

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR GIANYAR PARTASEDANA

Wulan Indah Syafitri^{1*} | Gusti Ngurah Bagus Gunadi² | Agus Wahyudi Salasa Gama³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: wulanindahsyafitri@gmail.com

Abstract: Penelitian ini dilakukan berdasarkan adanya permasalahan yang terjadi pada internal PT. BPR Gianyar Partasedana yang menghadapi tantangan terkait dengan berfluktuasinya pencapaian target pinjaman kredit. Tidak hanya itu, adanya perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR Gianyar Partasedana dengan populasi dan sampel yaitu seluruh karyawan berjumlah 44 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji Instrumen, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan program IBM SPSS Statistics 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana. Saran bagi penelitian selanjutnya yaitu untuk menggunakan variabel lain seperti kepemimpinan untuk mengukur kinerja karyawan.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Industri BPR dan BPRS akan terus menghadapi berbagai tantangan, baik yang berasal dari luar, yaitu tantangan global dan domestik, maupun tantangan struktural yang muncul dari dalam BPR dan BPRS. Hampir setiap tahun terdapat BPR di Bali yang ditutup disebabkan berbagai masalah, sehingga perlu melakukan upaya penguatan agar mampu menghadapi masalah struktural yaitu cukupnya pengurus dalam hal kualitas dan kuantitas, penggunaan teknologi informasi dalam produk dan layanan yang masih harus dioptimalkan (Saputra, 2024). Upaya yang dapat dilakukan untuk menghadapi tantangan struktural yaitu dengan memperhatikan manajemen sumber daya manusia. Kegiatan ini merujuk pada sejumlah kebijakan dan berbagai sistem praktik yang ada pada suatu perusahaan yang dapat berdampak pada perilaku, sikap, serta kinerja karyawan (Bairizki, 2020).

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan yang ada dan dimiliki oleh diri karyawan untuk menuntaskan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dengan maksimal. Menurut Wirastini & Sariyani (2023) kinerja pegawai ialah hasil kerja yang mampu diraih oleh karyawan sesuai dengan

tanggungjawab dari tiap individu karyawan dalam jangka waktu tertentu. Salah satu BPR di Bali yaitu PT. BPR Gianyar Partasedana juga perlu memperhatikan upaya dalam menghadapi tantangan struktural tersebut. Namun, dalam pengimplementasiannya terjadi masalah pada PT. BPR Gianyar Partasedana yaitu menurunnya kualitas kinerja karyawan yang disebabkan karena belum mampunya karyawan untuk konsisten dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut dapat diketahui dari tabel berikut ini:

Tabel 1
Target dan Realisasi Pinjaman Kredit Nasabah
PT. BPR Gianyar Partasedana
Periode Bulan Januari – Desember 2023

Bulan	Target	Realisasi
Januari	63.593.407.270	63.902.793.884
Februari	64.650.801.846	69.287.808.916
Maret	65.708.196.423	68.822.577.394
April	66.765.591.000	72.236.859.526
Mei	67.822.985.576	73.960.500.001
Juni	68.880.380.153	73.197.333.613
Juli	69.937.774.730	69.511.361.366
Agustus	70.995.169.306	65.573.331.855
September	72.052.563.883	67.843.738.565
Oktober	73.109.958.460	74.797.143.407
November	74.167.353.036	80.055.773.107
Desember	75.224.747.613	77.601.666.816

Sumber: PT. BPR Gianyar Partasedana, 2023

Berdasarkan data target dan realisasi pinjaman kredit nasabah tersebut, dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan belum dapat secara konsisten mencapai target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2023 terjadi fluktuasi, seperti pada bulan juli, agustus, dan september yang realisasinya tidak dapat memenuhi jumlah yang ditargetkan. Data tersebut juga menunjukkan bahwa karyawan belum mampu untuk mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan sesuai target. Sedangkan, kemampuan karyawan dalam mencapai dan memenuhi target sangat penting karena dapat mempengaruhi nilai kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara terdapat beberapa alasan yang menyebabkan karyawan belum mampu konsisten dalam memenuhi target yang telah ditetapkan sehingga menurunkan nilai dari kinerja karyawan. Salah satunya adalah karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh tidak sebanding dengan tanggungjawab tugas yang diberikan. Menurut Saputri & Istikhoroh (2021) agar dapat menarik juga mempertahankan karyawan berbakat, sistem kompensasi yang baik yaitu membuat karyawan mendapat gaji sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Menurut Prasetyo

