

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI SIMPRUG DI JAKARTA SELATAN**

<sup>1</sup> **Ahmad Fauzi**

<sup>1</sup>Alumni S1 Manajemen STIE Bisnis Indonesia

<sup>2</sup> **Sutarti**

<sup>2</sup>Dosen STIE Bisnis Indonesia

Korespondensi : [sutarti@stiebi.ac.id](mailto:sutarti@stiebi.ac.id)

### **ABSTRAK.**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Simprug di Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif dengan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuisioner yang disebarakan kepada karyawan PT Bank Mandiri Simprug di Jakarta Selatan sebanyak 32 karyawan. Berdasarkan Bhasil pembahasan yang telah diperoleh dari simpulan adalah sebagai berikut: hasil uji secara parsial untuk variabel motivasi kerja (X1) dengan nilai statistik t hitung  $< t$  tabel ( $1,739 < 2,045$ ) serta nilai probabilitas *sig* (0,093) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara parsial untuk variabel disiplin kerja (X2) dengan nilai statistik t hitung  $< t$  tabel ( $3,650 > 2,045$ ) serta nilai *sig* (0,001) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara parsial untuk variabel lingkungan kerja (X3) dengan nilai statistik t hitung  $< t$  tabel ( $2,810 > 2,045$ ) serta nilai *sig* (0,009) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara simultan dengan nilai F hitung  $> F$  tabel ( $70,593 > 3,34$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). besarnya *adjusted coefficient of determination* (*adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,871 yang berarti variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,871 atau sebesar 87,1% kepada kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 0,129 atau sebesar 12,9% diterangkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja Karyawan.

### **ABSTRACT.**

*The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, work discipline and work environment on the performance of employees of PT Bank Mandiri Simprug in South Jakarta. The research method used is a qualitative method with a quantitative approach using a survey method through a questionnaire distributed to 32 employees of PT Bank Mandiri Simprug in South Jakarta. Based on the results of the discussion that has been*

*obtained from the conclusions are as follows: partial test results for the variable work motivation ( $X_1$ ) with a statistical value of  $t_{count} < t_{table}$  ( $1.739 < 2.045$ ) and sig probability value ( $0.093$ ) then  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected, means that work motivation partially does not significantly influence employee performance. Partial test results for the work discipline variable ( $X_2$ ) with a statistical value of  $t_{count} < t_{table}$  ( $3.650 > 2.045$ ) and a sig value ( $0.001$ ) then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that work discipline partially has a significant effect on employee performance. Partial test results for the work environment variable ( $X_3$ ) with a statistical value of  $t_{count} < t_{table}$  ( $2.810 > 2.045$ ) and a sig value ( $0.009$ ) then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that the work environment partially has a significant effect on employee performance. Simultaneous test results with  $F_{count} > F_{table}$  ( $70.593 > 3.34$ ) then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted which means work motivation ( $X_1$ ), work discipline ( $X_2$ ), work environment ( $X_3$ ) together have a significant effect on employee performance ( $Y$ ). the magnitude of the adjusted coefficient of determination (adjusted  $R^2$ ) is  $0.871$  which means that the independent variables consisting of work motivation, work discipline and work environment can contribute an influence of  $0.871$  or  $87.1\%$  to employee performance while the remaining is  $0.129$  or  $12.9\%$  is explained by other factors that are not included in the model.*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, And Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN.**

Berbagai isu mengenai sumber daya manusia layak mendapatkan perhatian bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya penting bagi kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan atau kompetensi tinggi dalam bekerja mampu memberikan kinerja tinggi bagi perusahaan, sehingga ketika karyawan tersebut keluar dari perusahaan berarti perusahaan telah mengalami kerugian. Perusahaan memiliki sejumlah tujuan yang harus dicapai dalam pelaksanaan operasionalnya. Penetapan tujuan tersebut didasarkan pada kemampuan sumber daya yang dimiliki khususnya sumber daya manusia.

