

DETERMINASI KEPERIBADIAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKTOR PERBANKAN

Syafa Raihanah^{1*}, Ahmad Rifa'i², Hani Damayanti Aprilia³, Jeni Wulandari⁴

^{1,2,3}Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung

* Surel Koresponden: syafahanah@gmail.com

ABSTRACT

The evolving transformation of the work landscape compels the banking industry to adapt to emerging demands within the sector. This study aims to examine the influence of personality, work environment, and work discipline on employee performance at Bank Rakyat Indonesia (BRI), Tanjung Karang Branch, Bandar Lampung. The research employs an explanatory design with a quantitative approach. The sample size was determined using the Slovin formula, resulting in 65 respondents. Data were collected through online questionnaire and analysed using descriptive statistics and multiple linear regression. The findings indicate that personality, work environment, and work discipline exert a positive and significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. The study's implications highlight the importance of aligning employee personality with organizational needs, along with enhancing the work environment and discipline to support optimal performance.

Keywords: *personality, environment, discipline, performance, bank.*

ABSTRAK

Perkembangan perubahan lanskap kerja mendorong perbankan untuk beradaptasi dengan tuntutan baru di dunia perbankan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Tanjung Karang, Bandar Lampung. Jenis penelitian adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus *Slovin* sehingga diperoleh 65 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner *online* dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Implikasi penelitian menekankan pentingnya penyesuaian kepribadian karyawan dengan kebutuhan perusahaan serta peningkatan lingkungan dan disiplin kerja untuk mendukung kinerja optimal.

Kata kunci: kepribadian, lingkungan, disiplin, kinerja, bank.

PENDAHULUAN

Industri perbankan Indonesia berperan penting dalam perekonomian dengan menyediakan layanan keuangan seperti tabungan, pinjaman, dan investasi. Persaingan antarbank besar seperti BRI, Mandiri, BNI, CIMB Niaga, dan BCA menuntut inovasi dan peningkatan kinerja berkelanjutan. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. sebagai salah satu bank milik negara terbesar memiliki jaringan kantor cabang dan ATM terbanyak di Indonesia serta berkomitmen pada pelayanan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Konsistensi BRI dalam mendukung UMKM tidak hanya memperkuat kinerja perusahaan, tetapi juga memperoleh pengakuan internasional dari Asian Development Bank (ADB) dan World Bank (BRI, 2018). Data menunjukkan BRI mencatat laba tertinggi dibandingkan pesaing, yang erat kaitannya dengan peningkatan produktivitas karyawan (Rahayu & Utama, 2022).

Pengelolaan sumber daya manusia di BRI dipandang sebagai investasi jangka panjang karena berkontribusi pada peningkatan daya saing perusahaan (Rahayu & Utama, 2022). Selain itu, faktor psikologis dan sosial juga memengaruhi perilaku serta kinerja karyawan, diantaranya yakni kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Dalam aspek kepribadian, dijelaskan melalui teori *big five personality traits* yang dikemukakan oleh Costa & McCrae (1999) bahwa terdapat lima dimensi utama kepribadian, yaitu *conscientiousness* (kehati-hatian), *agreeableness* (keramahan), *neuroticism* (neurotisisme), *openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman), dan *extraversion* (ekstroversi).

Karyawan dengan ekstroversi tinggi biasanya energik dan ambisius, mereka cenderung berusaha untuk mendapatkan otonomi dan status di tempat kerja (Barrick, *et al.*, 1998). Pada sektor perbankan, terutama dalam kerja tim, dimensi *agreeableness* menggambarkan sejauh mana seseorang mudah bekerja sama, empatik, dan cenderung untuk menyelesaikan konflik secara damai. Karakteristik ini sangat penting dalam konteks pekerjaan tim, dimana kerjasama antar individu menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi (Leonita, 2019). Hal ini menunjukkan penyelarasan sifat kepribadian karyawan dengan tuntutan pekerjaan dan budaya organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja serta kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karyawan yang memiliki kesesuaian yang baik dengan pekerjaan dan organisasi cenderung lebih berkomitmen, lebih puas, dan lebih produktif, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi (Sekiguchi, 2004).

