatan	Pimpinan	2	3%
	<i>Manajer</i>	6	8%
	<i>Supervisor</i>	4	5%
	<i>Front Office</i>	59	78%
	<i>Back Office</i>	5	6%
Masa Kerja	<1 tahun	18	24%
	1-5 tahun	20	26%
	6-10 tahun	19	25%
	>10 tahun	19	25%
Pendidikan	SMA	37	49%
	D3	4	5%
	S1	33	43%
	S2	2	3%

Dari tabel di atas, terlihat bahwa Sebagian besar pegawai adalah laki laki sebanyak 48 orang atau sebesar 63%, jabatan *front office* sebanyak 59 orang atau 78%, dan berpendidikan S1 yaitu sebanyak 33 orang sebesar 43%.

Tabel 3.
Uji Validitas

Variabel	Item Soal	r tabel	Correlation	Taraf Signifikan	Keterangan
Etika	X1.1	0,226	0,746	0,05	Valid
	X1.2	0,226	0,765	0,05	Valid
	X1.3	0,226	0,819	0,05	Valid
	X1.4	0,226	0,728	0,05	Valid
	X1.5	0,226	0,861	0,05	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,226	0,373	0,05	Valid
	X2.2	0,226	0,709	0,05	Valid
	X2.3	0,226	0,740	0,05	Valid
	X2.4	0,226	0,546	0,05	Valid
	X2.5	0,226	0,742	0,05	Valid
	X2.6	0,226	0,829	0,05	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,226	0,534	0,05	Valid
	X3.2	0,226	0,683	0,05	Valid
	X3.3	0,226	0,664	0,05	Valid
	X3.4	0,226	0,713	0,05	Valid
	X3.5	0,226	0,754	0,05	Valid
	X3.6	0,226	0,784	0,05	Valid

Kinerja Pegawai	Y.1	0,226	0,759	0,05	Valid
	Y.2	0,226	0,799	0,05	Valid
	Y.3	0,226	0,861	0,05	Valid
	Y.4	0,226	0,772	0,05	Valid
	Y.5	0,226	0,768	0,05	Valid
	Y.6	0,226	0,773	0,05	Valid
	Y.7	0,226	0,564	0,05	Valid

Bahwa variabel etika pada item soal X1.1 memiliki r hitung 0,746 > r tabel 0,226, pada item soal X1.2 memiliki r hitung 0,765 > r tabel 0,226, pada item soal X1.3 memiliki r hitung 0,819 > r tabel 0,226, pada item soal X1.4 memiliki r hitung 0,728 > r tabel 0,226, pada item soal X1.5 memiliki r hitung 0,861 > r tabel 0,226. Dapat disimpulkan indikator sejumlah 5 item pertanyaan dinyatakan sudah valid.

Bahwa variabel disiplin kerja pada item soal X2.1 memiliki r hitung 0,373 > r tabel 0,226, pada item soal X2.2 memiliki r hitung 0,709 > r tabel 0,226, pada item soal X2.3 memiliki r hitung 0,740 > r tabel 0,226, pada item soal X2.4 memiliki r hitung 0,546 > r tabel 0,226, pada item soal X2.5 memiliki r hitung 0,742 > r tabel 0,226, pada item soal X2.6 memiliki r hitung 0,829 > r tabel 0,226. Dapat disimpulkan indikator sejumlah 6 item pertanyaan sudah valid.

Bahwa variabel lingkungan kerja pada item soal X3.1 memiliki r hitung 0,534 > r tabel 0,226, pada item soal X3.2 memiliki r hitung 0,683 > r tabel 0,226, pada item soal X3.3 memiliki r hitung 0,664 > r tabel 0,226, pada item soal X3.4 memiliki r hitung 0,713 > r tabel 0,226, pada item soal X3.5 memiliki r hitung 0,754 > r tabel 0,226, pada item soal X3.6 memiliki r hitung 0,784 > r tabel 0,226. Dapat disimpulkan indikator sejumlah 6 item pertanyaan sudah valid.

Bahwa variabel kinerja pegawai pada item soal Y.1 memiliki r hitung 0,759 > r tabel 0,226, pada item soal Y.2 memiliki r hitung 0,799 > r tabel 0,226, pada item soal Y.3 memiliki r hitung 0,861 > r tabel 0,226, pada item soal Y.4 memiliki r hitung 0,772 > r tabel 0,226, pada item soal Y.5 memiliki r hitung 0,768 > r tabel 0,226, pada item soal Y.6 memiliki r hitung 0,773 > r tabel 0,226, pada item soal Y.7 memiliki r hitung 0,564 > r tabel 0,226. Dapat disimpulkan indikator sejumlah 7 item pertanyaan dinyatakan sudah valid.