Menurut Hamali (2016:2) menyatakan “Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas”. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitu, sumber daya manusia (human resource) dan sumber daya non manusia (nonhuman resource). Kelompok sumber daya non manusia mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain lain. Menurut Hafidzi, dkk. (2019:52) menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Oleh karena itu karyawan yang memiliki motivasi kerja baik akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dan akan sangat mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Mendisiplinkan karyawan merupakan hal yang penting karena berdampak pada tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2018:199) “Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sedarmayanti (2015) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan”.

Penelitian ini akan membahas pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Akhmad (2015:11) “Kinerja karyawan merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan”. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) “Kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja”. Kinerja karyawan adalah aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dan berperan langsung dalam berkembangnya perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus bisa terus memonitor kinerja dari setiap karyawan dan mencari tahu apakah tingkat kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya sudah sesuai atau tidak. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada perusahaan.

## **TINJAUAN TEORI.**

Pengertian Manajemen.

Menurut Afandi (2018:1) “Manajemen adalah bekerja sama dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling)”. Pendapat lainnya Follet dalam Sahir (2020:14) “Manajemen adalah suatu seni untuk melaksanakan suatu pekerjaan melalui orang lain”. Definisi ini menunjukkan bahwa para manajer mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara mengatur orang-orang lain untuk melaksanakan segala keperluan dalam pekerjaan itu, bukan dengan cara melaksanakan pekerjaan itu oleh dirinya sendiri. Kemudian menurut Terry dan Rue (2015) “Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan terhadap suatu kelompok orang

ke arah tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata”. Sedangkan menurut Handoko (2015) “Manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan”.

Pengertian manajemen yang dikemukakan para ahli dapat ditemukan dalam banyak literatur dan merujuk pada persepsi masing-masing. Konsekuensinya adalah cenderung memunculkan pengertian yang berbeda pula antara satu dengan yang lainnya. Berikut ini dipaparkan beberapa pandangan mengenai pengertian manajemen, adalah:

1. Manajemen dipandang sebagai suatu proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya melalui interaksi sumber daya-sumber daya dan pembagian tugas dengan profesional.
2. Manajemen dipandang sebagai upaya-upaya yang dilakukan orang untuk pencapaian tujuan-tujuan organisasi melalui proses optimasi sumber daya manusia, material dan keuangan.
3. Manajemen dipandang sebagai bentuk koordinasi dan pengintegrasian dari berbagai sumber daya (manusia dan cara) untuk menyelesaikan tujuan-tujuan khusus dan tujuan-tujuan yang bervariasi (umum).
4. Manajemen dipandang sebagai suatu bentuk kerja yang melingkupi koordinasi sumber daya manusia, tenaga kerja, dan modal untuk menyelesaikan target-target organisasi.

#### Tujuan Manajemen

Menurut Amirullah (2015) “Tujuan manajemen adalah suatu yang ingin dilaksanakan oleh seseorang, tujuan merupakan objek atas suatu tindakan, sesuatu yang ingin direalisasikan menggambarkan cakupan tertentu, dan menyarankan pengarahan kepada usaha seorang manajer”. Berdasarkan pengertian di atas, minimum dapat diambil 4 (empat) materi pokok, yaitu:

1. Sesuatu yang ingin direalisasikan (goal),
2. Cakupan (scope),
3. Kepastian (definiteness)
4. Pengarahan (direction).

Secara logika luasnya sesuatu yang ingin direalisasikan termasuk dalam pengertian tujuan manajemen. Batas yang diilustrasikan untuk sesuatu organisasi tertentu dapat mengandung lebih dari satu pernyataan seperti sesuatu yang ingin direalisasikan. Tujuan manajemen juga mengandung kata kepastian (definiteness).

