

**ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF FRONTLINER EMPLOYEES AT PT
BANK CENTRAL ASIA TBK PEKANBARU**

Sherly Andriano¹, Teddy Chandra^{2*}, Stefani Chandra³, Martha⁴

^{1,2,3,&4}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Email: Teddy.chandra@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze of how the influence of motivation, work environment and work discipline on the performance of frontliner employees of PT Bank Central Asia Tbk Pekanbaru city. The respondents studied were 54 respondents. The sampling technique used is putposive sampling method with frontliner employee performance criteria for 3 years. The data analysis used in this research is multiple linear regression analysis, using t test and F test. The results show that motivation has a negative and insignificant effect on employee performance. The work environment has a positive effect on employee performance although it is not significant. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Keyword : Motivation; Work Environment; Work Discipline; Employee Performance

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN FRONTLINER
PT BANK CENTRAL ASIA TBK PEKANBARU**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *frontliner* PT Bank Central Asia Tbk kota Pekanbaru. Responden yang diteliti adalah sebanyak 54 orang responden. Teknik pengambilan sampel digunakan dengan metode *putposive sampling* dengan kriteria kinerja karyawan *frontliner* selama 3 tahun. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh *negative* dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan meskipun tidak signifikan. Disiplin kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi; Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Kepentingan yang paling mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan bagi para pemegang saham perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Manajemen dapat menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Wijaya dan Zaroni, 2012). Pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja yang dilakukan dengan menggunakan perencanaan, pengarahan, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya dalam suatu kerja sama yang efisien.

Dalam mencapai tujuan, organisasi harus memberikan arah agar organisasi terhindar dari kekacauan. Dengan memberikan arah, maka untuk mencapai tujuan organisasi akan terstruktur. Dalam dunia perbankan, layanan terhadap nasabah itu sangat penting, sehingga harus dilakukan peningkatan layanan yang terus menerus yang dilakukan oleh bagian operasional. Bagian operasional Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Pekanbaru terdiri dari Teller, Customer Service, Unit Prioritas, dan Unit Bizz. Salah satu upaya peningkatan kinerja karyawan pada bank BCA adalah pemberian motivasi, kurangnya kenyamanan bekerja di lingkungan kerja dan terdapat juga kurangnya disiplin kerja terhadap karyawan.

PT Bank Central Asia Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang memiliki visi sebagai bank pilihan utama pilihan masyarakat. Saat ini jumlah karyawan *frontliner* terdiri dari 54 orang yang terletak di jalan Jendral Sudirman no 448, Pekanbaru dengan nama cabang BCA cabang Sudirman Pekanbaru. Tujuan pembukaan cabang ini adalah agar menambah profitabilitas dan memperluas jaringan kantor BCA agar mudah diakses nasabah. Saat ini BCA telah memperkokoh tradisi tata kelola perusahaan yang baik kepatuhan penuh pada regulasi, pengelolaan risiko secara baik dan komitmen pada nasabahnya baik sebagai bank transaksional maupun sebagai lembaga intermediasi financial.

Sejalan dengan deregulasi sektor perbankan di Indonesia BCA mengembangkan berbagai produk dan layanan maupun penerapan teknologi informasi, seperti menerapkan online system untuk jaringan kantor cabang BCA. terdapat penilaian kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk kota Pekanbaru berdasarkan kinerja karyawan selama tahun 2018 dan 2019, dimana dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan dan tidak mencapai target. Dengan tidak tercapainya target, maka kinerja karyawan *frontliner* perusahaan masih belum maksimal. Karyawan *frontliner* dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan demi memberikan layanan yang terbaik sehingga nasabah memberikan kepercayaan sepenuhnya terhadap PT. Bank Central Asia, Tbk Berdasarkan penilaian Kinerja Karyawan *Frontliner* PT Bank Central Asia Tbk (Tahun 2020-2021) yang dinilai setiap triwulannya juga mengalami peningkatan dan penurunan, dimana penilaian dilakukan secara selektif. Penilaian ini di lakukan dengan tujuan untuk mengukur evaluasi setiap hasil kerja karyawan dapat dimonitori dengan cermat (Sumber : *Internal PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru*).

