

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ismail H.A ✉

Program Studi Manajemen, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Makassar Kota Makassar. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Makassar Kota Makassar yang berjumlah 117 orang karyawan. Sementara jumlah sampel penelitian ini sebanyak 90 orang karyawan yang ditentukan berdasarkan formulasi slovin. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dari penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang di isi oleh pegawai PT. Bank BNI Cabang Makassar. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Makassar. Sementara kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Makassar.

Kata Kunci: *motivasi; lingkungan kerja; kepuasan kerja; kinerja.*

Copyright (c) 2022 Ismail H.A

✉ Corresponding author :

Email Address : ismail.ha@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam usaha pencapaian tujuan, perusahaan sangat berperan penting dalam mengelola, mengatur, dan menggunakan sumber daya manusia agar perusahaan dapat bekerja secara produktif, efektif, dan efisien (Lumentut & Dotulong, 2015). Setiap perusahaan punya latar belakang yang berbeda dan permasalahan yang berbeda pula. Tidak dapat dipungkiri bahwa permasalahan yang sering muncul pada perusahaan adalah masalah sumber daya manusia, karena itu setiap perusahaan harus selalu memperhatikan sumber daya manusianya agar dapat bekerja sama dalam perusahaan.

Sumber daya manusia adalah aset yang terpenting dalam meningkatkan kinerja perusahaan, baik perusahaan swasta maupun pemerintah. Segala proses yang diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia, baik dari pengambilan keputusan hingga pada proses evaluasi yang semuanya tidak dapat dipisahkan dari unsur sumber daya manusia (Aziz, 2016). Demikian halnya suatu perusahaan yang menekankan bahwa sumber daya manusia yang dalam hal ini karyawan berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Oleh karena itulah setiap karyawan perlu memiliki pengetahuan,

keterampilan, dan tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga akan menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Perusahaan harus selalu mengarahkan seluruh karyawan dan memahami tujuan dari perusahaan tersebut. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hanafi & Yohana, 2017). Lalu bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai? Membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan kinerja karyawan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, tiga di antaranya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Motivasi secara umum didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Primandaru (2018) mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Hasil penelitian dari (Adha et al., 2019; Rozalia et al., 2015; Siswanto, 2019), menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya hasil penelitian (Changgriawan, 2017) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja. Prakoso (2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Hasil penelitian (Farizki & Wahyuati, 2017; Siagian & Khair, 2018), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya hasil penelitian (Nabawi, 2020), menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja dan lingkungan kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Agbozo (2017) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon seorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, dan teman kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dari sistem nilai yang dianutnya. Hasil penelitian dari (Sari & Hadijah, 2016; Susanto, 2019), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya (Mujiatun, 2017; Nabawi, 2019), menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil review penelitian terdahulu, menemukan adanya inkonsistensi (tidak konsisten) hasil penelitian. Bahwa tidak selalu kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dengan demikian maka peneliti termotivasi untuk kembali menguji pengaruh motivasi kerja,

lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengambil PT. Bank BNI , Tbk Cabang Makassar sebagai objek pengamatan.

PT. Bank BNI (Persero) Tbk. adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) beroperasi sebagai penyedia jasa keuangan di Indonesia. Sebagai salah satu bank BUMN, Bank BNI selalu menjaga kualitas karyawannya, sehingga pencapaian kinerja yang maksimal guna menciptakan pemahaman bersama perihal tujuan dan target Bank BNI. Sistem penilaian kinerja pegawai diberikan kepada seluruh pegawai tetap (100% pegawai tetap) yang dilakukan setiap enam bulan sekali. Mekanisme sistem penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT. Bank BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar menggunakan aplikasi Sistem Manajemen Kinerja (SMK) berbasis kompetensi yang dilakukan secara online. Sistem penilaian ini dilakukan 360° yakni setiap pegawai akan dinilai oleh atasan, rekan kerja, bawahan, atasan/rekan kerja tidak langsung, dan dirinya sendiri. Hasil penilaian kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar tahun 2017 – 2018 seperti tampak pada Tabel 1. Di bawah in