Tabel 4.
Uji Reabilitas

Variabel	Nilai <i>alpha cronbach</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Etika (X1)	0,912	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,848	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,870	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,911	0,6	Reliabel

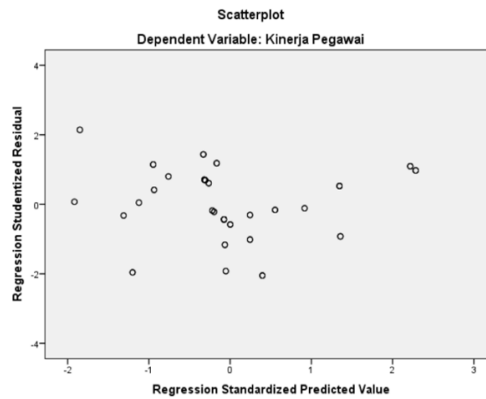
Dari semua variabel nilai koefisien reabilitas *alpha cronbach* lebih dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesiner yang digunakan reliabel atau terpercaya.

Tabel 5.
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF

1	Etika (X1)	.376	2.658
	Disiplin Kerja (X2)	.268	3.726
	Lingkungan Kerja (X3)	.366	2.732

Diatas diketahui nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih kecil dari 1, yaitu (0,376;0,268 dan 0,366) < 1 atau dengan nilai VIF untuk variabel Etika sebesar 2,658 (2,658 < 10), variabel Disiplin Kerja sebesar 3,726 (3,726 < 10), variabel Lingkungan Kerja sebesar 2,732 (2,732 < 10), sehingga dapat dikatakan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini, bebas dari multikolinearitas.



Gambar 1. Hasil Uji *Heterokedostisitas*
Sumber: Data primer, diolah 2023.

Terlihat bahwa plot yang berbentuk tidak memiliki pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastiditas.

Tabel 6.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	2.735	1.986		1.377	.173
	Etika (X1)	.083	.122	.065	.679	.499
	Disiplin Kerja (X2)	.546	.130	.474	4.192	.000
	Lingkungan Kerja (X3)	.444	.111	.388	4.008	.000

Berdasarkan tabel 9. diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:
 $Y = 2,735 + 0,083X1 + 0,546X2 + 0,444X3.$

Model regresi nilai konstanta yang tercantum sebesar 2,735 dapat diartikan jika varibael diluar model tetap akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2,735 satuan. Nilai *unstandardized coefisients* (β) pada variabel etika, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebesar 0,83;0,546 dan 0,444, koefisien regresi bertanda positif yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, kinerja pegawai yang dirasa kurang *professional* dapat ditingkatkan dengan etika, disiplin

kerja dan lingkungan kerja yang baik.

Tabel 7.
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.735	1.986		1.377	.173
Etika (X1)	.083	.122	.065	.679	.499
Disiplin Kerja (X2)	.546	.130	.474	4.192	.000
Lingkungan Kerja (X3)	.444	.111	.388	4.008	.000

Sumber: Data primer, diolah 2023.

Hasil parsial dapat diketahui bahwa nilai t tabel untuk $N=76$ adalah 1,992 ($df=N-2=74$, signifikansi 0,05). Hasil pengujian hipotesis yaitu pertama $t_{hitung} 0,679 < t_{tabel} 1,992$ dan nilai sig. $0,499 > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya variabel Etika (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu $t_{hitung} 4,192 > t_{tabel} 1,992$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel} 1,992$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 8.
Hasil Uji Chi Square

Variabel	Chi-Square	df	Asymp.Sig
Etika (X1)	38.368 ^a	1	.000
Disiplin Kerja (X2)	17.053 ^a	1	.000
Lingkungan Kerja (X3)	.658 ^a	2	.720
Kinerja Pegawai (Y)	.105 ^a	2	.949

Berdasarkan hasil tabel diatas, variabel etika dan disiplin kerja tidak cocok atau tidak fit dengan model yang digunakan. Hal ini sesuai dengan hasil uji yang menunjukkan bahwa nilai (P-value) $< 0,05$ (nilai signifikan) yaitu $0,000 < 0,05$ maka hal ini mengindikasikan bahwa ada perbedaan signifikan antara model dengan data sehingga model regresi dalam penelitian ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi nilai observasinya. Namun variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai cocok atau fit dengan model yang digunakan. Hal ini sesuai dengan hasil uji yang menunjukkan bahwa nilai (P-value) $> 0,05$ (nilai signifikan) yaitu ($0,720 > 0,06$ dan $0,949 > 0,05$), maka hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara model dengan data sehingga model regresi dalam penelitian dapat digunakan untuk memprediksi nilai observasinya.

PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Etika (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,679 dengan $t_{tabel} 1,992$ dan nilai signifikan sebesar 0,499 atau dengan kata lain hipotesis 1 (H_1) ditolak. Artinya variabel Etika (X1) tidak berpengaruh secara

signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yakni etika tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jemursari Kota Surabaya. Pegawai kurang memiliki kesadaran diri dalam bersikap dan tingkah laku seperti rasa tanggung jawab dan rasa simpati sehingga etika tidak ada pengaruh atau hubungan yang searah etika terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,192 dengan t_{tabel} 1,992 dan nilai signifikan sebesar 0,000 atau dengan kata lain hipotesis 2 (H2) diterima. artinya variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil uji parsial (uji t) juga diperoleh nilai konstanta 2,735, artinya jika disiplin kerja (X2) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) sebesar 2,735. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai positif yaitu 0,546 hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), artinya semakin tinggi disiplin kerja (X2) akan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yakni disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jemursari Kota Surabaya. Semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,008 dengan t_{tabel} 1,992 dan nilai signifikan sebesar 0,000 atau dengan kata lain hipotesis 3 (H3) diterima. artinya variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil uji parsial (uji t) juga diperoleh nilai konstanta 2,735, artinya jika lingkungan kerja (X3) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) sebesar 2,735. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) menunjukkan nilai positif yaitu 0,444 hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), artinya semakin baik lingkungan kerja (X3) akan menyebabkan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yakni lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jemursari Kota Surabaya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai daya penggerak, keinginan atau dorongan yang kuat yang dimiliki oleh pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman maka kinerja pegawai dapat tercapai secara maksimal dan target yang ditentukan dapat tercapai secara optimal. Disinilah terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik maka akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

SIMPULAN

Disimpulkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh etika, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Etika (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa pegawai kurang memiliki kesadaran diri dalam bersikap dan tingkah laku seperti rasa tanggung jawab dan rasa simpati sehingga etika tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja (X3) juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai,

artinya semakin baik lingkungan kerja akan menyebabkan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/Jimek.V2i1.427>
- Hanafi, A., Kunci, K., & Karyawan, K. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Effect Of Work Environment And Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance. *Dimensi*, 7(2), 406–422. <https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/1702>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/Jimn.V10i1.2929>
- Luh, N., Suairni, O., Dewa, I., & Kumalasari, P. D. (2022). Pengaruh Etika Profesi, Independensi, Profesionalisme, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Denpasar. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 4(2), 56–67. <https://E-Journal.Unmas.Ac.Id/Index.Php/Kharisma/Article/View/4848>
- Muslim, M., Nurwanah, A., Sari, R., & Arsyad, M. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Kompetensi Dan Etika Auditor Kualitas Audit. *Wacana Equilibrium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi)*, 8(2), 100–112. <https://doi.org/10.31102/Equilibrium.8.2.100-112>
- Nurmila. (2018). *Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Palopo (Dalam Perspektif Etika Kerja Islam)*. <http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/221/1/nurmila.pdf>
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/Reslaj.V3i2.328>
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 27–36. <https://doi.org/10.30741/wiga.v8i1.233>
- Siallagan, B., & Isnaniah, M. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan Effect Of Training And Work Environment On Employee Performance Of Lariz Depari Hotel Medan. In *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)* (Vol. 1, Issue 1). [Http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/Jimbi](http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/Jimbi)
- Siswanto, B. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja...* (Vol. 7, Issue 2). <https://osf.io/9frzv/download>
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Dharmapala Riau, S., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen*. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/300>

- Syaikh, S., Siddik, A., & Belitung, B. (2017). Manajemen Permodalan Bank Syariah Rahmat Ilyas. In *BISNIS* (Vol. 5, Issue 2). <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Bisnis/article/view/3017>
- Utami, N. D., & Dwirandra, A. A. N. B. (2018). Lingkungan Dan Disiplin Kerja Memoderasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 2041. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.V25.I03.P16>
- Zagoto, M. G. K. S., & Hayati, K. (2020). Pengaruh Etika Profesi, Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Sumatera Utara. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(2), 231. <https://doi.org/10.33087/Jmas.V5i2.204>
- Zulvia, D., Sari, N., & Septiano, R. (2017). Persepsi Akuntan Publik Dan Mahasiswa Akuntansi Terhadap Kode Etik Profesi Akuntan Pada Kantor Akuntan Publik Dan Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Pundi*, 01(03). <https://ojs.akbpstie.ac.id/index.php/jurnal-pundi/article/view/37>