

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, SEMANGAT KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK MANDIRI TASPEN CABANG KLUNGKUNG

Ni Luh Candra Dewi¹, Ni Putu Yeni Astiti², I Nyoman Resa Adhika³

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: Chan.dewi2801@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of motivation, work environment, morale, and job satisfaction on employee performance at Bank Mandiri Taspen, Klungkung Branch. This research was conducted at PT. Bank Mandiri Taspen Klungkung Branch, which is located at Jl. Untung Surapati No. 36, Semarangura, Kec. Klungkung, Kab. Klungkung. The population in this study are all permanent employees of PT. Bank Mandiri Taspen Klungkung Branch. Determining the number of samples in this study was by saturated sampling or the census method because the population was less than 100, so the researchers took 100% of the existing population, namely as many as 35 permanent employees of PT. Bank Mandiri Taspen Klungkung Branch. The analytical method used is multiple linear regression analysis.

The results showed that motivation had a positive and significant effect on employee performance, work environment had a positive and significant effect on employee performance, morale had a positive and significant effect on employee performance, and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance at Bank Mandiri Taspen Klungkung Branch.

Keywords: Motivation, Work Environment, Morale, Job Satisfaction, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia bahkan seluruh dunia pada tahun 2019, menyebabkan dampak yang luar biasa di segala sektor tidak hanya sektor kesehatan. Sektor ekonomi di Indonesia pun turut terdampak pandemi Covid-19 yang terjadi. Menurut Zamami (2021) kinerja keuangan perusahaan yang bergerak di bidang properti, pariwisata, manufaktur, UMKM, lembaga keuangan yang tidak terkecuali pada perbankan nasional mengalami penurunan, bahkan beberapa perusahaan sampai harus menutup usahanya karna pandemi ini. Lembaga keuangan bank adalah sektor yang menerima dampak dari pandemi Covid-19. Salah satu akibatnya adalah masyarakat yang kehilangan pekerjaannya karena diberhentikan oleh perusahaannya mengalami kesulitan dalam bidang ekonomi. Hal ini mengakibatkan

masyarakat yang memiliki kredit pada bank, mengalami kesulitan untuk memenuhi tanggung jawabnya. Salah satu kebijakan yang diambil bank pada saat pandemi Covid-19 yaitu salah satunya restrukturisasi kredit (Puspita, 2020).

Bank harus mampu bertahan dalam kondisi perekonomian yang naik turun, mengingat bank adakah salah satu penggerak roda perekonomian. Bank harus dapat menunjukkan kinerja yang baik ketika kondisi seperti ini dialami. Setiap lembaga keuangan bank dituntut bekerja lebih efektif dan efisien. Lembaga keuangan bank bisa bertahan apabila di dalamnya memiliki banyak sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya apabila SDM yang berkerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perusahaan tersebut juga tidak akan bisa bertahan dan berkembang

(Duwipayana, dkk., 2022). Pengelolaan SDM yang baik dapat berperan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sinambela (2021), kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari kinerja pegawai, sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kualitas kinerja yang baik.

Menurut Kasmir (2018), kinerja adalah merupakan perilaku pegawai yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan (Akbar, 2018). Faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan (Pasaribu dan Krisnaldy, 2020). Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Rohida (2018), sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi (Marlius dan Pebrina, 2022). Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna

mencapai tujuan organisasi. Menurut Widyandari, dkk., (2022), motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Pemberian motivasi wajib dilakukan karna motivasi dapat mendorong dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan memiliki sikap yang baik terhadap semua pekerjaan yang dilakukannya, namun sebaliknya karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Akmal dan Sugiyanto (2022), Patmanegara, dkk., (2021), Narwadan (2021), Larasati (2021), Jufrizen dan Sitorus (2021) serta Zulindra dan Ajimat (2019) yang menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk., (2019) dan Purba, dkk., (2019) menemukan hasil yang berbeda yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Duwipayana, dkk., 2022). Menurut Mangkunegara (2018) lingkungan kerja merupakan keseluruhan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Karyawan pada umumnya menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun

aspek sosial (Nabawi, 2019). Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan bekerja bagi karyawan. Karyawan yang merasa nyaman bekerja akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan (Adha, dkk., 2019). Patmanegara, dkk., (2021), Duwipayana, dkk., (2022), Nabawi, (2019) dan Hasi, dkk., (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Prabowo, dkk., (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi dan lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu semangat kerja (Basri dan Rauf, 2021). Menurut Busro (2018) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerja dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktivitas kantor, sehingga kantor atau organisasi menginginkan pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi (Hasibuan, 2018).