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk Kantor Cabang Makassar

| Penilaian Kinerja | Tahun 2016 | | Tahun 2017 | |
|----------------------|------------|------|------------|------|
| | F | % | F | % |
| Sangat Baik (NK>8,4) | 5 | 4,9 | 4 | 3,6 |
| Baik (6,8<NK≤8,4) | 24 | 23,5 | 25 | 22,5 |
| Cukup (5,2<NK≤6,8) | 71 | 69,6 | 79 | 71,2 |
| Kurang (3,6<NK≤5,2) | 2 | 2,0 | 3 | 2,7 |
| Total | 102 | 100 | 109 | 100 |

Sumber: SDM Bank BNI (Persero), Tbk Cabang Makassar

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan pada tahun 2015, sehingga dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja karyawan PT. Bank BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar dapat dikatakan belum optimal dan cenderung menurun. Penurunan kinerja karyawan berdampak pada realisasi masing-masing divisi yang tidak tercapai 100 persen.

Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Rivai (2011) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasibuan (2016), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Edy Sutrisno (2017) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut: 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sdm untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal. 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sdm yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya. 3) Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan

strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sdm. 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan. 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya. 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi. 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sdm.

Menurut Narasuci (2018) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi beberapa hal, yaitu: 1) Perencanaan, adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. 2) Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. 3) Pengarahan, adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. 4) Pengendalian, adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. 5) Pengadaan, adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. 6) Pengembangan, adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. 7) Kompensasi, adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Moorhead griffin (2013) mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Chandra (2016) mengemukakan pengertian motivasi yaitu sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati obyek yang menjadi tujuan. Shahzadi (2014) mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Teori hierarki kebutuhan Maslow (Maslow's Need Hierarchy), dalam teori ini dikemukakan bahwa ada kebutuhan internal yang sangat mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja (Olusadum & Anulika, 2018). Maslow menyatakan dalam teori ini bahwa kebutuhan manusia itu tersusun dalam suatu hirarki dimana tingkat yang tertinggi adalah aktualisasi diri (self-actualization needs). Maslow menyebutkan bahwa kebutuhan pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut (Robbins & Judge, 2008), antara lain: 1. Upah adalah pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan yang diberikan pada setiap karyawan. 2. Situasi kerja, adalah keadaan yang mempengaruhi kegiatan perusahaan. 3. Kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja karyawan seperti ketenangan, keamanan, dan keselamatan kerja. 4. Fasilitas kerja, adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk kelancaran aktivitas. 5. Pelatihan. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat

memberbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan dari perusahaan. 6. Insentif. Insentif merupakan suatu pendekatan kompensasi yang menghargai atau memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil tertentu yang dicapainya.

Adapun tujuan motivasi menurut Farizki (2017) terdiri dari: 1) Meningkatkan moral & kepuasan kerja karyawan. 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 3) Mempertahankan kestabilan karyawan. 4) Meningkatkan kedisiplinan. 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan. 6) Menciptakan hubungan & suasana kerja yang baik. 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, & partisipasi. 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan. 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas. 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat & bahan.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Sedarmayanti (2009) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Meirina (2013) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya airconditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Sulistiawan (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. 2. Lingkungan Kerja Non Fisik. Tulenan (2015), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Jadi, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Basalamah & As'ad, 2021).