(2023) dikatakan kompensasi memiliki dampak yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Sari, dkk. (2020) menyimpulkan kompensasi memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi, faktor lingkungan kerja fisik seperti tingkat kebisingan di beberapa area kerja mengakibatkan karyawan sulit berkonsentrasi. Sehingga, karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Menurut Sarip & Mustangin (2023), lingkungan kerja fisik adalah kondisi berbentuk fisik yang mencakup semua aspek fasilitas perusahaan yang mampu memberikan pengaruh kepada karyawan saat mengerjakan pekerjaan atau efektivitas. Menurut Verdianti, dkk. (2024) menyimpulkan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Pangestuti (2020) maka lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Selanjutnya, kurangnya disiplin karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana dalam mentaati waktu kehadiran dapat mengurangi jumlah waktu kerja yang biasa digunakan dalam menuntaskan pekerjaan. Menurut Zysman & Costinot (2022) disiplin mencerminkan suatu keadaan dan sikap patuh yang berasal dari diri karyawan terhadap tata tertib dan kebijakan perusahaan. Menurut Rohman & Hendarti (2022) menyimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan juga signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Agustina dkk. (2024) serta Muna & Isnawati (2022) menyimpulkan disiplin kerja tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan perbedaan hasil penelitian (*research gap*) yang telah diuraikan tersebut, maka akan dilakukan penelitian terkait dengan “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana”.

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah terdapat:

1. Pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana.
2. Pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana.
3. Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana

TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Goal Setting Theory yang diperkenalkan oleh Locke sejak tahun 1968 memiliki salah satu karakteristik yaitu berfokus pada tingkat kesulitan tujuan, dimana

perbedaan tingkat kesulitan tujuan akan membentuk kemampuan yang berbeda pada diri individu untuk mencapai kinerja tertentu (Kusnadi dkk., 2022). Dengan menghubungkan *goal setting theory* ke dalam model penelitian yang mempertimbangkan variabel kompensasi, variabel lingkungan kerja fisik, serta variabel disiplin kerja maka akan diperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana variabel-variabel tersebut saling memengaruhi dalam penetapan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah perilaku atau sikap nyata yang diperlihatkan oleh individu sebagai cerminan dari kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan tanggungjawabnya dalam perusahaan. Dalam menyelesaikan tugas, seseorang seharusnya memiliki tingkat kesiapan dan kemampuan yang spesifik. Kinerja disini mengacu pada hasil yang dicapai individu atau karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. (Pusparani, 2021). Adapun indikator – indikator untuk menganalisis kinerja karyawan menurut Rohman & Ichsan (2021) terdiri atas, kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, adaptabilitas, kerjasama, kemandirian.

Kompensasi

Kompensasi ialah imbalan yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan karena mampu melaksanakan pekerjaan tertentu yang di berikan kepadanya atau karena mampu memenuhi target yang ditetapkan (Mujanah, 2019). Berikut ini indikator yang digunakan untuk menganalisis kompensasi menurut Rianda & Winarno (2022) yaitu, gaji, insentif, tunjangan, cuti kerja, upah lembur, jaminan kesehatan.