Berikut penilaian kinerja karyawan *frontliner* PT Bank Central Asia Tbk kota Pekanbaru berdasarkan kinerja karyawan melalui penilaian BSQ (*Branch Service Quality*) dari bulan Januari 2021 hingga Juni 2021.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan *Frontliner* PT Bank Central Asia Tbk Kota Pekanbaru (Bulan Januari-Juni 2021)

Bulan	TELLER				Rata-rata
	Kepuasan	Waktu	Ketelitian	Perhatian	
Jan-21	4,8	4,8	4,9	4,8	4,83
Feb-21	4,7	4,7	4,6	4,7	4,68
Mar-21	4,8	4,8	4,8	4,7	4,78
Apr-21	4,9	4,9	4,8	4,8	4,85
Mei-21	4,7	4,6	4,8	4,8	4,73
Jun-21	4,7	4,6	4,6	4,5	4,6

Bulan	CSO				Rata-rata
	Kepuasan	Waktu	Penjelasan	Perhatian	
Jan-21	4,9	5	4,9	4,8	4,9
Feb-21	4,8	4,7	4,9	4,9	4,825
Mar-21	4,9	4,7	5	5	4,9
Apr-21	4,8	4,8	4,9	4,9	4,85
Mei-21	4,7	4,6	4,6	4,6	4,625
Jun-21	4,6	4,5	4,5	4,6	4,55

Sumber : Internal PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru

Sesuai dengan tabel 1 menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan *frontliner* PT Bank Central Asia terdapat peningkatan dan penurunan dari bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Juni 2021. Penurunan target PT Bank Central Asia merupakan tanggung jawab dari seluruh orang yang berada di PT tersebut dan berdampak terhadap hasil kinerja karyawan. Pada tabel 1 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan yang terjadi pada akhir tahun 2020 sampai dengan Agustus 2021. Penilaian didapatkan dari hasil survei yang dilakukan oleh kantor pusat terhadap nasabah yang bertransaksi di bank BCA.

Hal tersebut masih menunjukkan bahwa masih kurangnya kinerja karyawan *frontliner* PT Bank Central Asia Tbk kota Pekanbaru. Salah satu yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawannya baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat, tetapi jika kinerja karyawannya buruk maka yang terjadi adalah sebaliknya. Menurut Wibowo (2007) dalam Santander (2017) Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Menurut Marayasa dan Faradila (2019) Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Menurut Priansa dalam (Priyono dan Adi Rahayu, 2016) Motivasi bisa berasal dari dalam individu maupun luar individu. Ada motivasi intrinsik dan ekstrinsik, motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri individu sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya rangsangan dari luar.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indah Mariani dan Sariyathi (2017) menunjukkan bahwa motivasi memberikan hasil signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama dapat ditemukan dari penelitian Wijaya dan Zaroni (2012) menyatakan bahwa motivasi memberikan hasil signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Karina et al. (2020) lingkungan kerja juga merupakan tempat yang secara langsung dihadapi setiap saat oleh para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, maka seharusnya para tenaga kerja akan merasa nyaman, dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prakoso (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama dapat ditemukan dari penelitian Yantika et al. (2018) dan Suratman Hadi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan untuk menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standard- standard yang ditentukan. Menurut Rivai dan Sagala (2013) dalam Marayasa dan Faradila (2019), semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal, maka kemungkinan hasil kinerja karyawan yang dihasilkan akan berkualitas terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan hasil signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama dapat ditemukan dari penelitian Susanty dan Wahyu Baskoro (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan hasil signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk menjawab dan menganalisis masalah di atas maka dalam penelitian ini yang menjadi tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *frontliner* PT Bank Central Asia Tbk kota Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Priansa dalam (Priyono dan Adi Rahayu, 2016) Motivasi bisa berasal dari dalam individu maupun luar individu. Ada motivasi intrinsik dan ekstrinsik, motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri individu sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya rangsangan dari luar.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Anggreni Ria & Suardhika Sadha (2014) lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Disiplin Kerja