Gagasan yang dinyatakan dengan istilah samar-samar, dan arti sama memiliki nilai manajemen yang minimum. Dengan demikian, sesuatu yang ingin direalisasikan, seperti hasilkan sebanyak-banyaknya, selesaikan secepat mungkin, merupakan pokok pada cara yang heterogen dan sering memberikan dampak kekacauan. Akhirnya, pengarahannya (direction) ditujuan oleh tujuan. Hal itu karena pada umumnya menunjukkan hasil yang harus direalisasikan dan memisahkan hasilnya dari berbagai hal yang ingin direalisasikan yang mungkin ada. Pada umumnya tujuan dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) macam yaitu:

1. Tujuan organisasi secara makro,
2. Tujuan manajer pada seluruh hierarki organisasi, dan
3. Tujuan individu.

Tujuan organisasi secara makro berhubungan dengan nilai yang dibentuk dari aktivitas yang dilakukan oleh organisasi untuk kepentingan pihak internal sosial dan pihak eksternal sosial. Tujuan manajer pada seluruh hierarki organisasi berhubungan dengan hierarki kuantitas dan kualitas yang harus direalisasikan. Tujuan individu lebih banyak berhubungan dengan kepuasan ekonomis, psikologis dan sosial.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).**

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Mangkunegara (2017:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Kemudian menurut Mangkunegara (2017:2) “Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai”.

Menurut Sunyoto dalam Unaradjan (2019:12) “Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktifitas kerja”.

Menurut Kasmir (2018:6) mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

### **Motivasi Kerja.**

Pengertian Motivasi Kerja.

Menurut Hasibuan (2020:19) “Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut McClland dalam Suwanto (2019) menyatakan bahwa “Motivasi kerja merupakan gabungan faktor internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk mulai bekerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan kerangka waktu tertentu”. Selanjutnya Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Hafidzi (2019:52) menyatakan bahwa “Motivasi adalah tenaga penggerak yang membangkitkan semangat kerja seseorang sehingga mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan berintegritas dengan segala usahanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Mangkunegara (2017:94) mengemukakan bahwa “Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan,

### **Arti Penting Motivasi .**

Motivasi membuat keadaan dalam diri individu muncul, terarah, dan mempertahankan perilaku, motivasi menjadi dorongan (driving force) terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama, berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain.

Menurut Mangkunegara (2017:87), arti penting motivasi meliputi:

1. Motivasi untuk berprestasi

Motivasi akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hierarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

2. Motivasi untuk berkuasa

Motivasi akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara di mana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

3. Motivasi untuk berhubungan atau bersahabat

Motivasi untuk berhubungan atau bersahabat adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain.

### **Disiplin Kerja.**

Pengertian Disiplin Kerja.

Menurut Zainal dkk (2015:599) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan”. Lain halnya menurut Davis dalam Mangkunegara (2015:129) bahwa “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Sementara itu menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:88) adalah “Disiplin kerja sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan”. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi disiplin para karyawan untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana dia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, sikap, dan perbuatan yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Pegang

Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Bila peraturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, para karyawan tidak akan mematuhi aturan tersebut.

4. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

### **Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.**

Menurut Mangkunegara (2015:131) ada beberapa pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin kerja yang umumnya berlaku dalam suatu perusahaan, yaitu:

1. Pemberian Peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian surat peringatan adalah agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

2. Pemberian Sanksi

Karyawan yang telah melanggar harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan.

4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan karyawan, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku.

### **Lingkungan Kerja.**

Pengertian Lingkungan Kerja.

Menurut Afandi (2018:65) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Dengan kata lain, contoh konkret dari pengkondisian lingkungan kerja yang baik adalah dengan memastikan udara segar menggunakan perangkat AC, memasang lampu yang cukup terang, dan sebagainya.” Menurut Sedarmayanti (2017:25) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Sementara itu, menurut Bambang Kussrianto (2018:122) bahwa

“Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan”.