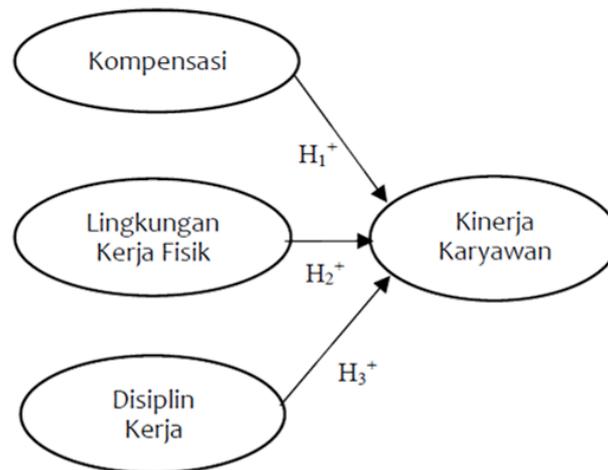
Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Santika (2021) lingkungan kerja fisik ialah keadaan disekitar lingkungan atau area tempat kerja karyawan yang dapat dilihat dan dirasakan baik secara langsung maupun dengan perantara oleh karyawan yang berada dalam lingkungan kerja tersebut. Berikut ini indikator untuk menganalisis lingkungan kerja fisik menurut Silaen (2021) yaitu, kebersihan, penerangan, keamanan, tingkat kebisingan, sirkulasi udara, fasilitas.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah sikap patuh dan taat seorang inividu pada peraturan atau kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan, baik secara tertulis dan tidak tertulis (Qomariah, 2020). Berikut ini indikator- untuk menganalisis disiplin kerja menurut Pranitasari & Khotimah (2021) yaitu, absensi, hadir tepat waktu, mentaati kebijakan perusahaan, berpakaian rapi, menghormati atasan.

Kerangka Konseptuan dan Hipotesis Penelitian

**Gambar 1****Kerangka Konseptual**

Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2024)

Berdasarkan kerangka konseptual pada Gambar 1 diatas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana.
- H₂: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana.
- H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada PT. BPR Gianyar Partasedana yang terletak di Jl. Buruan No.88, Buruan, Kec. Blahbatuh, Kabupaten Gianyar, Bali. Objek dalam penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana. Populasi serta sampel pada penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana berjumlah 44 responden yang ditentukan dengan metode sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data observasi, wawancara, serta kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda untuk mengetahui arah hubungan positif maupun negatif antara variabel independen atau bebas dan variabel dependen atau terikat dengan menggunakan program komputer IBM SPSS Statistics 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Instrument**

Berdasarkan hasil uji validitas, maka keseluruhan data dari pernyataan responden dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid yang dapat dilihat dari hasil r hitung $>$ r table (r tabel 0,2512). Berdasarkan hasil uji realibilitas maka semua pernyataan menunjukkan reliabel dan layak dijadikan instrument penelitian dengan cronbach's alpha $>$ 0,60.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0,231	0,501		0,460	0,648
	Kompensai	0,290	0,111	0,298	2,605	0,013
	Lingkungan Kerja Fisik	0,312	0,153	0,306	2,037	0,048
	Disiplin Kerja	0,340	0,167	0,332	2,040	0,048
R						0,792
Adjusted R Square						0,599
F						22,420
Sig. F						0,000

Sumber: Data diolah, (2024)

Berdasarkan tabel hasil analisis tersebut berikut ini bentuk persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 0,231 + 0,290X_1 + 0,312X_2 + 0,340X_3$$

- a. Konstanta (α) sebesar 0,231 memiliki arti jika variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja memiliki nilai konstan (tidak memberikan pengaruh) maka, kinerja karyawan bernilai 0,231 yang artinya kinerja karyawan tetap terlaksana dan ada karena dipengaruhi oleh faktor lainnya selain ketiga faktor/variabel tersebut.
- b. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_1) bernilai positif 0,290 artinya ketika kompensasi meningkat dan variabel independent lainnya dianggap konstan (tidak memberikan pengaruh), maka kinerja karyawan ikut meningkat 0,290.
- c. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X_2) bernilai positif 0,312 artinya ketika lingkungan kerja fisik baik dan variabel independent lainnya dianggap konstan (tidak memberikan pengaruh), maka kinerja karyawan ikut meningkat 0,312.
- d. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_3) bernilai positif 0,340 artinya ketika disiplin kerja meningkat dan variabel independent lainnya dianggap konstan (tidak memberikan pengaruh), maka kinerja karyawan ikut meningkat 0,340.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan Uji Kolmogorov Smirnov yang diketahui nilai *Asymp Sig* (2-tailed) dengan nilai signifikan 0,100 $>$ 0,05

sehingga dapat dikatakan data yang terdapat dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selanjutnya berdasarkan uji multikolinearitas, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada seluruh variabel karena nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai *VIF* $\leq 10,00$. Berdasarkan uji heteroskedastisitas diketahui nilai sig seluruh variabel $> 0,05$, maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda, dapat diketahui nilai korelasi (*R*) pada penelitian ini sebesar 0,792 yang menunjukkan adanya hubungan atau keterkaitan yang kuat antara kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana.