Menurut (Priyono, 2016) Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja karier seseorang.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Pudjo Wibowo (2018) Motivasi kerja ini dapat dipengaruhi dari beberapa aspek seperti loyalitas karyawan, tuntutan hidup, target yang ingin dicapai, dan juga beberapa faktor lainnya. Dengan adanya motivasi kerja setiap karyawan akan memberikan yang terbaik yang ada pada dirinya agar kinerja dirinya sendiri meningkat sekaligus meningkatkan kemampuan, keahlian, dan etika agar dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indah Mariani dan Sariyathi (2017) menunjukkan bahwa motivasi memberikan hasil signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama dapat ditemukan dari penelitian Wijaya dan Zaroni (2012) menyatakan bahwa motivasi memberikan hasil signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan *frontliner* pada PT Bank Central Asia Tbk Kota Pekanbaru.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Karina et al. (2020) lingkungan kerja juga merupakan tempat yang secara langsung dihadapi setiap saat oleh para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, maka seharusnya para tenaga kerja akan merasa nyaman, dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan di sekitarnya memberikan kenyamanan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, tidak menutup kemungkinan hasil kinerja karyawan akan berkualitas dan selesai tepat pada waktunya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prakoso (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama dapat ditemukan dari penelitian Yantika et al. (2018) dan Suratman Hadi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

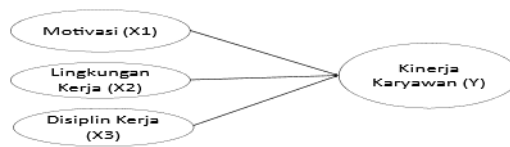
H₂ : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan *frontliner* pada PT Bank Central Asia Tbk Kota Pekanbaru.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Marayasa dan Faradila (2019), semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan hasil signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama dapat ditemukan dari penelitian Susanty dan Wahyu Baskoro (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan hasil signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan *frontliner* pada PT Bank Central Asia Tbk Kota Pekanbaru.

Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Olahan 2021

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru, bergerak di bidang jasa keuangan, berlokasi di Jalan Sudirman No 448. Waktu dan pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan September 2021 dan berakhir pada bulan Desember 2021.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh *frontliner* pada Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Pekanbaru. Terdiri dari *teller* dan *customer service officer*, dengan program permagangan bakti, karyawan *frontliner* memiliki masa kerja maksimal selama 3 tahun dan dari berasal dari berbagai kalangan pendidikan. Maka diperlukannya sampel yang bersifat representatif artinya sampel tersebut harus mewakili keseluruhan populasi. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah dengan metode *putposive sampling* yaitu dengan kriteria kinerja karyawan *frontliner* selama 3 tahun. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang sama besarnya dengan jumlah dijadikan sampel penelitian yaitu seluruh karyawan *frontliner* yang bekerja pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru adalah sebanyak 54 responden.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen

Variabel independen adalah tipe variabel yang diduga menjadi penyebab perubahan atau pergerakan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3).

Variabel Dependen

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Teknik Analisa Data

Analisis Deskriptif

Deskriptif variabel dalam analisis deskriptif yang digunakan pada penelitian ini meliputi nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi dari satu (1) variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, serta tiga (3) variabel independen yaitu Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja untuk mendeskripsikan variabel penelitian sehingga secara kontekstual mudah dimengerti.

Uji Pendahuluan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011) kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau korelasi setiap faktor tersebut bernilai positif dan lebih besar dari 0,3 ($>0,3$). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Koefisien Alpha Cronbach menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien α diatas 0,60 (Sunyoto, 2009). Menurut (Ghozali, 2013) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik

adalah model yang memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Dalam melakukan uji normalitas, terdapat beberapa metode yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik diagonal pada grafik normal P-P Plot of Regression standardized residual atau dengan uji one sampel kolmogorov Smirnov.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan atau tidak korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi antar variabel independen maka akan ditemukan adanya masalah multikolinearitas. Untuk itu diperlukan uji multikolinearitas terhadap setiap variabel bebas yaitu dengan: (1) Melihat angka *Collinearity statistics* yang ditunjukkan oleh nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika $VIF > 5$ maka terjadi multikolinearitas. (2) Melihat nilai *tolerance* pada *output* penilaian multikolinearitas yang baik menunjukkan nilai yang > 0.1 akan memberikan penjelasan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2013) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan / *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dasar analisisnya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model Uji Normalitas

Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2011) : (1) Apabila $F_{tabel} \geq F_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 5\%$. (2) Apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 5\%$.