Di samping faktor kepribadian, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja. Rahmawanti (2019) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas. Sedarmayanti (2018) menambahkan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi internal maupun eksternal yang dapat memengaruhi motivasi kerja. Pada BRI Cabang Tanjung Karang Lampung khususnya, lingkungan fisik cukup untuk mendukung operasional harian, seperti ruangan kerja yang sesuai bagi karyawannya, menyediakan peralatan kerja yang memadai, dan menyediakan kondisi fisik kantor yang layak (Leonita, 2019).

Selanjutnya, disiplin kerja juga merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja. Sitopu (2021) menyatakan bahwa disiplin mendorong karyawan untuk berusaha menyelesaikan tugas seoptimal mungkin. Hasil penelitian Putri, *et al.* (2015) juga menunjukkan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja, yang berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka

semakin baik pula hasil kinerjanya. Di BRI Cabang Tanjung Karang Lampung, walaupun masih terdapat masalah pada kurangnya kehadiran dan kedisiplinan serta *turnover* karyawan setiap tahun nya, tetapi pencapaian target penjualan tahunan dan penilaian pelayanan *customer* sudah memenuhi standar yang ditetapkan (Leonita, 2019). Terpenuhinya target penjualan dan standar pelayanan BRI Kantor Cabang Tanjung Karang didukung pula oleh sistem *reward* and *punishment* (Hasil wawancara dengan Ibu Tira Amalia, Petugas Operasional SDM BRI Kantor Cabang Tanjung Karang, tanggal 7 Agustus 2025, pukul 08.05), dengan demikian terdapat aturan yang tegas dalam menguatkan kedisiplinan karyawan.

Berkenaan dengan kondisi tersebut, terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang mengaitkan variabel, baik kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Costa & McCrae, & 1999; Rahmawanti, 2019; Sitopu, 2021; Putri, *et al.*, 2015). Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor selain perbankan atau pada perusahaan dengan karakteristik yang berbeda. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memperkaya literatur mengenai pengelolaan sumber daya manusia di sektor perbankan, sekaligus menjadi masukan praktis bagi manajemen BRI dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menguatkan aspek kepribadian, lingkungan yang kondusif, dan disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut.

- H1: Adanya pengaruh secara parsial kepribadian terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan.
- H2: Adanya pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan.
- H3: Adanya pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan.
- H4: Adanya pengaruh secara simultan kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan *explanatory research* ini dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan *explanatory* tidak hanya mendeskripsikan fenomena, tetapi juga menjelaskan hubungan sebab-akibat di balik fenomena tersebut (Saunders *et al.*, 2016). Penelitian ini menggunakan desain kausal untuk menganalisis hubungan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2023). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan BRI Cabang Tanjung Karang yang berjumlah 182 orang, dan diperoleh sampel sebanyak sebanyak 65 orang melalui rumus *Slovin* dengan *margin of error* 10%. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner berbasis skala *Likert* mulai dari sangat setuju (bernilai 5), setuju (4), netral/cukup (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Kuesioner disebarkan menggunakan *google form*. Selain itu, dilakukan wawancara prariset dengan Petugas Operasional SDM BRI Cabang Tanjung Karang untuk menggali informasi awal tentang kondisi lingkungan kerja, disiplin karyawan, dan memahami pentingnya kepribadian karyawan di perusahaan. Sedangkan data sekunder bersumber dari literatur berupa buku, jurnal, laporan, dan artikel dari internet. Instrumen penelitian diuji validitasnya menggunakan