Analisis Koefisien Determinan

Berdasarkan analisis koefisien determinan, maka kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana yaitu 59,9% dan sisanya yaitu 40,1% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui nilai dari *F*hitung sebesar 22,420 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana. Berikut ini hasil uji t:

- a. Terkait kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 2,605 dan nilai sig $0,013 < 0,05$ yang artinya kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana, sehingga hipotesis pertama (*H*₁) diterima.
- b. Terkait lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan thitung sebesar 2,037 dengan nilai sig $0,048 < 0,05$ yang artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana, sehingga hipotesis kedua (*H*₂) diterima.
- c. Terkait disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung sebesar 2,040 dengan nilai sig $0,048 < 0,05$ yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana, sehingga hipotesis ketiga (*H*₃) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana yang berarti semakin baik kompensasi yang didapatkan karyawan, maka akan semakin baik kinerja karyawan.

Kompensasi dikatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena seseorang yang menerima kompensasi secara adil, layak, serta seimbang akan merasa di hargai atas kontribusi dan usaha yang diberikan kepada perusahaan, sehingga memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetyo (2023), Lestari & Widiandhono (2019), Kawiana, (2021), yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana yang berarti semakin baik lingkungan kerja fisik yang disediakan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dikatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja fisik yang mendukung seperti rendahnya tingkat kebisingan dan sirkulasi udara yang sesuai dapat membantu karyawan fokus dan berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya karena kondisi disekitarnya dan fasilitas yang disediakan mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rianda & Winarno (2022), Verdianti, dkk. (2024), Suryanti, dkk. (2024) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh yang positif dan dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana artinya semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Disiplin kerja dikatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena seseorang yang disiplin akan cenderung memiliki kontrol diri yang lebih efektif, mematuhi waktu, serta bekerja lebih konsisten. Dengan begitu, kinerja karyawan tersebut dapat meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rohman & Hendarti (2022), Utami, dkk. (2024), Dhamayanti, dkk. (2023) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga faktor utama yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana. Pertama, kompensasi yang diberikan

kepada karyawan terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja, yang menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima, maka semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal. Kedua, lingkungan kerja fisik juga berperan penting dalam menunjang kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan memadai mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif. Ketiga, disiplin kerja karyawan terbukti menjadi faktor yang signifikan dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung lebih konsisten, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, hasil analisis menunjukkan bahwa sebesar 40,1% variabel yang memengaruhi kinerja karyawan belum terakomodasi dalam model penelitian ini. Hal ini mengindikasikan adanya variabel lain yang berpotensi berpengaruh namun belum dimasukkan, seperti beban kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan faktor organisasi lainnya. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penambahan variabel-variabel tersebut untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Kedua, ruang lingkup responden dalam penelitian ini terbatas pada karyawan di PT. BPR Gianyar Partasedana, sehingga hasil yang diperoleh belum tentu dapat digeneralisasi ke perusahaan atau sektor lain. Untuk itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian dengan mencakup lebih banyak perusahaan atau institusi di sektor yang berbeda, sehingga hasilnya dapat memberikan kontribusi yang lebih luas dalam kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusra, D., Febrina, L., Lussianda, E. O. & Susanti, A. R., 2021. The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance. *Husnayain Business Review*, 1(1), p. 1.
- Agustina, I. A. S., Permadi, I. K. O., Dewi, I. G. A. M. P., & Sudarsani, N. P. 2024. The mediating role of locus of control: The effect of work discipline and competence on employee performance. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 7(12), 7198-7206.
- Akinlabi, B. H., Dogo,, E. B. & Asikhia, O, O., 2021. Goal setting and employee performance: A study of southwest universities' registry workers in Nigeria. *Global Scientific Journals*, 9(2), pp. 317-322.
- Amruddin, Priyanda, R. & Agustina, T. S., 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. 1 ed. Sukoharjo: Pradina Pustaka.