Uji Koefisien Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel bebasnya. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel terikat yang dimasukan terhadap model. Oleh karena itu, banyak peneliti mengajurkan nilai adjusted R^2 pada model regresi yang terbaik (Ghozali, 2011).

Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, hipotesis pada smotivasi, lingkungan kerja serta disiplin kerja :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	= Koefisien regresi variabel independen
X_1	= Koefisien variabel motivasi
X_2	= Koefisien variabel lingkungan kerja
X_3	= Koefisien variabel disiplin kerja
e	= Variabel pengganggu

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Untuk mencari t_{tabel} dengan $f=N-2$, tarafnyata 5% dapat dengan menggunakan tabel statistic Ghazali, (2013). Nilai t_{tabel} dapat dilihat dengan menggunakan t tabel. Dasar pengambilan keputusannya adalah: (1) Jika $Sig < \alpha(1\%,5\%,10\%)$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, (2) Jika $Sig \geq \alpha(1\%,5\%,10\%)$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Analisis Deskriptif****Analisis Deskriptif Responden****Tabel 2. Hasil Tanggapan Responden**

Profil	Kategori	Jumlah	Jumlah (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	7	13%
	Perempuan	47	87%
Jabatan	CSO Bakti	25	46%
	Teller Bakti	29	54%
Lama Bekerja	< 1 Thn	22	41%
	≤ 1 - 2 Thn	12	22%
	≥ 3 Thn	20	37%
Usia	17 – 19 Tahun	17	31%
	20 - 22 Tahun	22	41%
	≥ 23 Tahun	15	28%

Sumber : Data Olahan 2022

Sesuai dengan tabel 2, penelitian ini dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT Bank Central Asia Tbk kota Pekanbaru lebih dominan yang berjenis kelamin perempuan yaitu 87%, berusia 20-22 tahun yaitu 41%, dengan jabatan Teller yaitu 54% dan masa kerja < 1 tahun yaitu 41%.

Analisis Deskriptif Variabel

Dari penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas (independen) yaitu variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) kemudian juga memiliki 1 variabel terikat (dependen) yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. Tanggapan Responden

No	Variabel	Rata-Rata	Hasil
1	Motivasi (X1)	4.330	Sangat Baik
2	Lingkungan Kerja (X2)	3.733	Baik
3	Disiplin Kerja (X3)	4.067	Baik
5	Kinerja Karyawan (Y)	4.423	Sangat Baik

Sumber : Data Olahan 2022

Sesuai dengan tabel 3, dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi dan kinerja karyawan yaitu sangat baik, dan tanggapan responden variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja yaitu baik.

Uji Pendahuluan**Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation (>0.3)	Cronbach's Alpha (>0.6)
Motivasi (X1)	X11	X111	0.851
		X112	
	X12	X121	
		X122	
	X13	X131	
		X132	
	X14	X141	
		X142	
	X15	X151	
		X152	

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation (>0.3)	Cronbach's Alpha (>0.6)
Lingkungan Kerja (X2)	X21	X211	0.778
		X212	
	X22	X221	
		X231	
	X23	X232	
Disiplin Kerja (X3)	X31	X311	0.898
		X321	
	X32	X322	
		X331	
	X33	X332	
		X341	
	X34	X342	
		X343	
	X35	X351	
		X352	
	X36	X361	
		X362	
	X37	X363	
		X371	
	X38	X372	
		X381	
		X382	
Kinerja Karyawan(Y1)	Y11	Y111	0.781
		Y112	
		Y113	
	Y12	Y121	
		Y122	
	Y13	Y131	
		Y132	
		Y133	

Sumber : Data Olahan SPSS 2022

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sesuai dengan tabel 4, dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan pada variabel motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0.3. maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan valid. Dan dapat dilihat juga bahwa hasil uji reliabilitas terhadap pada variabel motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0.60. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrumen penelitian ini Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Agar model regresi yang dipakai dalam penelitian ini secara teoritis menghasilkan nilai parametrik yang sesuai, data harus melewati uji asumsi klasik. Alat pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat lunak (*software*) SPSS versi 21 untuk mempercepat perolehan hasil yang dapat menjelaskan variabel-variabel yang akan diteliti pada analisis regresi data panel. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