Semangat kerja menunjukkan dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya (Saputri dan Wahyuati, 2021). Semangat kerja yang meningkat maka akan mendapat banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan

berkreativitas dalam pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan dan melakukan seluruh tugas dan pekerjaan yang baik yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Basri dan Rauf (2021), Yusuf (2018), Saputri dan Wahyuati (2021) serta Septiantari, dkk., (2022) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Zainuddin dan Darman, (2020) serta Anggraini, dkk., (2019) menemukan hasil yang berbeda yaitu bahwa semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, lingkungan kerja dan semangat kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja karyawan (Akmal dan Sugiyanto 2022). Kepuasan kerja adalah perasaan positif dan negatif dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya atau itu adalah jumlah kebahagiaan berhubungan dengan pekerjaan. (Augustine, dkk., 2022). Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Basri dan Rauf, 2021). Kepuasan kerja sangat penting karena setiap individual akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu (Hasibuan, 2018). Widyanti, dkk., (2021) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi biasanya lebih cenderung untuk tidak meninggalkan pekerjaan, lebih produktif, lebih menampilkan jati diri mereka dan lebih mungkin puas kehidupan mereka, yang berakhir pada meningkatnya kinerja dari karyawan tersebut. Akmal dan Sugiyanto (2022), Narwadan (2021), Larasati (2021), Zulindra dan Ajimat (2019) serta Purba, dkk., (2019) yang menemukan hasil bahwa kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Basri dan Rauf, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung adalah salah satu kantor cabang dari Bank Mandiri Taspen. Bank Mandiri Taspen memfokuskan produk-produknya kepada para pensiunan dari pegawai (PNS) dan UMKM. Uang pensiunan pegawai akan disisihkan setiap bulannya dari gaji yang diperoleh, yang kemudian akan dimasukkan ke rekening Bank Mandiri Taspen berdasarkan atas penunjukkan Bank Mandiri Taspen sebagai bank juru bayar gaji pensiun. Visi dari Bank Mandiri Taspen adalah menjadi mitra terbaik dan terpercaya dalam memberdayakan dan menyejahterakan. Misi dari Bank Mandiri Taspen yaitu menciptakan pertumbuhan bisnis dan kesejahteraan melalui produk dan layanan keuangan terbaik serta fokus pada kebutuhan UMKM dan Pensiunan dengan menyelaraskan kepentingan ekonomi, sosial dan lingkungan.

Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung sangat memperhatikan kinerja dari karyawannya. Kinerja karyawan tidak hanya lebih dari sekedar keberadaan bagi perusahaan, tetapi kinerja karyawan harus memiliki suatu kebijakan untuk melakukan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif. Karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyongsong kesejahteraan dan keberhasilan perusahaan tempatnya bekerja. Bank Mandiri Taspen memiliki jumlah karyawan yang banyak. Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tersebut karyawan dari Bank Mandiri Taspen harus memiliki kinerja

yang baik untuk melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 1.1
Kenaikan/Penurunan Laba Yang Diperoleh Tahun 2019-2021

Tahun	Labanya Yang Diperoleh (Miliar Rupiah)	Persentase Kenaikan/Penurunan (%)
2019	456,2 miliar	Naik 36,81
2020	429,2 miliar	Turun 5,9
2021	645,7 miliar	Naik 50,5

Sumber: Bank Mandiri Taspen (2021)

