

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim

Muh. Hamzah¹, Winda Puspita², Putri Meilani Purwanti³

^{1,2,3}Universitas Nurul Jadid

E-mail: hamzah.stikesnj@gmail.com¹, windapuspita1300@gmail.com², meilanj196@gmail.com³

Article History:

Received: 08 Desember 2024

Revised: 13 Desember 2024

Accepted: 21 Desember 2024

Keywords: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Bank Jatim

Abstract: Program Pengalaman Lapangan (PPL) merupakan salah satu mata kuliah yang harus diikuti oleh setiap mahasiswa termasuk mahasiswa ekonomi. Pelaksanaan PPL berbeda dengan pembelajaran di kelas atau dilaksanakan di kampus baik secara teori maupun praktik. Berbeda halnya dengan PPL adalah kegiatan praktel pengalaman lapangan sebagaimana kegiatan perkantoran dan pengadministrasian dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Bank jatim. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai. Hasil penelitian menunjukan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan disiplin, motivasi, dan penyediaan lingkungan kerja yang kondusif.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik merupakan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi maupun perusahaan demi mencapai tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu suatu organisasi ataupun perusahaan harus mengapresiasi para pegawai yang memiliki kualitas kinerja tinggi. Kinerja pegawai merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam menghadapi tantangan persaingan yang semakin kompetitif organisasi dituntut untuk memastikan bahwa setiap pegawai mampu memberikan sumbangsinya yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk itu, berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai perlu dipahami dan dianalisis secara mendalam. Disiplin kerja menjadi menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai dalam tiap perusahaan.

Peran perusahaan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Dimana setiap pegawai mempunyai potensi yang berbeda – beda maka dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin dan harus dikelola dengan baik agar tercipta lingkungan dan pegawai yang baik. Dengan adanya kinerja pegawai yang sangat baik maka dapat meningkatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Jika pegawai memiliki kinerja yang

sangat baik maka akan membuat perusahaan menjadi lebih maju dan berkembang.

Dalam sebuah perusahaan memiliki standar output untuk dihasilkan setiap pegawai. Efisiensi dan efektifitas sangatlah diperlukan oleh pegawai dalam melakukan tugasnya. Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi suatu organisasi, termasuk dalam sektor perbankan. Bank Jatim sebagai salah satu Lembaga keuangan yang beroperasi di Indonesia, memiliki peran strategis dalam mendukung perekonomian daerah maupun nasional. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas utama bagi manajemen Bank Jatim untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan terbaik nasabah.

Disiplin kerja, dan lingkungan kerja adalah dua faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggal cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas pelayanan.

Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja pegawai. Faktor – faktor seperti fasilitas kerja memadai, hubungan antar pegawai yang baik, serta dukungan manajemen dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai, karena dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

Kinerja (performance) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya (Rivai 2005). Kinerja disebut juga sebagai kesuksesan individu atau organisasi (Firma dan Heribertus, 2007). Kinerja pegawai dapat di ukur dengan indikator: kualitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi, inisiatif, kesesuaian dalam menyelesaikan tugas, kedisiplinan, tanggung jawab dan cara bekerja sesama dengan pegawai (Setiawan dan Kartika (2016:1488). Indikator pengukuran kinerja pegawai belum sepenuhnya dapat terlaksana di Bank Jatim Cabang Kraksaan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Afandi (2018:89) yang dibentuk dari 9 indikator :

1. Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. KetelitianTingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada

pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat dalam menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan akan mendapatkan sanksi Menurut Agustini (2019:104) pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) ada yaitu:

1. Pencahayaan Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
2. Warna Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
3. Udara Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu
4. Keamanan ditempat kerja, keamanan dalam lingkungan kerja baik.
5. Dekorasi ditempat kerja, dekorasi penataan ruangan baik.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang lebih menekankan analisisnya pada data-data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistika. Metode penelitian yang digunakan adalah ekspos fakta (*ekspost facto research*). penelitian ekspos fakta meneliti hubungan sebab akibat yang tidak dimanipulatif atau diberi perlakuan (dirancang atau dilaksanakan) oleh peneliti.

Populasi

Dalam penelitian ini populasi seluruh pegawai Bank Jatim Cabang Kraksaan 114 orang. Namun penelitian ini di khususkan di Capem Nurul Jadid dan Capem Nahdatul Umah sejumlah 6 orang pegawai.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh bank tersebut, 6

orang pegawai Bank Jatim Capem Nurul Jadid dan NU. Dengan jumlah indikator nya sebesar 24 indikator (item pertanyaan) dan menggunakan metode estimasi *maximum likelihood* maka dengan *rule of thumb*, ukuran sampel adalah keseluruhan pegawai bank jatim capem Nurul Jadid dan Nahdatul Umah sebanyak 6 koresponden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Model Persamaan Struktural

Kriteria sebuah variabel mengandung nilai outlier adalah jika sampel data >80 nilai ambang batas dari Z-score itu berada pada rentang 3 sampai 4 dalam penelitian ini tidak ada nilai yang lebih dari 3-4 maka data tidak mengandung outlier.

Pengujian Asumsi SEM

Analisis selanjutnya adalah analisis Structural Equation Model (SEM) secara full model, setelah dilakukan analisis terhadap tingkat unidimensionalitas dari indikator pembentuk variabel laten yang diuji dengan confirmatory factor analysis. Analisis hasil pengolahan data pada tahap full model SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM ditampilkan pada gambar berikut ini :

Tampak bahwa uji yang ada telah memenuhi syarat yang ditentukan atau mendekati dengan nilai yang disarankan, dalam hal ini adalah GFI dan AGFI jika $\leq 0,08$ / $\leq 0,90$ masuk kategori marjinal. Dengan demikian, dinyatakan bahwa model telah dinyatakan fit untuk dianalisis (Wijanto, 2008).

Normalitas Data

Normalitas Data Estimasi dengan metode *Maximum Likelihood* (ML) menghendaki adanya asumsi yang harus dipenuhi yaitu distribusi dari observed variabel normal secara multivariat (Ghozali, 2014). Pengujian selanjutnya adalah melihat tingkat normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini adalah dengan mengamati nilai skewness data yang digunakan, apabila nilai CR pada skewness data berada pada rentang antara + 2.58 atau berada pada tingkat signifikansi 0.01. Dari hasil uji diatas Nilai CR bernilai 1, 083 berarti sesuai dengan kriteria yaitu dibawah 2,58 maka data tersebut dikatakan normal.

Univariate Outliers

Univariate Outliers Pengujian ada tidaknya univariate outlier dilakukan dengan menganalisis nilai stdandardizes (Z-score) dari data penelitian yang digunakan. Apabila terdapat nilai Z score berada pada rentang $\geq +3$, maka akan dikategorikan sebagai outlier. Hasil pengolahan data untuk pengujian ada tidaknya outlier.

Outlier Mahalanobis

Outlier Mahalanobis Outliers adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim baik secara univariate maupun multivariate yaitu yang muncul karena kombinasi dari observasiobservasi lainnya. Outliers terjadi karena adanya kombinasi unik dan nilai-nilai yang dihasilkan di observasi-observasi tersebut sangat berbeda dari observasi lainnya. Uji outliers multivariate dilakukan dengan kriteria jarak mahalanobis pada tingkat $P < 0,001$. Jarak mahalanobis ini dievaluasi dengan menggunakan χ^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian. Jika $\chi^2 < \text{nilai mahalanobis d-square}$, berarti responden tersebut adalah multivariate outliers. Penelitian ini menggunakan indikator sebanyak 24, sehingga nilai χ^2 untuk indikator sebanyak 24 pada taraf signifikansi sebesar 0,001 adalah sebesar 51,179. Tabel diatas menunjukkan data yang mempunyai nilai Mahalanobis tertinggi yaitu sebesar 39,307 untuk data ke-69. Tampak bahwa nilai tersebut masih dibawah nilai yang disyaratkan yaitu sebesar 51,179. Dengan demikian, tidak terdapat data outliers pada penelitian ini.

Evaluasi Multikolinearitas

Evaluasi Multikolinearitas Evaluasi asumsi multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilakukan langkah berikut (Ghozali, 2006). Dari hasil analisis menyatakan bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai tolerance < 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, dimana tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian (Ghozali, 2011). Dalam SEM reliabilitas konstruk dinilai dengan menghitung indeks reliabilitas instrumen yang digunakan dari model. Construct reliability 0,07 atau lebih menunjukkan reliabilitas yang baik, sedangkan reliabilitas 0,60-0,07 masih Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE) Vol. 2, No. 1, Oktober 2020 E-ISSN: 2716-2583 118 dapat diterima dengan syarat validitas indikator dalam model baik (Ghozali, 2017). Uji Reliabilitas dengan Uji Construct Reliability, yaitu menguji keandalan dan konsistensi data. Memenuhi kriteria apabila Construct Reliability $> 0,7$. Nilai Construct Reliability diantara 0,6 s/d 0,7 masih dapat diterima dengan syarat validitas konstruk (indikator) dalam model adalah baik. Hasilnya semua diatas 0,7. Tampak pada tabel diatas, bahwa nilai Variance extracted untuk semua konstruk telah berada diatas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Demikian juga, untuk *Reliability Construct*, nilainya sudah diatas 0,7 untuk semua konstruk. Hasil ini menunjukkan bahwa rangkaian kuesioner yang dipergunakan untuk mengukur variabel penelitian sudah valid dan reliabel.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Berdasarkan hasil output diatas diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bank Jatim Capem Nurul Jadid dan Nahdatul Umah . Berdasarkan data hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai P (probability) $0,19 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat dari ketentuan untuk P (0,05) maka H1 dalam penelitian ini diterima.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bank Jatim Capem Nurul Jadid dan Nahdatul Umah . Berdasarkan data hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai P (probability) $0,041 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat dari ketentuan untuk P (0,05) maka H3 dalam penelitian ini diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi independen ke variabel dependen (Ghozali, 2016).

SQUARED MULTIPLE CORRELATIONS: (GROUP NUMBER 1 - DEFAULT MODEL)

	Estimate
KP	0,972

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil besarnya pengaruh koefisien determinasi (R^2) atau sebesar 0,972 atau 97,2% maka dapat dijelaskan bahwa 97,2% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh faktor Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja sedangkan 2,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

a) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai pada Bank Jatim Capem Nurul Jadid dan Nahdatul Umah, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplinnya maka akan semakin maksimal kinerjanya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hasil ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sidanti, H. (2015) dan Syafrina, N. (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dapat dilihat juga dari hasil penelitian di atas menunjukkan estimasi untuk pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 2,348 dan dengan probabilitas sebesar 0,019. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H1 yaitu nilai CR sebesar 2,348 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bank Jatim Capem Nurul Jadid dan Nahdatul Umah yang artinya apabila disiplin kerja baik maka kinerja yang dilakukan akan menjadi maksimal dan begitupula sebaliknya.

Pimpinan Bank Jatim harus lebih memperhatikan disiplin kerjanya agar kinerja pegawainya menjadi lebih maksimal dan citra kinerja pegawai Bank Jatim dimata Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE) Vol. 2, No. 1, Oktober 2020 E-ISSN: 2716-2583 119 masyarakat baik dan mereka puas dengan pelayanan kinerja yang diberikan.

b) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bank Jatim Capem Nurul Jadid dan Nahdatul Umah, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan maka akan semakin maksimal kinerjanya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Potu, A. (2013), Suhartini (2016), Munparidi (2012), Gardjito H. (2014), dan Rozalina (2015) yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dapat dilihat dari hasil penelitian di atas menunjukkan estimasi untuk pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan menunjukkan nilai CR sebesar 2,348 dan dengan probabilitas sebesar 0,041. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H3 yaitu nilai CR sebesar 2,041 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bank Jatim Capem NJ dan Nahdatul Umah yang artinya apabila lingkungan kerja baik maka kinerja yang dilakukan akan menjadi maksimal dan begitupula sebaliknya.

Pegawai harus lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja para pegawainya salah satunya dengan mengedepankan keamanan kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja agar pegawai dalam menjalankan tugasnya dapat berjalan secara maksimal.

KESIMPULAN

a) Simpulan pengujian hipotesis 1

H1: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai. Hal tersebut menunjukkan semakin disiplin dalam bekerja maka akan membuat kinerja menjadi lebih baik.

b) Simpulan pengujian hipotesis 3

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE) Vol. 2, No. 1, Oktober 2020 E-ISSN: 2716-2583 120 Hal tersebut menunjukkan semakin Lingkungan dalam bekerjanya nyaman, aman maka kinerjanya akan menjadi baik.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

.....

penulisan jurnal ini dapat diselesaikan dengan baik. Jurnal ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Jatim, dan pencapaiannya tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Kami ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Muh. Hamzah, M.M selaku dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan yang luar biasa selama proses penulisan jurnal ini.
2. Manajemen dan Pegawai Bank Jatim, khususnya para pegawai yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini, dengan memberikan waktu dan informasi yang sangat berharga untuk kelancaran penelitian ini.
3. Ibu Reza Eka Pratiwi sebagai Teller di Kantor Fungsional Bank Jatim Cabang Kraksaan serta arahnya tentang memberikan pelayanan ramah dan profesional kepada nasabah.
4. Bapak Ahmad Adi Setiawan sebagai Pemimpin Kantor di Bank Jatim Cabang Kraksaan tugas utama yaitu mengelola dan mengawasi operasional cabang dan memiliki peran strategis dalam mendukung pembuatan jurnal dengan program pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Semoga jurnal ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, dan bermanfaat bagi para pembaca diatas

DAFTAR REFERENSI

- Gardjito, A., dkk. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada karyawan PT. Karmand Mitra Andalan bagian produksi. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.
- Rozalina, N., dkk. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada karyawan PT. Pattindo Malang. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada RSUD Kanjuruhan Malang. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang Surabaya.
- Arida, A. (2010). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. PT. SAI Apparel Semarang.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkas Anugrah. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Pratiwi, D. N., & Wahyuati, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(8).
- Puspita,W & Meilani Purwanti,P. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim. "Jurnal Bank." 5: 1–23.