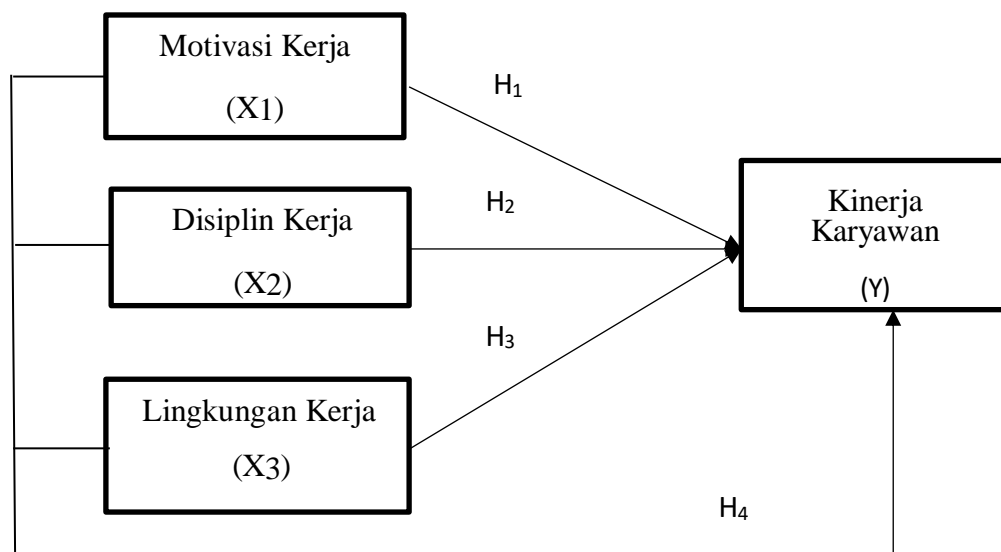
### **Kinerja Karyawan.**

Pengertian Kinerja Karyawan.

Pengertian kinerja menurut Edison, dkk. (2017:188) bahwa “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. menurut Mangkunegara (2015:67) adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) bahwa “Kinerja adalah pencapaian karya dalam hal tertentu. Kinerja karya sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atas pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

### **KERANGKA PEMIKIRAN.**

**Gambar 2.2.**



Sumber : Penulis (2023)

**METODE PENELITIAN.**

Menurut Sugiyono (2016:2) menyatakan bahwa “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Cara ilmiah merupakan kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Menurut Bahri (2018:2) mengatakan bahwa “Metode penelitian adalah bagian dari metodologi penelitian yang secara khusus mendeskripsikan tentang teknik pengumpulan data dan analisis data”. Tujuan dan kegunaan secara umum penelitian ada tiga macam yaitu penemuan, pembuktian dan pengembangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survey. “Metode survey adalah pengumpulan data berupa kuesioner, test dan wawancara terstruktur yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah”, (Sugiyono, 2016).

**POPULASI DAN SAMPEL.****Populasi.**

Menurut Sugiyono (2017) definisi populasi adalah sebagai berikut “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Mandiri Simprug, Jakarta Selatan dengan jumlah populasi adalah sebanyak 35 karyawan.

**Sampel.**

Menurut Sugiyono (2016) mengatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul- betul representative atau mewakili. Menurut Arikunto (2016) “Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10%-15% atau 20%-25% atau lebih”. ”Teknik sampling dalam penelitian ini yakni termasuk dengan nonprobability sampling yang artinya teknik pengambilan sampling yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama pada setiap

unsur (anggota populasi) untuk dipilih menjadi sampel”, (Sugiyono, 2019:131). Menurut Sugiyono (2017:96) “Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel”. Hal ini sering dilakukan jika populasinya relatif kecil dan atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Dalam penelitian ini populasinya dan sampelnya adalah karyawan PT Bank Mandiri Simprug, Jakarta Selatan dengan jumlah sebanyak 32 karyawan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

### HASIL PENELITIAN.

#### Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1).