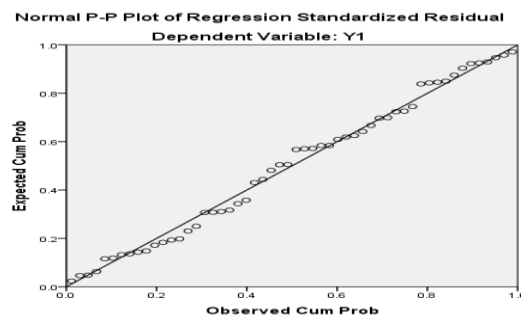
Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Keterangan	Uji	Sig.	Hasil
Uji Normalitas			
Kolmogorov-Smirnov Z	1.261	0.083	Data Normal
Uji Multikolinieritas (VIF)			
Motivasi (X1)	1.003		Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	1.157		Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X3)	1.157		Tidak terjadi multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)			
Motivasi (X1)	-0.574	0.569	Tidak ada Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0.036	0.971	Tidak ada Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X3)	1.677	0.1	Tidak ada Heteroskedastisitas
Uji Heteroskedastisitas (Uji Park)			
Motivasi (X1)	-0.31	0.758	Tidak ada Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0.11	0.913	Tidak ada Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X3)	1.656	0.104	Tidak ada Heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan SPSS 2022

Uji Normalitas

Sesuai dengan tabel 5, dapat dilihat bahwa *Kolmogorov-Smirnov Z* untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.083, artinya data terdistribusi normal karena $0.083 > 0.05$ sehingga data penelitian baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.



Sumber : Data Olahan SPSS 2022

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

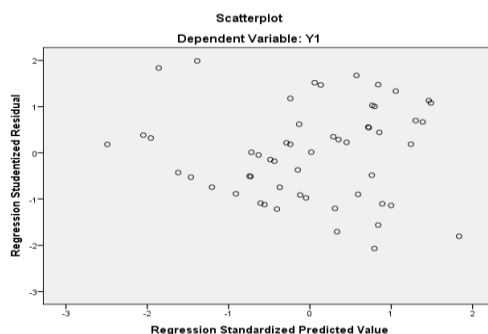
Sesuai dengan gambar 2, dapat dilihat bahwa data tersebut disekitar garis diagonal *normal probability plot* atau mendekati atau tidak tersebar jauh dari garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini memiliki data residual yang terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Sesuai dengan hasil tabel 5, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dikarenakan nilai VIF dan *Tolerance* tidak memenuhi kriteria.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji Heteroskedastisitas pada tabel 5 dengan metode Uji *Glejser* dan Uji *Park* dapat diperoleh nilai signifikan variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) yang masing-masing memiliki nilai signifikan diatas 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *scatterplot*. Jika pada titik-titik di dalam *scatterplot* terbentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi gejala heteroskedastisitas.



Sumber : Data Olahan SPSS 2022

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sesuai dengan gambar 3, terlihat bahwa titik terpengar dengan tidak membentuk pola seperti cerobong asap disekitar garis diagonal (menyebar lalu menyempit atau sebaliknya), diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan model regresi terbebas dari gejala Heteroskedastisitas

Uji Kelayakan Model

Tabel 6. Hasil Uji Kelayakan Model

Variabel	Unstandardized coefficients	Standardized Coefficients	T/F Hitung	T/F Tabel	Hipotesis	Sig.	Hasil
MODEL REGRESI							
Motivasi (X1)	-0.027	-0.034	1.297	-0.289	-	0.774	Tidak signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0.046	0.082	1.297	0.652	+	0.518	Tidak signifikan
Disiplin Kerja (X3)	0.411	0.522	2.397	4.138	+	0.000	Signifikan
Uji Model							
ANOVA			7.603	2.776		0.000	Signifikan
R ²		0.272					
Y = 2.700 - 0.027X1 + 0.046X2 + 0.046X3							

Sumber : Data Olahan SPSS 2022

Uji Simultan (Uji F)

Sesuai dengan tabel 6, diperoleh hasil F hitung adalah 7.603, sedangkan nilai F tabel adalah 2.776. Hal ini berarti F hitung > F tabel, dan nilai signifikan 0.000 < alpha 0.05. Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama bahwa motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Determinasi (R₂)

Sesuai dengan tabel 6, diketahui bahwa Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0.272. Hal ini berarti 27,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 72,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sekaligus untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan. Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

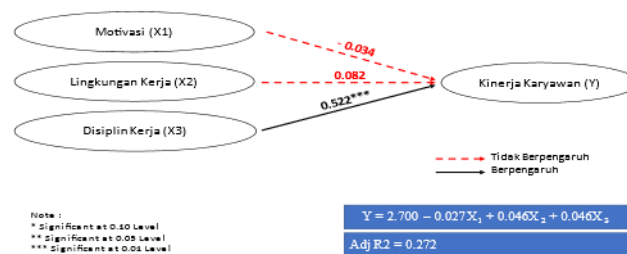
$$Y = 2.700 - 0.027X_1 + 0.046X_2 + 0.046X_3$$

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta (a) sebesar 2.700 mempunyai arti bahwa variabel Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja bernilai 0 maka tingkat Kinerja Karyawan senilai 2.700. (2) Nilai koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar -0.027, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Disiplin Kerja mengalami kenaikan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.027. (3) Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0.046, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Lingkungan Kerja mengalami kenaikan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.046. (4) Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0.411, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Disiplin Kerja mengalami kenaikan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.411.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini akan diuji pengaruh secara parsial dari variabel X yaitu Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai Thitung untuk variabel Motivasi sebesar -0.289 lebih kecil dari Ttabel 1.297 atau signifikan 0.774 lebih besar dari 0.05 yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian hubungan yang terjadi tidak signifikan dan arah negative, maka dapat dikatakan secara parsial bahwa Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. (2) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai Thitung untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.652 lebih kecil dari Ttabel 1.297 atau signifikan 0.518 lebih besar dari 0.05 yang berarti H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dapat dikatakan secara parsial bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. (3) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai Thitung untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 4.138 lebih besar dari Ttabel 2.397 atau signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.01 yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat dikatakan secara parsial bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.



Sumber : Data Olahan SPSS 2022

Gambar 4. Hasil Hipotesis

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk kota Pekanbaru, hal ini dikarenakan oleh perasaan aman memiliki pekerjaan, dimana karyawan tidak melakukan pekerjaan perusahaan sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan. Motivasi hanya memiliki pengaruh jangka pendek terhadap karyawan berbeda dengan karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan kerjanya, cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Menjadi sebuah hal yang baik ketika motivasi menjadi gaya dorong terhadap pemenuhan kebutuhan. Maka dari itu yang menjadi motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk kota Pekanbaru adalah kurangnya evaluasi kepala bagian frontliner terhadap karyawan dan kurang tepatnya dalam memilih mentor bagi karyawan yang masih baru yang belum memiliki kemampuan dan kecakapan dalam memberi penjelasan kepada nasabah sehingga belum bisa berinteraksi lebih jauh dengan nasabah.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanty dan Wahyu Baskoro (2012) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak memberikan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan bahwa motivasi hanya memiliki pengaruh jangka pendek terhadap karyawan karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan kerjanya, cenderung memiliki kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk kota Pekanbaru, hal ini dikarenakan terdapat kondisi kerja dan hubungan personal, dimana hal ini dapat terjadi dikarenakan apabila lingkungan di sekitarnya memberikan kenyamanan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, tidak menutup kemungkinan hasil kinerja karyawan akan berkualitas dan selesai tepat pada waktunya. Apabila lingkungan di sekitarnya memberikan kenyamanan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, tidak menutup kemungkinan hasil kinerja karyawan akan berkualitas dan selesai tepat pada waktunya. Berdasarkan salah satu Maka dari itu yang menjadikan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah kurang nyamannya bekerja dikarenakan adanya suara bising mesin uang yang terlalu keras. Dengan memperbaiki mesin uang agar tidak begitu keras dapat mendukung aktifitas sehari-hari karyawan frontliner PT Bank Central Asia Tbk kota Pekanbaru. Lalu dengan terjalin hubungan yang harmonis dan saling menghargai antara karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk Kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prakoso (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama dapat ditemukan dari penelitian Yantika et al. (2018) dan Suratman Hadi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk kota Pekanbaru, hal ini didukung oleh “Sesama karyawan saling menyemangati secara profesional” menjelaskan bahwa disiplin kerja mendukung dan berpengaruh dalam mencapai suatu standar perusahaan dimana karyawan berjanji menyelesaikan apa yang menjadi tugas mereka. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan salah satu Maka dari itu yang menjadikan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan adalah terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan hasil signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama dapat ditemukan dari penelitian Susanty dan Wahyu Baskoro (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan hasil signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk Kota Pekanbaru. Adapun kesimpulan yang ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain: (1) Terdapat pengaruh negative yang tidak signifikan dari variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk Kota Pekanbaru. Hal ini dapat terjadi dikarenakan motivasi hanya memiliki pengaruh jangka pendek terhadap karyawan serta dengan karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan kerjanya, cenderung memiliki kinerja yang tinggi. (2) Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan dari variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk Kota Pekanbaru. Hal ini dapat terjadi dikarenakan apabila lingkungan di sekitarnya memberikan kenyamanan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, tidak menutup kemungkinan hasil kinerja karyawan akan berkualitas dan selesai tepat pada waktunya. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk Kota Pekanbaru. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja mendukung dan berpengaruh dalam mencapai standar suatu perusahaan