Berdasarkan tabel 1.1, dijelaskan bahwa laba dari perusahaan mengalami penurunan pada tahun 2020 sebesar 5,9 persen. Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari jumlah perolehan pendapatan. Bank Mandiri Taspen mengalami naik turun laba pada tiga tahun terakhir. Hal ini menunjukkan bagaimana kinerja dari Bank Mandiri Taspen. Menurut Zainuddin dan Darman (2020), keberhasilan ini sangat bergantung dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi bagaimana hubungan perusahaan dengan konsumen atau dalam hal ini nasabah, yang pada akhirnya akan berpengaruh juga pada pencapaian laba perusahaan (Zainuddin dan Darman, 2020).

Observasi dan wawancara awal yang dilakukan menunjukkan Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung mengalami beberapa masalah yang berkaitan dengan karyawan. Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung menerapkan sistem target yang harus dicapai oleh karyawan. Karyawan diwajibkan untuk memenuhi setiap target yang diberikan, ketika karyawan tidak dapat memenuhi target tersebut akan berdampak pada jumlah gaji yang diterima serta perpanjangan kontrak kerja. Tekanan yang diberikan perusahaan akan sangat berdampak pada motivasi karyawan. Dari 23 orang karyawan di bagian *marketing*, 16

orang karyawan memiliki pendapat yang sama yaitu, walaupun karyawan sudah mencapai target kerja, mereka tidak akan mendapatkan bonus. Kerja keras dari karyawan yang kurang dihargai akan berpengaruh pada suasana hati karyawan.

Tabel 1.2
Target dan Realisasi Kredit Pensiunan
Tahun 2021

No	Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
1	Januari	5.000.000.000	3.552.420.000	71
2	Februari	5.000.000.000	2.537.050.000	51
3	Maret	5.000.000.000	3.132.200.000	63
4	April	5.000.000.000	1.543.100.000	31
5	Mei	5.000.000.000	2.034.720.000	41
6	Juni	5.000.000.000	1.754.000.000	35
7	Juli	5.000.000.000	2.745.240.000	55
8	Agustus	5.000.000.000	3.784.500.000	76
9	September	5.000.000.000	2.965.280.000	59
10	Oktober	5.000.000.000	1.426.980.000	29
11	November	5.000.000.000	1.327.940.000	27
12	Desember	5.000.000.000	1.609.750.000	32
Jumlah		60.000.000.000	28.413.180.000	47

Sumber: Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dalam pencapaian target kredit pensiunan masih belum ada yang mencapai target. Hal ini dapat menunjukkan motivasi dan semangat kerja dari karyawan masih kurang. Perusahaan perlu untuk menjaga agar motivasi dan semangat kerja karyawan terus meningkat, karena berkaitan dengan kinerja dari karyawan tersebut, agar target perusahaan dapat terealisasi dengan baik.

Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung memiliki gedung sendiri, walaupun demikian tidak menutup kemungkinan adanya kerusakan-kerusakan pada gedung atau fasilitas yang kurang memadai. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung menunjukkan tempat karyawan bekerja kurang nyaman, karyawan ditempatkan pada satu ruangan yang sama walaupun berbeda posisi. Meja kerja bisa digunakan untuk 5-7 orang, dengan dokumen yang menumpuk pada setiap meja. Lokasi dapur juga berada pada ruangan yang sama, tidak ada penyekat yang memisahkan dapur dengan tempat bekerja karyawan. Dari permasalahan ini, akan sangat mengganggu produktivitas

karyawan serta mengurangi konsentrasi dalam bekerja, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja dari karyawan.

Karyawan sudah seharusnya mendapatkan gaji dan bonus yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan. Karyawan yang memiliki kepuasan akan cenderung tidak berhenti dari pekerjaannya dan lebih memilih untuk tetap bertahan.