Narasuci (2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Teori perbandingan intrapersonal (discrepancy theory). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya

dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan atau ketidakpuasan individu merupakan hasil perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut apabila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya kecil. Sebaliknya, ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu apabila perbedaan 30 atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya besar (Narasuci et al., 2018).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang tinggi (Chandra, 2016), yaitu: 1. Pekerjaan itu sendiri. Orang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang beragam. Tingkat kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan beragamnya jenis tugas membuat karyawan secara mental tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. 2. Gaji, tunjangan dan insentif yang diberikan oleh perusahaan memberikan kepuasan bagi karyawan. 3. Rekan kerja yang suportif. Dari bekerja orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi-prestasi yang berwujud. Bagi sebagian karyawan kerja juga dapat mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak heran jika seorang karyawan memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. 4. Lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan merasa prihatin dengan kondisi lingkungan kerja mereka jika menyangkut masalah kenyamanan pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Banyak studi menunjukkan bahwa para karyawan lebih menyukai lingkungan yang aman dan nyaman. 5. Pengembangan SDM. Upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya melalui pendidikan ataupun pelatihan. Pengembangan ini dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan. Disamping pengembangan yang menyangkut kepastian karir pekerja. 6. Imbalan yang Wajar. Karyawan menginginkan sistem penggajian yang mereka anggap tidak ambigu, dan sejalan dengan harapan mereka. 7. Insentif yang diberikan pada saat lembur memberikan kepuasan fisik bagi karyawan. 8. Hubungan yang harmonis antar sesama karyawan lainnya. 9. Kerja sama dengan bekerja memberikan kepuasan psikologis bagi karyawan.

Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2014), yaitu: 1) Faktor kemampuan dimana secara psikologi, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga Kemampuan dalam hal keahlian. Artinya, karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai

dengan keahliannya. 2) Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi penggerak diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Prihayanto (2016), menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan dan juga memiliki manfaat dari penilaian kinerja, antara lain: 1. Meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan secara rutin. 2. Sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya pada penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja. 3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang atau perencanaan karirnya, kenaikan pangkat, dan kenaikan jabatan. 4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan. 5. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi proses penilaian dan pengembangan secara keseluruhan.

Berdasarkan pada masalah pokok dan landasan teori yang telah dikemukakan dan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1:** Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Makassar.
- H2:** Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Makassar.
- H3:** Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Makassar.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Makassar yang berjumlah 117 orang karyawan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 90 orang karyawan, yang diperoleh berdasarkan formulasi slovin. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dari penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang di isi oleh pegawai PT. Bank BNI Cabang Makassar, meliputi identitas dan tanggapan sesuai hasil dari pengisian kuesioner. Pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala ordinal. Skala ini dirancang untuk melihat seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan dalam skala 5 poin, dimana skor 5 (SS= Sangat Setuju), skor 4 (S= Setuju), skor 3 (KS= Kurang Setuju), skor 2 (TS= Tidak Setuju) dan skor 1 (STS= Sangat Tidak Setuju). Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik dekriptif. Tahap kedua adalah uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial (uji t), uji simultan dan uji koefisien determinasi.

Tabel 2. Operasional Variabel

| Variabel | Item | Indikator | Referensi |
|------------------|------|------------------------|--|
| Motivasi (X1) | X1.1 | Motivasi internal | (Changgriawan, 2017; Farizki, 2017) |
| | X1.2 | Motivasi eksternal | |
| | X2.1 | Lingkungan kerja fisik | |

| | | | |
|-----------------------|------|---------------------------------|--|
| Lingkungan Kerja (X2) | X2.2 | Lingkungan kerja non fisik | (Farizki & Wahyuati, 2017) |
| Kepuasan Kerja (X3) | X3.1 | Karakteristik pekerjaan sendiri | (Hanafi & Yohana, 2017; Lumentut & Dotulong, 2015) |
| | X3.2 | Hubungan atasan | |
| | X3.3 | Dukungan rekan kerja | |
| | X3.4 | Promosi jabatan | |
| | X3.5 | Gaji/upah | |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1.1 | Kualitas | (Hanafi & Yohana, 2017; Primandaru et al., 2018) |
| | Y1.2 | Kuantitas | |
| | Y1.3 | Ketepatan Waktu | |
| | Y1.4 | Efektivitas | |
| | Y1.5 | Komitmen Kerja | |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada 90 orang responden yang merupakan karyawan Bank BNI Cabang Makassar. Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuisisioner, maka dapat diketahui karakteristik setiap pegawai, yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan usia.