Berdasarkan hasil pengalaman langsung dalam penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi faktor yang agar dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, seperti : (1) Penelitian ini dilakukan pada saat pandemi covid19 menyebabkan peneliti dalam menyebarkan kuesioner kurang maksimal karena penyebaran kuesioner melalui google form yang tentu saja kurang efektif saat melakukan penelitian karena tidak dapat melihat secara langsung bagaimana responden menanggapi kuesioner tersebut. (2) Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini disebabkan karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda setiap responden. Bisa dilihat dalam uji nilai R^2 terdapat variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. (3) Masih terdapat

jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena beberapa responden cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga terjadi tidak konsisten terhadap jawaban kuesioner.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, Adapun saran yang akan diberikan sebagai berikut: (1)Bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi kepada karyawannya untuk membantu meningkatkan keefektivitas kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bank Central Asia Tbk Kota Pekanbaru. Perusahaan harus membuat apresiasi atas prestasi karyawan, memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga motivasi karyawan akan mengalami peningkatan. (2) Dilakukannya seminar untuk memperbaiki motivasi karyawan sehingga dapat sedikit mengubah konsep motivasi sehingga kinerja dapat dimaksimalkan. (3) Bagi perusahaan ada baiknya dengan berkala mengadakan acara gathering guna mempererat kekeluargaan dan kekompakan antar anggota maupun antar tim di perusahaan agar lingkungan kerja menjadi lebih kondusif. (4) Bagi pembaca yang akan melakukan penelitian selanjutnya, jika akan menggunakan skripsi ini sebagai referensi maka kiranya perlu dikaji kembali. Karena tidak menutup kemungkinan akan ada pernyataan-pernyataan yang belum sesuai, karena penulis masih merasa banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Anggreni Made Ria, & Suardhika I Made Sadha. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Berkas Anugrah. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 9.1 (2014), 1(ISSN: 2302-8556), 27–37.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Indah Mariani, L. M., & Sariyathi, N. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 244999.
- Juwita, P. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar. *Santa Nder, Beamin*, 87(1,2), 149–200.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019a). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 58–69. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i1.3508>
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019b). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 110–122. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/download/3508/2761>
- Prakoso, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(2), 84429.
- Priyono dan Adi Rahayu. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pengembangan Karier Guru Smk Di Kabupaten Boyolali. *E-Jurnal Ekonomi*, 4(1), 25–44.
- Pudjo Wibowo. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta) Fx.Pudjo Wibowo Universitas Buddhi Dharma Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(3), 186–187.
- Purnamasari, V., & Chrismastuti, A. A. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. In S. B. P. U. Diponegoro (Ed.), *Simposium Nasional Akuntansi* (Vol. 0812253824, Issue 024).
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Afabeda (ed.)).
- Sunyoto, D. (2009). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis* (Edisi 1). Media Pressindo.
- Suratman Hadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Susanty, A., & Wahyu Baskoro, S. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jati UNDIP*, 7(2), 77–84.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Wijaya, O. F. E., & Zaroni, Z. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal ULTIMA Accounting*, 4(2), 52–71. <https://doi.org/10.31937/akuntansi.v4i2.131>
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>