Tabel 1.3
Jumlah Turnover Karyawan Tahun
2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Turnover Karyawan (orang)	Total Karyawan Akhir (orang)
2019	307	18	289
2020	314	24	290
2021	315	20	295

Sumber: Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan tingkat keluar masuknya karyawan di Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung. Masalah yang dihadapi oleh Bank Mandiri Taspen adalah rasa puas dari karyawan dalam bekerja yang disebabkan karena faktor status kerja yang diberlakukan perusahaan bagi karyawan, seperti karyawan dibagi menjadi dua bagian yaitu karyawan yang langsung direkrut perusahaan pusat menjadi karyawan tetap sedangkan karyawan yang hanya memasukan lamaran kerja hanya menjadi karyawan kontrak atau sewaktu-waktu bisa diputuskan masa kerjanya oleh perusahaan, dan juga faktor yang mempengaruhi ketidakpuasannya karyawan bekerja disebabkan perbedaan gaji yang di dapat

oleh karyawan kontrak dengan karyawan tetap. Gaji karyawan kontrak disesuaikan dengan pencapaian dari target yang dicapai. Berdasarkan data yang diperoleh dari Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung jumlah gaji pokok karyawan kontrak yaitu sebesar Rp.1.200.000 ditambah dengan bonus sebesar 0,3 persen dari pencapaian target penyaluran kredit, tetapi bonus hanya diberikan jika Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung mampu mencapai target penyaluran kredit setiap bulannya. Berbeda dengan karyawan tetap Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung, mereka diberikan gaji sesuai dengan jabatan yang dimiliki, yaitu dengan rentang Rp.2.700.000 hingga tertinggi sebesar Rp.4.500.000, dan ditambah dengan tunjangan-tunjangan yang didapatkan.

Penelitian ini dilakukan karena adanya hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten dan permasalahan-permasalahan yang terjadi di Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung terhadap kinerja karyawan, yang apabila tidak segera ditangani akan berdampak pada keberlangsungan perusahaan. Perusahaan yang ingin mendapatkan kinerja yang baik harus didukung oleh beberapa faktor yaitu diantaranya motivasi kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang baik dan nyaman yang mendukung pekerjaan, semangat kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berujung pada meningkatnya kinerja perusahaan. Perusahaan akan mampu bertahan dan tetap dapat berkembang dengan baik. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968

sebagai teori utama. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Arista, dkk., 2022).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Duwipayana, dkk., 2022)

Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2018) motivasi sebagai proses yang mempertimbangkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Trisnawaty dan Parwoto, 2020).

Kualitas produk

Menurut Kotler dan Amstrong (2018:272), kualitas produk (*product quality*) adalah karakteristik dari suatu produk atau jasa yang bergantung pada kemampuan untuk memuaskan kebutuhan pelanggan yang dinyatakan atau diimplikasikan.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasi, dkk., (2021) kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya.

Semangat Kerja

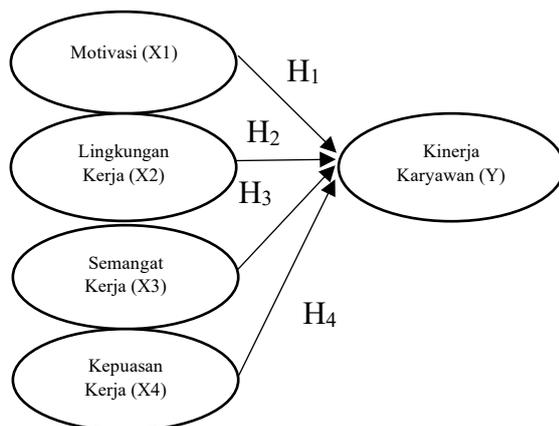
Menurut Silitonga, dkk., (2022) Semangat kerja adalah suatu sikap mental yang menunjukkan kegairahan untuk

melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

III. KONSEPTUAL PENELITIAN DAN HIPOTESIS

Konseptual Penelitian

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber: Kerangka Berpikir

Hipotesis

Sesuai dengan variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H₃: Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H₄: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung, yang beralamat di Jl. Untung Surapati No.36, Semarang, Kec. Klungkung, Kab. Klungkung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan *sampling jenuh* atau metode sensus dikarenakan populasinya kurang dari 100, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 35 orang karyawan tetap PT. Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah dengan program SPSS.

V. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa semua nilai *Pearson Correlation* instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

Berdasarkan hasil analisis didapat perhitungan masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa responden tertinggi adalah pada kelompok responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 54,3%. Sedangkan sisanya adalah kelompok responden yang berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 45,7%. Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat bahwa responden tertinggi adalah pada kelompok umur 36-45 tahun yaitu sebanyak 45,7%, sedangkan responden terendah adalah pada kelompok umur >45 tahun yaitu sebanyak 14,3%. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat bahwa responden tertinggi adalah pada kelompok responden dengan pendidikan S1 yaitu sebanyak 71,4%, sedangkan sisanya adalah pada kelompok responden dengan pendidikan SMA/SMK

yaitu 28,6%. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa responden tertinggi adalah kelompok responden dengan masa kerja >10 tahun yaitu sebanyak 57,1%, sedangkan kelompok responden terendah berada pada masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 8,6%.

Hasil Analisis Inferensial

Tabel 5.12
Rekapitulasi Hasil Analisis

	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	-2,494		-0,960	0,345
Motivasi kerja	0,934	0,322	2,186	0,038
Lingkungan Kerja		0,360	2,426	0,021
Semangat Kerja	0,357	0,247	2,132	0,042
Kepuasan Kerja	0,686	0,349	2,138	0,041
R	0,927			
Adjusted R Square	0,840			
F	45,533			
Sig. F	0,000			

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 6

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.12, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = -2,494 + 0,770 X_1 + 0,934 X_2 + 0,357 X_3 + 0,686 X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

$a = -2,494$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja, atau nilainya konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah tetap.

$b_1 = 0,770$, artinya apabila lingkungan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya motivasi kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

$b_2 = 0,934$, artinya apabila motivasi kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya lingkungan kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

$b_3 = 0,357$, artinya apabila motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya semangat kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

$b_4 = 0,686$, artinya apabila motivasi kerja, lingkungan kerja, semangat kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kepuasan kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Dari persamaan di atas maka dapat dijelaskan arah hubungan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila motivasi kerja, lingkungan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan Pada Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung, begitu sebaliknya.

2) Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (*ABS_RES*) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

3) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis didapat hasil koefisien korelasi berganda (*R*) adalah 0,927. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,927 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

4) Hasil Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,840. Ini berarti besarnya kontribusi antara Motivasi kerja, lingkungan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 84% sedangkan sisanya 16% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5) Hasil Uji F

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai *F* hitung 45,533 dan signifikansi *F* adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja, lingkungan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

6) Hasil Uji t

Berdasarkan Tabel 5.15 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a) Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *t*-hitung untuk motivasi kerja adalah 2,186, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,322, dan signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama (*H1*) yang menyatakan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *t*-hitung untuk lingkungan kerja adalah 2,426, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,360, dan signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua (*H2*) yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

c) Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk semangat kerja adalah 2.,132, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,247 dan signifikansi sebesar 0,042 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

d) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk kepuasan kerja adalah 2.,138, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,349 dan signifikansi sebesar 0,041 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis keempat (H4) yang menyatakan Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pembahasan

1) Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung. Hal tersebut memiliki arti, dengan meningkatnya motivasi kerja maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mencapai kegairahan

kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pemberian motivasi wajib dilakukan karena motivasi dapat mendorong dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan memiliki sikap yang baik terhadap semua pekerjaan yang dilakukannya, namun sebaliknya karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerjanya. Penelitian ini juga didukung oleh Sugiyanto (2022), Patmanegara, dkk., (2021), Narwadan (2021), Larasati (2021), Jufrizen dan Sitorus (2021) serta Zulindra dan Ajimat (2019) yang menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung. Hal tersebut memiliki arti, dengan meningkatnya lingkungan kerja karyawan maka akan diikuti juga oleh meningkatnya kinerja karyawan. Karyawan pada umumnya menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan yang baik adalah diman kedua lingkungan tersebut tersedia untuk mendukung karyawan.. Hal ini didukung oleh penelitian.