Table 3. Data Demografi

| Variable | Measurement | n | % |
|---------------|-------------|----|-------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 29 | 32,2% |
| | Perempuan | 61 | 67,8% |
| Usia | ≥40 Tahun | 33 | 36,7% |
| | <40 Tahun | 57 | 63,3% |

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel 3 dapat diidentifikasi bahwa bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 90 responden di mana berdasarkan kelompok jenis kelamin, didominasi oleh perempuan sebanyak 61 orang (67,8%). Sisanya 29 orang (32,2%) adalah responden laki-laki, yang didominasi oleh kelompok umur <40 tahun sebanyak 57 orang (63,3%). Sisanya 33 orang (36,7%) adalah responden kelompok umur ≥40 Tahun.

Tahap kedua yaitu uji instrument data penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Instrumen dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid (sahih) dan reliabel (andal). Jika r -hitung > r -tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Serta suatu variabel yang dinyatakan memiliki jawaban kuesioner yang konsisten, apabila memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar 0,60. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4.

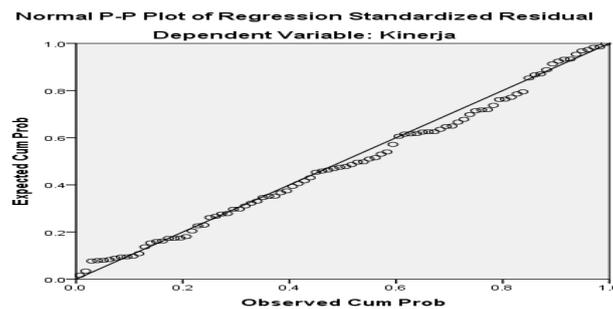
Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel | Instrument | r-calculated | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----------|------------|--------------|----------------|--------------------|
| X1 | X1.1 | 0,860 | 0,856 | Valid dan reliable |
| | X1.2 | 0,850 | | Valid dan reliable |
| | X1.3 | 0,860 | | Valid dan reliable |
| | X1.4 | 0,793 | | Valid dan reliable |
| | X1.5 | 0,720 | | Valid dan reliable |
| X2 | X2.1 | 0,694 | 0,800 | Valid dan reliable |

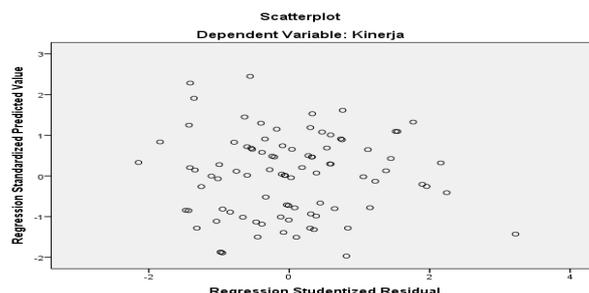
| | | | | |
|----|------|-------|-------|--------------------|
| | X2.2 | 0,742 | | Valid dan reliable |
| | X2.3 | 0,708 | | Valid dan reliable |
| | X2.4 | 0,780 | | Valid dan reliable |
| | X2.5 | 0,777 | | Valid dan reliable |
| | X3.1 | 0,708 | | Valid dan reliable |
| | X3.2 | 0,822 | | Valid dan reliable |
| X3 | X3.3 | 0,722 | 0,833 | Valid dan reliable |
| | X3.4 | 0,830 | | Valid dan reliable |
| | X3.5 | 0,853 | | Valid dan reliable |
| | Y1.1 | 0,804 | | Valid dan reliable |
| | Y1.2 | 0,824 | | Valid dan reliable |
| Y | Y1.3 | 0,887 | 0,852 | Valid dan reliable |
| | Y1.4 | 0,875 | | Valid dan reliable |
| | Y1.5 | 0,920 | | Valid dan reliable |

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam dalam kuesioner adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai Corrected Item - Total > 0,174. Sementara hasil pengujian reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Sehingga berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, menunjukkan bahwa instrument memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien $\alpha > 0,60$, jadi hasil ukur yang akan didapatkan dapat dipercaya.

Tahap ketiga yang akan dilakukan yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolienaritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Berdasarkan grafik normal probability plot, dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal.



Gambar 1. Normal P-P Plot



Gambar 2. Diagram Scatterplot

Berdasarkan diagram scatterplot, maka dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadinya perbedaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Selanjutnya uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya problem multikol, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) serta besaran korelasi antara variabel independen. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas multikolinieritas jika mempunyai VIF tidak lebih dari angka 10.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Coefficients ^a | |
|-----------------------|---------------------------|-------------------------|
| | VIF | Keterangan |
| Motivasi (X1) | 2,295 | Tidak Multikolinieritas |
| Lingkungan Kerja (X2) | 2,912 | Tidak Multikolinieritas |
| Kepuasan Kerja (X3) | 1,712 | Tidak Multikolinieritas |

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel independen yang diajukan oleh peneliti untuk diteliti bebas dari multikolinieritas. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat table diatas yang menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen <10, dan dapat digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap keempat adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | |
|------------------|---------------------------|------------|
| | B | Std. Error |
| 1 (Constant) | .377 | .228 |
| Motivasi | .165 | .092 |
| Lingkungan Kerja | .644 | .113 |
| Kepuasan Kerja | .111 | .074 |

Berdasarkan tabel Coefficients hasil output SPSS, maka diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.377 + 0.165X_1 + 0.644X_2 + 0.111X_3$$

Dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan secara rinci bahwa nilai konstanta sebesar 0.377, dengan nilai positif. Hal ini berarti jika tidak ada

perubahan dari variabel Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja, maka karyawan Bank BNI Cabang Makassar akan memiliki kinerja sebesar 0.377.

Nilai koefisien regresi untuk Motivasi sebesar 0.165. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan Motivasi akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja sebesar 0.165. Nilai koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja sebesar 0.644. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan Lingkungan Kerja akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja sebesar 0.644. Nilai koefisien regresi untuk Kepuasan Kerja sebesar 0.111. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan Kepuasan Kerja akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja sebesar 0.111.

Selanjutnya uji parsial, digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $Sig > 0,05$ maka hipotesis yang diajukan ditolak. Sebaliknya Jika $Sig < 0,05$ maka hipotesis yang diajukan diterima. Hasil pengujian disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji t-statistik

| Varibel | Sig.< α | Keterangan | Hipotesis |
|-----------------------|----------------|------------------|-----------|
| Motivasi (X1) | 0,000<0,05 | Signifikan | Diterima |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,011<0,05 | Signifikan | Diterima |
| Kepuasan Kerja (X3) | 0,103<0,05 | Tidak Signifikan | Ditolak |

Berdasarkan hasil uji parsial telah dilakukan antara Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan kinerja diketahui bahwa hanya Motivasi dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank Bank BNI Cabang Makassar.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dari semua variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $Sig > 0,05$ maka hipotesis yang diajukan ditolak. Sebaliknya Jika $Sig < 0,05$ maka hipotesis yang diajukan diterima. Hasil pengujian disajikan pada tabel 8.

Tabel 9. Hasil Uji F-Statistik

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 29.588 | 3 | 9.863 | 63.817 | .000 ^b |
| Residual | 13.291 | 86 | 0.155 | | |
| Total | 42.879 | 89 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan kinerja diketahui bahwa nilai Sig dari variabel independen adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari derajat kesalahan ($\alpha=0,05$) ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian maka secara simultan Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BNI Cabang Makassar.

Selanjutnya analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel independen. Pengujian ini digunakan hipotesa Nilai R-Square berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin mendekati 1, berarti modelnya semakin baik. Hasil pengujian disajikan pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji R-Square

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .863 ^a | .708 | .680 | .37785 | 1.894 |

Berdasarkan hasil uji koefisien deteminasi pada tabel 9, diketahui bahwa variabel kinerja karyawan Bank BNI Cabang Makassar, mampu dijelaskan oleh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 69,9%. Sisanya 30,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan pada sifat manusia untuk bertindak atau bergerak dan secara langsung melalui saluran perilaku mengarah pada suatu tujuan yang telah disepakati dalam organisasi atau perusahaan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien variabel Motivasi bernilai positif. Hal ini berarti bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, pemberian motivasi yang tepat akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja karyawan Bank BNI Cabang Makassar. Sementara itu, berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Cabang Makassar. Dengan kata lain, Motivasi merupakan faktor penentu baik dan tidaknya kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan Bank BNI Cabang Makassar, yang menjadi responden merasakan bahwa adanya apresiasi, pujian dan pengakuan dari atasan serta pemberian gaji dan tunjangan yang mencukupi. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya dari (S. M. Hasibuan, 2018; Saluy & Treshia, 2018), yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, baik itu fisik maupun non fisik sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien variabel Lingkungan Kerja bernilai positif. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, Lingkungan Kerja yang tepat akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja karyawan Bank BNI Cabang Makassar. Sementara itu, berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa Lingkungan

Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Cabang Makassar. Dengan kata lain, Lingkungan Kerja merupakan faktor penentu baik dan tidaknya kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan Bank BNI Cabang Makassar, yang menjadi responden merasakan bahwa tata ruangan, kelembaban udara dan keleluasan dalam bergerak di kantor. Selain itu, para karyawan juga mengemukakan hubungan yang harmonis, baik antar karyawan maupun dengan atasan. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya dari (Elizar & Tanjung, 2018; Sunarsi et al., 2020), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan Kerja dalam penelitian ini adalah merupakan perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan melihat hasil kerja mereka. Dimana ada karyawan akan menunjukkan perilaku yang positif jika mereka merasakan puas dan menunjukkan perilaku yang negatif pada saat mereka merasa tidak puas dengan apa yang mereka harapkan tidak sesuai dengan realitas yang terjadi. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien variabel Kepuasan Kerja bernilai positif. Hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, pemberian Kepuasan Kerja akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja karyawan Bank BNI Cabang Makassar. Meskipun memiliki arah pengaruh searah, berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Cabang Makassar. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja bukan merupakan faktor penentu baik dan tidaknya kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan Bank BNI Cabang Makassar, yang menjadi responden belum sepenuhnya puas dengan karakter pekerjaannya, dukungan rekan kerja, hubungan atasan serta kepuasan dalam promosi jabatan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dari (Mujiatun, 2017; Wahyuniardi & Nababan, 2018), yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa; 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Makassar. Hal tersebut berarti bahwa pemberian Motivasi Kerja yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan dan Motivasi Kerja menjadi penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank BNI Cabang Makassar Cab. Sulawesi. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Makassar, hal ini berarti pemberian lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Bank BNI Cab. Sulawesi. 3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Makassar. Hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan. Meskipun memiliki arah pengaruh searah, berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Cabang Makassar. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja bukan merupakan faktor penentu baik dan tidaknya kinerja karyawan.

Berdasarkan simpulan penelitian, maka saran yang diberikan peneliti adalah:

1. Pihak manajemen Bank BNI Cabang Makassar perlu untuk memilih langkah - langkah pemberian motivasi yang tepat guna memacu kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian di mana Motivasi Kerja merupakan faktor penentu kinerja karyawan.
2. Pihak manajemen Bank BNI Cabang Makassar perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang semakin nyaman dan kondusif bagi karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian di mana Lingkungan Kerja karyawan merupakan faktor penentu kinerja.
3. Pihak manajemen Bank BNI Cabang Makassar perlu untuk lebih optimal dalam memberikan perhatian, penghargaan serta pengakuan bagi karyawan sehingga mereka merasakan kepuasan kerja. Promosi jabatan dan hubungan antar atasan dan bawahan juga diperhatikan sehingga terciptanya kepuasan kerja. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian di mana kepuasan kerja belum terbukti memberikan kontribusi kepada kinerja karyawan.

Referensi:

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12-18. <https://www.globalacademicstar.com/download/article/1871562836.pdf>
- Aziz, M. A. (2016). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(1). <https://doi.org/10.24905/mlt.v1i1.769>
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103. <https://goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/54>
- Chandra, T. (2016). The influence of leadership styles, work environment and job satisfaction of employee performance--studies in the school of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131-140. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1086697>
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2). <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6095>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2239>
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5). <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/1488/1501>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPBE)*, 5(1), 73-89. <https://doi.org/10.21009/JPBE.005.1.6>
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v1i1.2243>

- Lumentut, M. D. S., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1). <https://doi.org/10.35794/emba.3.1.2015.6573>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Meirina, Y. (2013). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Industrial Dan Energi PT Haskoning Indonesia. *Jurnal MIX*, 3(3), 322-332. http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_262917344391.pdf
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Organizational behavior: Human and organizational management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2). <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v16i2.957>
- Nabawi, R. (2019). The influence of work environment, job satisfaction and workload on employee performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <https://search.proquest.com/openview/bc339a98b32a05d2f6cd8fd1ecd86e75/1?pq-origsite=gscholar&cbl=4477147>
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i2.3667>
- Narasuci, W., Setiawan, M., & Noermijati, N. (2018). Effect of work environment on lecturer performance mediated by work motivation and job satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(4), 645-653. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.04.11>
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of motivation on employee performance: a study of alvanikoku federal college of education. *Sigma*, 1(1), 53-65. https://econpapers.repec.org/article/jfrjms111/v_3a9_3ay_3a2018_3ai_3a1_3ap_3a53-65.htm
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2). <http://repository.ub.ac.id/116515/>
- Prihayanto, S. (2016). Analisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, Regional IV Jawa Tengah-Daerah Istimewa Yogyakarta. Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang. <http://eprints.undip.ac.id/35010/>
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(2), 204-211. <https://doi.org/10.19184/bisma.v12i2.7890>
- Rivai, V. (2011). *Corporate performance management dari teori ke praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat, 11.
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2). <http://download.garuda.kemdikbud.go.id>
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja; disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(1). <https://media.neliti.com/media/publications/353445-pengaruh-motivasi-kerja-disiplin-kerja-d-dc4bf5de.pdf>

- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 1(1), 204–214. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Sedarmayanti. (2009). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar Maju.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159–166. <https://core.ac.uk/download/pdf/234625730.pdf>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v1i1.2241>
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JIMS*, 7(2). <https://osf.io/preprints/inarxiv/9frzv/>
- Sulistiwani, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61–69. <https://doi.org/10.30872/jkin.v14i2.2480>
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1), 117–123. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/300>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1). <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- Sutrisno, H. E. (2017). Pengaruh pengembangan SDM dan kepribadian terhadap kompetensi dan prestasi kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia di Gresik. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 12(4), 455–473. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.24034/j25485024.y2008.v12.i4.2089>
- Tulenan, S. (2015). The effect of work environment and compensation toward employee performance at the Office of State Assets and Auction Service Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3). <https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.9561>
- Wahyuniardi, R., & Nababan, H. R. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 19(2), 118–126. <https://scholar.archive.org/work/smno6xxzjecnhzpwxc7dqwmje/access/wayback/> <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/industri/article/download/5807/pdf>