Tabel 4.5

Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<i>Sig (2-tailed)</i>	Kesimpulan
1	0,797	0,349	0,000	<i>Valid</i>
2	0,832	0,349	0,000	<i>Valid</i>
3	0,831	0,349	0,000	<i>Valid</i>
4	0,757	0,349	0,000	<i>Valid</i>
5	0,808	0,349	0,000	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22.0 for windows (2023).

#### Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2).

Tabel 4.6

Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<i>Sig (2-tailed)</i>	Kesimpulan
1	0,834	0,349	0,000	<i>Valid</i>
2	0,862	0,349	0,000	<i>Valid</i>
3	0,869	0,349	0,000	<i>Valid</i>
4	0,806	0,349	0,000	<i>Valid</i>

5	0,879	0,349	0,000	<i>Valid</i>
6	0,802	0,349	0,000	<i>Valid</i>
7	0,882	0,349	0,000	<i>Valid</i>
8	0,821	0,349	0,000	<i>Valid</i>
9	0,820	0,349	0,000	<i>Valid</i>
10	0,827	0,349	0,000	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22.0 for windows (2023).

Dilihat dari tabel di atas yaitu tabel 4.6 terlihat bahwa hasil pengujian validitas semua pernyataan variabel disiplin kerja (X2) dapat dikatakan valid karena diketahui dari uji signifikan yang dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel untuk degree of freedom ( $df = n - 2 = 32 - 2 = 30 = 0,349$ ), dalam hal ini n adalah jumlah sampel pada taraf signifikan atau alpha 0,05 dengan uji dua sisi / Sig. (2-tailed), yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item. Nilai rhitung dari seluruh pertanyaan lebih besar dari nilai rtabel (0,349) dan nilai  $sig. < \alpha = 0,05$ . Sehingga kuesioner dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

### Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).

Tabel 4.7

Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja (X3)

<b>Pernyataan</b>	<b>rhitung</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Sig (2-tailed)</b>	<b>Kesimpulan</b>
1	0,814	0,349	0,000	<i>Valid</i>
2	0,821	0,349	0,000	<i>Valid</i>
3	0,873	0,349	0,000	<i>Valid</i>
4	0,921	0,349	0,000	<i>Valid</i>
5	0,902	0,349	0,000	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22.0 for windows (2023)

Dilihat dari tabel di atas yaitu tabel 4.7 terlihat bahwa hasil pengujian validitas semua pernyataan variabel lingkungan kerja (X3) dapat dikatakan valid karena diketahui dari uji signifikan yang dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom ( $df = n - 2 = 32 - 2 = 30 = 0,349$ ), dalam hal ini n adalah jumlah sampel pada taraf signifikan atau alpha 0,05 dengan uji dua sisi / Sig. (2-tailed), yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item. Nilai r hitung dari seluruh pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (0,349) dan nilai sig.  $< \alpha = 0,05$ . Sehingga kuesioner dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

#### Uji Validasi Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.8.

Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan (Y)

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Sig (2-tailed)</b>	<b>Kesimpulan</b>
1	0,778	0,349	0,000	<i>Valid</i>
2	0,768	0,349	0,000	<i>Valid</i>
3	0,771	0,349	0,000	<i>Valid</i>
4	0,791	0,349	0,000	<i>Valid</i>
5	0,750	0,349	0,000	<i>Valid</i>
6	0,861	0,349	0,000	<i>Valid</i>
7	0,856	0,349	0,000	<i>Valid</i>
8	0,848	0,349	0,000	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22.0 for windows (2023).

Dilihat dari tabel di atas yaitu tabel 4.8 terlihat bahwa hasil pengujian validitas semua pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan valid karena diketahui dari uji signifikan yang dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom ( $df = n - 2 = 32 - 2 = 30 = 0,349$ ), dalam hal ini n adalah jumlah sampel pada taraf signifikan atau alpha 0,05 dengan uji dua sisi / Sig. (2-tailed), yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item. Nilai r hitung dari seluruh pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (0,349) dan nilai sig.  $< \alpha = 0,05$ . Sehingga kuesioner dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

**Uji Reliabilitas.**

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1).

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas variabel motivasi kerja (X1) dengan menggunakan bantuan software SPSS 22.0:

Tabel 4.9.

Hasil Output Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,860	,865	5

Sumber: Data diolah SPSS 22 .0 (2023)

Dilihat dari tabel 4.9. dapat dilihat di atas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,6 atau  $0,860 > 0,6$  sehingga item-item pernyataan dari variabel motivasi kerja (X1) adalah reliabel.

**Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2).**

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas variabel disiplin kerja (X2) dengan menggunakan bantuan software SPSS 22.0:

Tabel 4.10.

Hasil Output Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,951	,954	10

Sumber: Data diolah SPSS 22.0 (2023)

Berdasarkan tabel 4.10. dapat dilihat di atas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,6 atau  $0,951 > 0,6$  sehingga item-item pernyataan dari variabel disiplin kerja (X2) adalah reliabel.

### Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>).

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 22.0:

**Tabel 4.11.**  
**Hasil Output Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,913	,917	5

Sumber: Data diolah SPSS 22.0 (2023)

Dilihat tabel 4.11. dapat dilihat di atas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,6 atau 0,913 > 0,6 sehingga item-item pernyataan dari variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) adalah reliabel.

### Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 22.0:

**Tabel 4.12.**  
**Hasil Output Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,918	,922	8

Sumber: Data diolah SPSS 22.0 (2023).

Dilihat tabel 4.12. dapat dilihat di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 atau 0,918 > 0,6 sehingga *item-item* pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliabel.

**Uji Multikolinearitas.**

Tabel 4.14.  
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,097	2,160		,508	,615		
	M.KERJA	,316	,181	,213	1,739	,093	,278	3,594
	D.KERJA	,364	,100	,470	3,650	,001	,251	3,980
	L.KERJA	,470	,167	,321	2,810	,009	,319	3,132

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22.0 for windows (2023)

Berdasarkan tabel 4.14. di atas bahwa nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) dapat diketahui dari tabel collinearity statistics. Nilai Tolerance dari variabel  $> 0,1$  dan nilai VIF dari variabel  $< 10$ . Dari nilai Tolerance dan VIF tersebut pada masing-masing variabel dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinearitas. Sehingga pengujian selanjutnya dapat dilanjutkan, karena telah memenuhi syarat pengujian asumsi klasik yaitu tidak terjadi multikolinearitas.

**Analisis Regresi Berganda.**

Tabel 4.15.  
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,097	2,160		,508	,615		
	M.KERJA	,316	,181	,213	1,739	,093	,278	3,594
	D.KERJA	,364	,100	,470	3,650	,001	,251	3,980
	L.KERJA	,470	,167	,321	2,810	,009	,319	3,132

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22.0 for windows (2023).

**Uji t.**

Tabel 4.17. Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,097	2,160		,508	,615		
	M.KERJA	,316	,181	,213	1,739	,093	,278	3,594
	D.KERJA	,364	,100	,470	3,650	,001	,251	3,980
	L.KERJA	,470	,167	,321	2,810	,009	,319	3,132

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22.0 for windows (2023).

**Uji F.**

Tabel 4.18. Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1234,944	3	411,648	70,593	,000 <sup>b</sup>
	Residual	163,275	28	5,831		
	Total	1398,219	31			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), L.KERJA, M.KERJA, D.KERJA

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22.0 for windows (2023).

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai F-Sig. adalah 0,000 artinya bahwa p- value  $< \alpha$  atau  $0,000 < 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan jika penentuan keputusan dengan cara membandingkan Fhitung dengan Ftabel. Pada tabel 4.18. diperoleh Fhitung sebesar 70,593 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ,  $\alpha = 5\%$ ,  $df_1 = k - 1$  dimana “k” merupakan jumlah variabel bebas =  $3 - 1 = 2$  dengan  $df_2$  (degree of freedom) =  $n - k - 1$  dimana “n” merupakan jumlah responden dan “k” merupakan jumlah variabel bebas, maka  $df_2 = 32 - 3 - 1 = 28$ , maka hasil yang diperoleh untuk Ftabel sebesar 3,34. Karena Fhitung  $> Ftabel$  ( $70,593 > 3,34$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya motivasi kerja (X1),

disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja

## **PEMBAHASAN.**

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama didapat bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai thitung < ttabel ( $1,739 < 2,045$ ) dengan nilai sig (0,093) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa motivasi kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). PT Bank Mandiri Simprug sangat kurang dalam memotivasi para karyawannya, seperti memberikan fasilitas kerja yang kurang memadai dan para karyawan kurang diberikan jaminan kesehatan dan tunjangan-tunjangan lainnya, selain itu perusahaan ini sangat kurang menjamin keamanannya pada saat mereka bekerja. Para karyawan tidak diberikan penghargaan apabila mampu meraih prestasi yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novianshah (2015).

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua didapat bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dilihat dari nilai thitung > ttabel ( $3,650 > 2,045$ ) dengan nilai sig (0,001) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). PT Bank Mandiri Simprug harus meningkatkan kedisiplinan karena disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun saat ini para karyawan sudah disiplin baik dalam mentaati aturan jam kerja, aturan-aturan perusahaan lainnya maupun aturan-aturan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khairi dan Syahrian (2022).

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga didapat bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai thitung > ttabel (2,810

$> 2,045$ ) dengan nilai sig (0,009) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja PT Bank Mandiri Simprug saat ini mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman. Namun karena lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka PT Bank Mandiri Simprug harus meningkatkan kondisi lingkungan kerja saat ini menjadi lebih baik lagi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyono dan Manongga (2020).

## **SIMPULAN DAN SARAN.**

### **Simpulan.**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai thitung  $<$  ttabel ( $1,739 < 2,045$ ) dengan nilai sig (0,093) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa motivasi kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan nilai thitung  $>$  ttabel ( $3,650 > 2,045$ ) dengan nilai sig (0,001) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan nilai thitung  $>$  ttabel ( $2,810 > 2,045$ ) dengan nilai sig (0,009) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Berdasarkan nilai Fhitung sebesar 70,593 dengan nilai Sig. 0,000, karena nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 dan Fhitung  $>$  Ftabel ( $70,593 > 3,34$ ), maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,940 yang berarti terdapat korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan variabel terikatnya yakni kinerja karyawan. Besarnya adjusted coefficient of determination (adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,871 yang berarti variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,871 atau sebesar 87,1 % kepada kinerja karyawan

sedangkan sisanya sebesar 0,129 atau sebesar 12,9 % diterangkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

### **Saran.**

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat dikemukakan pada skripsi ini yaitu:

1. Saran untuk PT Bank Mandiri Simprug, selalu memberikan motivasi kerja baik berupa finansial maupun non finansial agar karyawan terus bersemangat dalam bekerja, meningkatkan disiplin kerja para karyawan yang sudah tertanam dengan baik dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan fokus dan damai dengan dukungan lingkungan kerja yang baik.
2. Dalam hal ini penulis menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis memberikan saran kepada penelitian-penelitian selanjutnya, untuk menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA.**