korelasi *Pearson Product Moment*, dimana item dinyatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel, serta diuji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria reliabel apabila $\alpha \geq 0,60$.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji t untuk melihat pengaruh parsial, uji F untuk melihat pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 24.0 untuk menghasilkan hasil analisis yang akurat dan sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner selama 10 hari sejak tanggal 1 sampai 20 Mei 2025, diperoleh gambaran karakteristik 65 responden yang mencakup jenis kelamin, usia, pekerjaan, dan masa kerja. Dilihat dari jenis kelamin, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebesar 54%, sedangkan laki-laki sebesar 46%. Mayoritas responden dalam penelitian ini berusia antara 26 dan 35 tahun, yaitu sebesar 40%. Kelompok usia ini umumnya berada pada tahap awal masa dewasa, yaitu fase di mana individu mulai menetapkan tujuan jangka panjang, membangun karier, dan menjalin hubungan interpersonal yang lebih stabil (Erikson, 1968).

Secara pendidikan, 78% responden dalam penelitian ini merupakan lulusan Sarjana (S1). Mayoritas responden dalam penelitian ini berasal dari posisi *marketing associate* (Mantri) dengan persentase sebesar 44,6%. Posisi berikutnya yang paling dominan adalah Petugas Layanan Administrasi Kredit sebesar 26,2%, disusul Supervisor sebesar 7,7%. Responden dari posisi Pelaksana Administrasi Kredit Usaha rakyat (PA KUR) dan *Credit Operational Officer* masing-masing sebesar 4,6%. Selanjutnya, responden dari posisi Teller dan Satpam masing-masing sebesar 3,1%, serta Customer Service, Office Boy (OB), Petugas Operasional SLP dan Petugas Operasional Transaksi Dana Jasa masing-masing sebesar 1,5%. Tingginya proporsi responden dari posisi mantri dan petugas layanan administrasi kredit mencerminkan kondisi populasi karyawan di BRI Cabang Tanjung Karang, dimana kedua posisi tersebut memang merupakan jabatan yang paling banyak ditempati. Dengan demikian, distribusi jabatan dalam pengisian kuesioner dapat dikatakan telah merefleksikan struktur jabatan dalam populasi yang diteliti, serta mendukung validitas data yang diperoleh melalui kuesioner.

Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan dengan masa kerja 6–10 tahun, yaitu sebesar 43,1% dari total responden. Selanjutnya, 26% responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, sedangkan responden dengan pengalaman kerja 11–15 tahun sebesar 24,6%. Sementara itu, responden dengan masa kerja lebih dari 16 tahun hanya sebesar 6,2%. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di perusahaan, sehingga diharapkan dapat memberikan jawaban yang lebih mendalam dan relevan terkait topik penelitian.

Hasil jawaban responden terhadap variabel kepribadian (X_1) menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) yang diperoleh sebesar 4,58 yang mengindikasikan bahwa secara umum responden berada pada kategori tinggi. Nilai median dan modus masing-masing sebesar 5, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori sangat tinggi terhadap

item pernyataan yang berkaitan dengan kepribadian. Nilai *mean* terendah terdapat pada indikator *neuroticism* (neurotisme), dan nilai item terendah ditemukan pada item “Saya tetap tenang meski berada di bawah tekanan.” Sebaliknya, indikator dengan nilai *mean* tertinggi adalah *agreeableness* (keramahan) dan *conscientiousness* (kehati-hatian), yang mencerminkan bahwa aspek keramahan dan kehati-hatian sangat menonjol pada mayoritas responden, khususnya pada item “Saya suka membantu orang yang sedang kesulitan” dan “Saya selalu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.”

Sementara pada variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,719, yang mengindikasikan bahwa secara umum responden berada pada kategori tinggi. Nilai median dan modus masing-masing sebesar 5, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori sangat tinggi terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Nilai *mean* terendah terdapat pada indikator lingkungan kerja non fisik. Sementara pada item, nilai terendah ditemukan pada pernyataan “Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan di tempat kerja.” Sebaliknya, indikator dengan nilai *mean* tertinggi adalah lingkungan kerja fisik. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item “Saya mendapatkan fasilitas kantor yang memadai.”

Variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai *mean* tertinggi dibandingkan dengan variabel lain dengan menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) yang diperoleh adalah 4,817, yang mengindikasikan bahwa secara umum responden berada pada kategori tinggi. Nilai median dan modus masing-masing sebesar 5, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori sangat tinggi terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Nilai *mean* terendah terdapat pada indikator taat terhadap aturan waktu, khususnya pada item “Saya selalu mematuhi jam kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan.” Sebaliknya, indikator dengan nilai *mean* tertinggi adalah taat terhadap peraturan lainnya yang ada di perusahaan. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item “Saya menghindari segala tindakan yang merugikan perusahaan.”

Sedangkan pada variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) yang diperoleh sebesar 4,593, yang mengindikasikan bahwa secara umum responden berada pada kategori tinggi. Nilai median dan modus masing-masing sebesar 5, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori sangat tinggi terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Nilai *mean* terendah terdapat pada indikator kuantitas kerja. Pada tingkat item, nilai terendah ditemukan pada pernyataan “Saya dapat mengerjakan beberapa pekerjaan secara bersamaan.” Sebaliknya, indikator dengan *mean* tertinggi terdapat pada kualitas kerja sebesar 4,82. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item “Saya mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik.”

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam penelitian kuantitatif, keabsahan data diperoleh melalui penggunaan instrumen yang valid dan reliabel. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan data yang diperoleh bersifat objektif dan dapat dipercaya (Sugiyono, 2023). Kriteria uji validitas dalam penelitian ini adalah apabila nilai *r* hitung > daripada nilai *r* tabel. Instrumen dalam penelitian ini sebagaimana terdapat pada tabel 1 menunjukkan nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel sebesar 0,244, yang mengindikasikan bahwa instrumen yang telah disebarkan adalah valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Deskripsi
Kepribadian (X_1)	X1.1	0,255	0,244	Valid
	X1.2	0,469		Valid
	X1.3	0,339		Valid
	X1.4	0,371		Valid
	X1.5	0,696		Valid
	X1.6	0.700		Valid
	X1.7	0,784		Valid
	X1.8	0,418		Valid
	X1.9	0.249		Valid
	X1.10	0,387		Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	X2.1	0,382	0,244	Valid
	X2.2	0,629		Valid
	X2.3	0,585		Valid
	X2.4	0,610		Valid
	X2.5	0,713		Valid
	X2.6	0,710		Valid
Disiplin Kerja (X_3)	X3.1	0,589	0,244	Valid
	X3.2	0,567		Valid
	X3.3	0,702		Valid
	X3.4	0,724		Valid
	X3.5	0,741		Valid
	X3.6	0,600		Valid
	X3.7	0,665		Valid
	X3.8	0,667		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,420	0,244	Valid
	Y2	0,464		Valid
	Y3	0,632		Valid
	Y4	0,483		Valid
	Y5	0,619		Valid
	Y6	0,606		Valid
	Y7	0,557		Valid
	Y8	0,317		Valid
	Y9	0,671		Valid
	Y10	0,706		Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepribadian	0,612	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,685	Reliabel
Disiplin Kerja	0,798	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,744	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Selanjutnya, uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha. Nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ menunjukkan bahwa variabel dianggap reliabel (Sugiyono, 2023). Sebagaimana terdapat pada tabel 2 masing-masing variabel mendapatkan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), baik secara simultan maupun parsial.