- Anwar, R., 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja. *Majalah Ilmiah Manajemen STIE Aprin Palembang*, 9(2), pp. 56-57.
- Bairizki, A., 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Pustaka Aksara.
- Dhamayanti, N. K. Y., Mustika, N. & Widyawati, S. R., 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri (Self Efficacy) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali. *Jurnal EMAS*, 4(11), p. 2661.
- Endang, T. & Sari, E., 2019. The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's. Directorate of Ports. *Ilomata International Journal of Social Science*, 1(1), pp. 7-8.
- Hartono, T. & Siagian, M., 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1), pp. 222-223.
- Imbron & Pamungkas, I. B., 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bakti Persada Bandung. 1 ed. Bandung: Widina Bakti Persada Bandung.
- Indrastuti, S., 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. 5 ed. Riau: UR Press.
- Iptian, R., Zamroni & Efendi, R., 2020. The effect of work discipline and compensation on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), p. 145.
- Kawiana, I. G. P., 2021. The Impact Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance at BPR Kertiawan Gianyar. *Jurnal Scientia*, 10(1), p. 211.
- Khaeruman., 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Serang, Banten: CV. AA. Rizky.
- Kristiadi, Asmui & Arifn, M. H., 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 8(2), p. 31.
- Kusnadi, E. W., Abdillah, M. R. & Rahmat, A., 2022. Prediktor Kepuasan Kerja Perawat di RSUDa Kabupaten Kepulauan Meranti: Sebuah Pengujian Goal-Setting Theory. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), pp. 217-218.
- Kustanto, D. A. & Harsoyo, T. D., 2019. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta. *Journal of Management and Business*, 2(1), pp. 221-223.
- Lestari, A. I. & Widiandhono, H., 2019. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Surya Yudha Kencana Banjarnegara. *Media Ekonomi*, 19(1), pp. 209-210.
- Lilis, S., 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), pp. 273-275.

- Mujanah, S., 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara.
- Muna, N. & Isnowati, S., 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. LKM Demak Sejahtera. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*, 5(2), p. 1127.
- Nasution, M. I. & Priangkatara, N., 2022. Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), p. 6264.
- Pangabean, S. N. B., Dirbawanto, N. D. & Siregar, O. M., 2022. The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Compensation on Employee Performance at Bank BTN Medan Branch Office. *Journal of Humanities, Social Sciences and Business*, 2(1), pp. 159-160.
- Pangesti, I., 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Manajer PT. Putra Restu Pertamina Tasikmalaya. *Journal Unsil*, pp. 9-10.
- Pangestuti, N. A., 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Manajemen*, 10(2), p. 79.
- Pradipta, R. N. & Suhermin, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(7), pp. 16-17.
- Pranitasari, D. & Khotimah, K., 2021. Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1), pp. 25-26.
- Prasetyo, D. W., 2023. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Panji Aronta Jombang. *Yos Soedarso Economics Journal (YEJ)*, 5(1), p. 20.
- Pratama, A., 2022. Effect of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance at The Management Agency Of Wisma Gading Permai Apartments North Jakarta. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(5), pp. 184-186.
- Pratama, I. M. D. A. & Sutapa, I. K., 2021. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Kuta Bali. *Journal Research of Management*, 2(2), p. 258.
- Priadana, S. & Sunarsi, D., 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 1 ed. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Pusparani, M., 2021. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 2(4), pp. 535-536.
- Putra, I. K. T. E., 2020. Determinan Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 34(1), p. 73.
- Qomariah, N., 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: CV. Pustaka Abadi.

- Rambulangi, V., Tampi, J. R. E. & Tulusan, F. M. G., 2024. Analysis of Employee Performance at the Bahu Subdistrict Office: Study on Aspects of Quality, Quantity, Timeliness, Effectiveness and Work Independence. *Journal La Bisecoman*, 5(1), pp. 35-38.
- Redaksi, 2024. *literasipost.com*. [Online] Available at: <https://literasipost.com/tak-penuhi-modal-inti-minimum-rp6-miliar-ojk-dorong-bpr-di-bali-lakukan-merger/> [Accessed 10 July 2024].
- Rianda, S. & Winarno, A., 2022. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PT Rajasaland Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), p. 196.
- Rinny, P., Purba, C. B. & Handiman, U. T., 2020. The Influence of Compensation, Job Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2), pp. 43-45.
- Rohman, E. N. & Hendarti, Y., 2022. Pengaruh Motivasi, Stress Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Rejeki Insani Sukoharjo. *Surakarta Management Journal*, 4(2), pp. 115-116.
- Rohman, M. A. & Ichsan, R. M., 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), pp. 8-9.
- Santika, H. A., 2021. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Melalui Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir di PT Nusantara Sakti Malang. (*Doctoral dissertation, STIE Malangkececwara*), pp. 5-8.
- Santika, I. P. & Antari, N. L. S., 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 15(1), pp. 66-67.
- Saputra, H. N., 2024. *bali.bisnis.com*. [Online] Available at: <https://bali.bisnis.com/read/20240405/538/1755616/hampir-tiap-tahun-ada-bank-bangkrut-di-bali-tata-kelola-buruk-jadi-biang-kerok> [Accessed 10 July 2024].
- Saputri, A. R. C. & Istikhoroh, S., 2021. Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pada Perum PNRI Cabang Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(1), pp. 472-473.
- Sari, A., Zamzam, F. & Syamsudin, H., 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), pp. 16-18.

- Sarip, S. & Mustangin, 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), p. 98.
- Septiani, S., Senoaji, F. & Maghfirah, N., 2024. *Manajemen Kompensasi*. 1 ed. Banten: PT. Sada Kurnia Pustaka.
- Silaen, N. R., 2021. *Kinerja Karyawan*. 1 ed. Bandung: CV. Widina Media Utama.
- Sudirman, Y., 2019. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo. (*Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar*), pp. 4-5.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A. & Kohar, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 ed. Sukoharjo: Penerbit Tahta Media Group.
- Suryanti, N. L. A., Suryani, N. N. & Novarini, N. N. A., 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung. *Jurnal EMAS*, 5(5), p. 68.
- Utami, N. M. S., Pramana, P. D. A. & Saras, N. P. A. S., 2024. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Sangeh Badung. *Jurnal EMAS*, 5(5), p. 43.
- Verdianti, N. L. P. N., Rustini, N. M. & Dewi, A. A. G. K., 2024. The Influence of Leadership, Physical Work Environment and Discipline on Employee Performance at PT. BPR Mambal Abiansema. *Loka: Journal Of Environmental Sciences*, 1(1), pp. 24-30.
- Wahyuni, R. & Irfani, H., 2019. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang. *Psyche 165 Journal*, 12(1), p. 3.
- Wintari, N. K. A., Gama, A. W. S. & Astiti, N. P. Y., 2021. Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Di UPTD Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Jurnal EMAS*, 2(3), p. 50.
- Wiraka, A. S., Ngui, T. & Mwanzia, C., 2020. Influence of Physical Work Environment on Employee Performance in Private Primary Schools in Ongata Rongai Township. *International Journal of Research in Engineering, IT and Social Sciences*, 10(10), pp. 44-45.
- Wirastini, N. N. A. T. & Sariyani, N. K., 2023. The Influence of Workplace Environment, Work Discipline, and Financial Compensation on Employee Performance at PT BPR Naga Batubulan. *Formosa Journal of Applied Sciences*, p. 1005.
- Zafar, M., Sarwar, A., Zafar, A. & Sheeraz, A., 2021. Impact of compensation practices on employee job performance: An empirical study. *Proceedings of the Fourteenth International Conference on Management Science and Engineering Management*, Volume 2, pp. 17-18.



- Zhenjing, G. et al., 2022. Impact of employees' workplace environment on employees' performance: a multi-mediation model. *Frontiers in public health*, Volume 10, pp. 3-4.
- Zysman, J. & Costinot, A., 2022. The Influence Of Work Discipline And Workload On Employee Performance (Study on Community Empowerment for Helath Service Employees At California District). *Medalion Journal: Medical Research, Nursing, Health and Midwife*, 3(1), pp. 21-22.