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Zanafa Publishing. Riau.
- Akhmad, Sandy Farizal. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT JAMU JAGO Kota Semarang). Universitas Diponegoro. Semarang. [http://eprints.undip.ac.id/46724/1/05\\_AKHMAD.pdf](http://eprints.undip.ac.id/46724/1/05_AKHMAD.pdf)
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen Fungsi Proses Pengendalian. Mitra Kencana Media. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek). PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bahri, Syaiful. 2018. Metode Penelitian Bisnis – Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS. Andi. Yogyakarta.
- Budiyono. 2017. Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan. UNS Press. Surakarta.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., dan Komariyah, Imas. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- Firmansyah, Anang., dan Mahardika, Budi W. 2018. Pengantar Manajemen. Deepublish. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- . 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- . 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hafidzi, Achmad Hasan., Nur, Adha Risky., dan Qomariah, Nurul. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1. [http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN\\_IPTEKS/article/view/2109/0](http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/0)
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. PT Buku Seru. Yogyakarta.
- . 2018. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-3. PT Buku Seru. Yogyakarta.
- Handoko. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Pustaka Setia. Bandung.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-23. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- . 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-25. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Ichsan, Reza Nurul., Nasution, Lukman., dan Sinaga, Sarman. 2021. Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). CV Sentosa Deli Mandiri. Medan.
- Karyoto. 2016. Dasar-dasar Manajemen. Edisi ke-1. Andi. Yogyakarta.
- Kasmir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Rajagrafindo Persada. Depok.
- Khairi, Rahma Hidayati., dan Syahrian. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang. *E-JURNAL MANAJEMEN TSM*. E-ISSN: 2775–8370 Vol.2 No 3, September 2022, Hlm. 11-22. <https://jurnaltsm.id/index.php/EJM/TSM/article/view/1558>
- Kustrianingsih, Maria Rini., Minarsih, Maria Magdalena., dan Hasiolan, Leonardo Budi. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Journal of Management*, Vol.02, No.02, Maret 2016. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/417>
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke-12. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- . 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke-14. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Novianshah, Randhy. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk di Surabaya. *e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, Vol.1 No.2 Agustus 2015 E-ISSN : 2442-4315. <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/magistra/article/view/531/298>
- Purnaya, I Gusti Ketut. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Yogyakarta. Yogyakarta.
- Safri, Hayanuddin. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Global Terhadap Tinjauan UU Nomor 13 Tahun 2003. *Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*. Vol.7, No.1-Januari-2019. 2615-1855 (E-ISSN) 2303-2863 (P-ISSN).
- Sahir, Syafrida Hafni. 2020. Keterampilan Manajerial Efektif. Yayasan Kita Menulis.

- Medan.
- Samsudin, Sadili. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditam. Cetakan ke-7. Bandung.
- . 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditam. Cetakan ke-9. Bandung.
- Sekaran, Uma. .2017. Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian. Edisi 6. Buku 1. Cetakan Kedua. Salemba Empat. Jakarta Selatan 12610. Jakarta.
- Setiawan, Alan Hidayat., dan Siagian, Hotlan. 2017. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Karyawan pada CV. Sinar Agung. Universitas Kristen Petra, Surabaya. Jurnal Manajemen, AGORA Vol.5, No.3, (2017). <https://media.neliti.com/media/publications/89989-ID-pengaruh-kemampuan- dan-motivasi-kerja-te.pdf>
- Simanjuntak, Demak Claudia Yosephine., Mudrika. Arfi Hafiz., dan Tarigan, Andre Syahputra. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. Jurnal Indonesia Sosial Teknologi. p-ISSN: 2723 – 6609, e-ISSN : 2745- 5254. Vol. 2, No. 3. Maret 2021.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan ke-21. PT Alfabeta. Bandung.
- Sulistyo, Henry Adhi., dan Manongga, Danny. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemalang. Jurnal Magisma, Vol.VIII No.2 Tahun 2020.
- Suwanto. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Jurnal Jenius. Vol. 3, No. 1. September 2019.
- Terry, George R., dan Rue, Leslie W. 2015. Dasar-dasar Manajemen. Cetakan ke-16. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Unaradjan, D. D. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif. (K. Sihotang, Penyunt.) Unika Atma Jaya Jakarta. Jakarta.
- Widodo, Eko., dan Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Zainal, Veithzal Rivai S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7. PT Rajagrafindo. Depok.