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,701	,669		-1,048	,299		
	Kepribadian	,417	,106	,387	3,929	,000	,823	1,216
	Lingkungan kerja	,333	,089	,337	3,744	,000	,984	1,016
	Disiplin Kerja	,377	,117	,318	3,208	,002	,814	1,229
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data diolah (2025)

Adapun persamaan regresi sebagaimana hasil analisis pada tabel 3 adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = (- 0,701Y) + 0.417X_1 + 0.333X_2 + 0.377X_3 + 0,1$$

Berdasarkan hasil regresi, nilai konstanta (a) sebesar -0,701. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kepribadian (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) diasumsikan bernilai nol, maka nilai kinerja (Y) diprediksi sebesar -0,701. Artinya, Jika semua variabel independen seperti kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berada pada nilai paling rendah atau tidak berpengaruh, maka nilai kinerja karyawan diperkirakan juga berada pada tingkat yang rendah. Nilai negatif ini tidak perlu dimaknai secara literal, tetapi menggambarkan posisi awal model sebelum pengaruh variabel lain diperhitungkan. Secara praktis, jika tidak ada pengaruh dari kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan menurun. Artinya, semakin baik ketiga faktor tersebut, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai.

Koefisien regresi variabel kepribadian (X_1) sebesar 0,417, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel kepribadian, dengan variabel lain dianggap konstan, akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,417. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan hubungan searah, sehingga semakin tinggi kepribadian maka semakin tinggi pula kinerja.

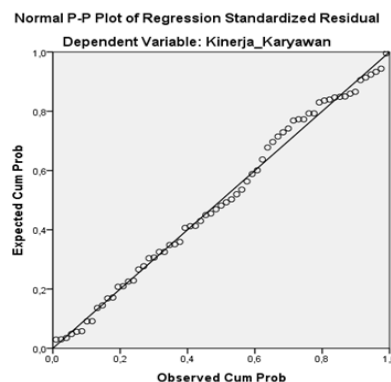
Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,333, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel lingkungan kerja, dengan variabel lain dianggap konstan, akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,333. Nilai positif tersebut menunjukkan hubungan searah, artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja.

Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,377, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel disiplin kerja, dengan variabel lain dianggap konstan, akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,377. Koefisien positif ini juga menunjukkan hubungan searah, sehingga semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)* sebelum dilakukan analisis regresi. Pengujian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Model regresi yang baik harus terbebas dari pelanggaran asumsi-asumsi tersebut (Ghozali, 2021).

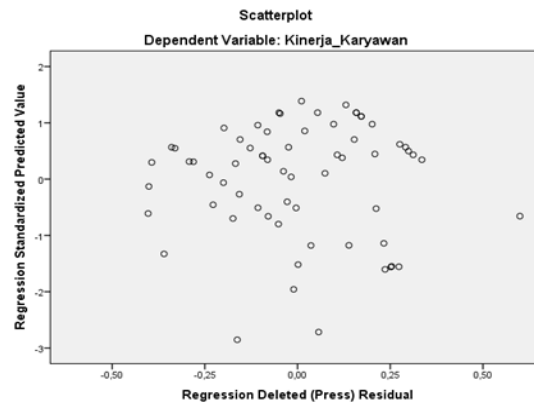


Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada gambar 1 menunjukkan bahwa garis titik-titik pada plot tersebut mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa variabel yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode uji grafik *scatterplot* dengan kriteria pengambilan keputusan apabila tidak terbentuk pola tertentu dan bentuk grafik menyebar pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED maka data dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada gambar 2 terlihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa varian dari residual bersifat konstan pada setiap nilai prediksi, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,701	,669		-1,048	,299		
	Kepribadian	,417	,106	,387	3,929	,000	,823	1,216
	Lingkungan Kerja	,333	,089	,337	3,744	,000	,984	1,016
	Disiplin Kerja	,377	,117	,318	3,208	,002	,814	1,229
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data diolah (2025)

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai

tolerance. Dengan ketentuan jika nilai $VIF < 10$ dan *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4 diketahui bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen dalam model regresi ini memenuhi kriteria tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinearitas.

5. Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan pada uji t, yaitu jika $Sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 3 maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel kepribadian memiliki nilai $Sig. 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Tanjung Karang, Bandar Lampung.
- b. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai $Sig. 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Tanjung Karang, Bandar Lampung.
- c. Variabel disiplin kerja memiliki nilai $Sig. 0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada penelitian ini, dilakukan untuk menunjukan apakah semua variabel kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan dengan kriteria nilai signifikan $< 0,05$. Berdasarkan hasil pada tabel 5, dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi ($Sig.$) sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan Uji (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.610	3	.870	20.768	.000 ^b
	Residual	2,556	61	.042		
	Total	5.166	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepribadian, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: Data diolah (2025)

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi pada penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen (kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan).

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.489	.20302
a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai R adalah 0,716 yang menunjukkan hubungan antara variabel independen (kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dalam kategori kuat. Nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,489 atau 48,9%, yang artinya menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen yang terjadi adalah sebesar 48,9%, sedangkan sisa nilai 51,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Cabang Tanjung Karang. Analisis deskriptif menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,59. Nilai median dan modus sebesar 5 semakin menguatkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan item yang terdapat pada variabel kepribadian. Variabel kepribadian diukur menggunakan dimensi *big five personality* yang meliputi *conscientiousness*, *agreeableness*, *neuroticism*, *openness*, dan *extraversion*. Di antara kelima dimensi tersebut, nilai terendah terdapat pada *neuroticism*, khususnya pada pernyataan "Saya tetap tenang meskipun dalam kondisi tertekan." Sementara nilai tertinggi terdapat pada *agreeableness* (keramahan), khususnya pada item "Saya suka membantu orang yang sedang kesulitan" dan Saya selalu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab."

Hal ini sejalan dengan teori kepribadian *big five* yang menyatakan bahwa individu dengan *neuroticism* rendah lebih tahan terhadap stres, lebih fokus, dan tidak mudah terdistraksi oleh tekanan psikologis dalam pekerjaan. Barrick *et al.*, (1991) menyatakan bahwa *conscientiousness* merupakan prediktor penting kinerja karena terkait ketelitian dan orientasi hasil. Dalam penelitian ini, indikator *neuroticism* disusun dalam pernyataan positif, sehingga skor tinggi menunjukkan kestabilan emosi (*low neuroticism*) yang penting dalam menghadapi tekanan kerja. Implikasinya, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan dimensi kepribadian tersebut dalam rekrutmen, penempatan, dan pengembangan karyawan guna mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Begitu pula dengan hasil uji hipotesis secara parsial pada variabel lingkungan kerja yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis deskriptif menunjukkan nilai rata-rata 4,72, dengan median dan modus sebesar 5 yang mengindikasikan mayoritas responden sangat setuju dengan item yang terdapat dalam pengukuran lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik merupakan indikator yang mendapatkan penilaian *mean* terendah, khususnya pada item “Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan di tempat kerja.” Indikator dengan nilai *mean* tertinggi adalah lingkungan kerja fisik, dengan item tertinggi pada pernyataan “Saya mendapatkan fasilitas kantor yang memadai.”

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Lestary & Harmon (2017), yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan (Raziq & Maulabakhsh, 2015).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel disiplin kerja berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Analisis deskriptif menunjukkan rata-rata 4,82 dengan nilai median dan modus masing-masing sebesar 5, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori sangat tinggi terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Nilai *mean* terendah terdapat pada indikator taat terhadap aturan waktu, khususnya pada item “Saya selalu mematuhi jam kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan.” Indikator dengan nilai *mean* tertinggi adalah taat terhadap peraturan lainnya yang ada di perusahaan. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item “Saya menghindari segala tindakan yang merugikan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elvis & Setiawan (2023) yang menunjukan bahwa disiplin kerja memberikan sumbangan positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kedisiplinan yang diterapkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sementara itu, pada hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebesar 47,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Dengan demikian, model ini cukup kuat dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