Patmanegara, dkk., (2021) Duwipayana, dkk., (2022), Nabawi, (2019) serta Hasi, dkk., (2021) yang memiliki hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung. Hal tersebut memiliki arti, dengan meningkatnya semangat kerja maka akan diikuti juga oleh meningkatnya kinerja karyawan. Faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Hal ini penting karena dengan semangat kerja, maka akan mendorong karyawan bekerja lebih baik dan produktif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Semangat kerja menggambarkan perasaan yang berhubungan dengan jiwa seorang karyawan. Semua karyawan diharapkan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja. Karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi akan dapat memberikan kinerja yang baik sehingga dapat mendukung organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini didukung oleh Basri dan Rauf (2021), Yusuf (2018), Saputri dan Wahyuati (2021) serta Septiantari, dkk., (2022) menemukan hasil bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung. Hal tersebut memiliki arti, dengan meningkatnya

kepuasan kerja maka akan diikuti juga oleh meningkatnya kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat penting karena setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda - beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung untuk tidak meninggalkan pekerjaan, lebih produktif, lebih menampilkan jati diri mereka dan lebih mungkin puas terhadap kehidupan mereka. Kepuasan kerja yang didapatkan karyawan akan membentuk komitmen karyawan dalam bekerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerjanya. Ketika pekerja tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya, maka akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Akmal dan Sugiyanto (2022), Narwadan (2021), Larasati (2021), Zulindra dan Ajimat (2019) serta Purba, dkk., (2019) yang menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung, ini berarti dengan semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan Pada Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung juga akan meningkat.
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung, ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja

karyawan Pada Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung juga akan meningkat.

- 3) Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung, ini berarti semakin meningkat semangat kerja maka kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung juga akan meningkat.
- 4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung, ini berarti semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung juga akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk perusahaan
 - a) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel motivasi kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap indikator prestasi kerja dengan item pernyataan “Saya memiliki hasil pekerjaan yang sesuai dengan harapan PT. Mandiri Taspen Cabang Klungkung”. Maka kepada pimpinan perusahaan diharapkan untuk lebih sering turun kelapangan dan lebih rajin dalam memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga hasil kerja karyawan dapat di kontrol sesuai dengan harapan manajemen perusahaan.
 - b) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel lingkungan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi paling rendah terhadap indikator udara dengan item pernyataan “Saya merasa udara yang terdapat pada ruang kerja pada PT. Mandiri Taspen Cabang Klungkung sudah sangat tepat”. Maka kepada pimpinan hendaknya juga dapat memperhatikan lingkungan kerja fisik disekitar karyawan dengan cara menyediakan ruang kerja yang sejuk melalui pemasangan kipas atau pendingin ruangan diruang kerja karyawan.
 - c) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel semangat kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi paling rendah terhadap indikator kegairahan kerja dengan item pernyataan “Saya memiliki kesenangan dalam bekerja yang dipercayakan kepada saya”. Maka kepada pimpinan hendaknya dapat menciptakan kegairahan dalam diri karyawan dalam bekerja dengan cara memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berinovasi dalam bekerja serta melibatkan para karyawan didalam pengambilan keputusan penting terkait perusahaan.
 - d) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kepuasan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi paling rendah terhadap indikator upah dengan item pernyataan “Saya menerima upah yang sesuai dengan pelaksanaan pekerjaan”. Maka untuk dapat menciptakan adanya kepausan dalam diri karyawan sehingga mampu bekerja secara maksimal pimpinan harus memperhatikan pemberian kompensasi kepada bawahannya. Pimpinan diharapkan mamapu menetapkan kompensasi yang disesuaikan dengan beban kerja karyawannya.
- 2) Untuk penelitian selanjutnya
 - a) Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja berkontribusi

sebesar 84% terhadap kinerja karyawan, sehingga kedepannya diharapkan dapat menambah jumlah variabel bebas yang digunakan sehingga dapat mengetahui faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

- b) Disarankan untuk mencari dan membaca referensi lain lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N. dan Hafidzi, A. H., 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), Pp. 47-62.
- Akbar, S., 2018. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JLAGANIS*, 3(2), Pp. 1-17.
- Akmal, M. dan Sugiyanto, 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BCA KCU Kedoya Permai Jakarta Barat. *HUMANIS*, 2(2), Pp. 261-267.
- Anggraini, R., Rosidi, E. dan Dewi, N. N., 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Tetap Pada PT Rama Emerald Multi Sukses. *UMAHA*, 1(1), Pp. 1-4.
- Arista, D. A. D., Mendra, I. W. dan Purnawati, N. L. G. P., 2022. Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Lloyd's Inn Bali Di Seminyak. *VALUES*, 3(1), Pp. 151-159.
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C. dan Firmansyah, Y., 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), Pp. 147-156.
- Basri, S. K. dan Rauf, R., 2021. Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal Of Management*, 4(1), Pp. 103 - 120.
- Busro, M., 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenademia Group.
- Duwipayana, I. M. A. P., Sapta, I. K. S. dan Rihayana, I. G., 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *VALUES*, 3(1), Pp. 105-119.
- Hasibuan, M., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasi, H. R., Effendy, S. dan Rambe, M. F., 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*, 1(3), Pp. 209-219.
- Jufrizen dan Sitorus, T. S., 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Sumatera Utara, Sintesa.
- Kasmir, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Larasati, P. M. A., 2021. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(5), Pp. 1-16.
- Locke, E. A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Mangkunegara, A. P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marlius, D. dan Pebrina, I., 2022. Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu*

- Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), Pp. 1218-1238.
- Nabawi, R., 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), Pp. 170-183.
- Narwadan, R., 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Afektif Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(2), Pp. 399-412.
- Pasaribu, V. L. D. dan Krisnaldy, 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), Pp. 96-114.
- Patmanegara, A., Subiyanto, D. dan Sari, P. P., 2021. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), Pp. 70-85.
- Prabowo, L., Sanusi, A. dan Sumarsono, T., 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja. *WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), Pp. 24-31.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P. dan Loindong, S., 2019. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), Pp. 841-850.
- Puspita, A., 2020. *Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Pelayanan Prima Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten TBK*, Laporan Tugas Akhir: Politeknik Negeri Jakarta.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2018. *Organizational Behavior: Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohida, L. 2018. Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 6(1), Pp. 114-136.
- Saputri, R. A. A. dan Wahyuati, A., 2021. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomobil. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(9), Pp. 1-16.
- Silitonga, A. G., Purwati, A. A., Rusilawati, E. dan Sandria, W., 2022. Peran Upah, Pengawasan, Semangat Kerja Dan K3 Terhadap Peningkatan Produktivitas. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), Pp. 38-55.
- Sinambela, L. P., 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trisnawaty, M. dan Parwoto, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS. *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 22(2), Pp. 84-92.
- Widyandari, A. A. I. L., Parwita, G. B. S. dan Rismawan, P. A. E., 2022. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Santi Pala. *VALUES*, 3(1), Pp. 79-85.
- Widyanti, R., Basuki dan Mursanto, 2021. Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Perencanaan Karir Individu. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), Pp. 127-138.
- Zainuddin, M. S. dan Darman, M., 2020. Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. BANK BRI Cabang Majene. *MANDAR: Management Development And Applied Research Journal*, 3(1), Pp. 42-53.

- Zamami, N., 2021. *Analisis Komparasi Kinerja Keuangan Sebelum Dan Selama Wabah Covid-19 Pada Perusahaan Properti & Real Estate Yang Terdaftar Di BEI*, Disertasi Doktor: Politeknik Harapan Bersama Tegal.
- Zulindra, Y. P. S. dan Ajimat, 2019. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, TBK. KCU Kebayoran Baru. *Jurnal Ilmiah Humanika*, 2(1), Pp. 52-65.