Analisis deskriptif variabel kinerja menunjukkan rata-rata 4,60, dengan median dan modus sebesar 5, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori sangat tinggi terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Nilai *mean* terendah terdapat pada indikator kuantitas kerja, khususnya pada pernyataan “Saya dapat mengerjakan beberapa pekerjaan secara bersamaan.” Indikator dengan *mean* tertinggi terdapat

pada kualitas kerja, khususnya pada item “Saya mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik.” Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pratama, *et al*, (2023) yang menunjukkan kontribusi variabel kepribadian, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif kepribadian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan BRI Cabang Tanjung Karang, Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan semakin positif dimensi kepribadian seseorang, semakin baik lingkungan kerja, dan semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Penilaian tertinggi pada variabel kepribadian terdapat pada indikator keramahan (*agreeableness*). Sementara pada variabel lingkungan kerja indikator dominan terletak pada lingkungan kerja fisik. Sedangkan pada disiplin kerja indikator dominan terletak pada kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Pada kinerja karyawan, indikator dominan berupa ketepatan waktu dan pencapaian target kerja. Hasil ini sejalan dengan karakteristik lingkungan perbankan yang menekankan pada layanan berkualitas, aturan SOP yang ketat, dan pencapaian target kerja yang terukur untuk menjamin keamanan finansial nasabah dan keberlangsungan bisnis dalam jangka panjang.

Secara teoritis, penelitian ini terbatas pada karyawan BRI Cabang Tanjung Karang di Bandar Lampung sehingga temuan tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh karyawan BRI. Faktor lain seperti usia dan lama masa kerja juga berpotensi memengaruhi kinerja, khususnya pada aspek kemandirian, namun tidak menjadi fokus utama penelitian ini. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah responden serta dapat menambahkan variabel tambahan seperti kualitas layanan dan dukungan organisasi. Secara praktis, asesmen psikologis perlu dikembangkan untuk mengukur kesesuaian kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaan, perlu adanya pelatihan manajemen emosi, serta pembentukan karakter. Selain itu, penguatan lingkungan kerja fisik dan kedisiplinan karyawan dapat dikembangkan sebagai strategi berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

REFERENSI

- Bank Rakyat Indonesia. (2018). *Membangun negeri melalui integrated banking solution dan transformasi umkm: Laporan tahunan 2017*. Jakarta: PT Bank Rakyat Indonesia.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., Neubert, M. J., & Mount, M. K. (1998). *The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis*. *Personnel Psychology*, 41(1), 1-28.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1999). *A five-factor theory of personality*. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 139-153). Guilford Press.
- Elvis, & Setiawan, I. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru. *Eklektik: Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, 7(2), 218–227.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Halim, F., Vionika, A., & Ningrum, F. S. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Kota Palembang. *Jurnal DIALOGIKA: Manajemen dan Administrasi*, 5(1), 38–45.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Laila, N. (2019). Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada pt hadji kalla cabang Bulukumba: Pendekatan big five personality. *Skripsi*. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–104.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2014). *Human resource management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Pratama, F. D., Sudarwati, & Hamidah, R. A. (2023). Pengaruh kepribadian, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Manajemen & Pendidikan (JUMANDIK)*, 1(3), 237–241
- Putri, S. W., Rodhiyah, R., & Nugraha, H. S. (2015). Pengaruh lingkungan kerja fisik, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pt. kimia farma, tbk. Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(2), 254–261.
- Rahayu, N. E., & Utama, D. B. (2022). Strategi pengembangan sdm di bri: Pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kualitas layanan dan inovasi. *Jurnal Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, 10(2), 123–135.
- Rahmawanti, N. P. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama Malang Utara). *Skripsi*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725.
- Roberts, B. W., & Mroczek, D. (2008). *Personality trait change in adulthood*. Current Directions in Psychological Science, 17(1), 31–35.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2016). *Research methods for business students* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti, M. (2018). *Sumber daya manusia dan manajemen organisasi* (10th ed.). Bandung: Refika Aditama.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta.