

Cover Jurnal



Volume 3 Nomer 4 Desember 2023

Strategi Pengembangan Pantai Wediombo Sebagai Salah Satu Daya Tarik Wisata Unggulan Di Kabupaten Gunungkidul, **Eko Martanto, Riska Rahmawati**

Upaya Peningkatan Kinerja Pelayanan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) Di Polres Sleman, **Agung Untoro, Uswatun Chasanah**

Peran Variabel Mediasi Kepuasan Pelanggan Pada Pengaruh Iklan Berbasis Media Sosial Instagram Terhadap Minat Beli Ulang Mie Gacoan Di Yogyakarta, **Niken Hartanti, Muhammad Mathori**

Kualitas Produk, Harga Dan Citra Merek: Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian, **Alzahra Nuraini, Nita Fitriana**

Pengaruh Persepsi Harga, Lokasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Matapisau Barbershop Yogyakarta, **Heri Fitrianto, Suci Utami Wikaningtyas**

Pengaruh Marketing Mix Terhadap Minat Beli Pada Indomaret Studi Pada Indomaret Sewon Bantul, **Hasti Winartanti, Dila Damayanti**

Pengaruh Produk, Harga, Lokasi, Dan Promosi Terhadap Minat Beli Pengunjung Pusat Oleh Oleh Adrem Khas Sanden Bantul, **Siska Hervina Selviyani, Lukia Zurida**

Pengaruh Return On Asset (ROA), Price Earning Ratio (PER), Operating Profit Margin (OPM) Dan Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Nilai Perusahaan Studi Pada Perusahaan LQ-45 Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2016-2019, **R.A. Nurdamayati Ayu Puspa Wardani, Zulkifli**

Pengaruh Regulasi, Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Penerapan Aplikasi SIPD Terhadap Penyerapan Anggaran Belanja Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kabupaten Magelang, **Evi Erlayani, Sulastiningsih**

Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus Pada Karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta, **Yuriatun, Muhammad Awal Satrio Nugroho**

Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Ms Glow Di Pacitan, **Clarissa Paulina Audry, Yunita Fitri Wahyuningtyas**

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Omset Penjualan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Krecek Bu Ipiq, **Wiwien Ika Fitriani, Muhammad Subkhan**

Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru Di MAN 3 Yogyakarta, **Qurrata A'yunina Ciptantri Hadipranata, Muhammad Robi Nurwahyudi, Eka Ambara**

Analisis Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Utama Jasa Transportasi Yang Ada Di Bursa Efek Indonesia Sebelum Dan Saat Pandemi Periode 2018-2021, **Irwan Yuliana, Prafidhya Dwi Yulianto, Dwi Novitasari**

Pengaruh Harga, Kualitas Pelayanan Dan Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen, **Fatimatul Nur Wahidah, Anisa Nur Rokhmah, Amelia Rismawati, Kartika Sugiarti, Nawang Maulida Kuswanto, Yenni Kurnia Gusti**

Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Sosialisasi Perpajakan, Pengetahuan Perpajakan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak, **Agustina Hoar Seran, Priyastwi**

Pengaruh Social Media Dan Marketplace Marketing Terhadap Perilaku Impulse Buying Dengan Digital Payment Sebagai Moderating, **Evi Rosalina Widyayanti**

Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Ukuran Perusahaan Dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) Studi Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2017-2020, **Heri Susanto, Achmad Tjahjono**

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi Kasus: Karyawan PT. BPR Chandra Muktiartha, **Annisa Nur Rochmah, Suhartono**

Pengaruh Good Corporate Governance (GCG) Dan Intellectual Capital (IC) Terhadap Kinerja Perusahaan Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Farmasi Yang Terdaftar BEI Tahun 2016-2021, **Wulandari, Muda Setia Hamid**

Daftar Isi

Login

Diterbitkan STIE Widya Wihaha
eISSN 2808-1617

CURRENT ARCHIVES EDITORIAL TEAM REVIEWER CONTACT ABOUT THE JOURNAL Q SEARCH

CURRENT ISSUE

Vol. 3 No. 4 (2023): Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia

 PUBLISHED: 2023-12-28

Articles

STRATEGI PENGEMBANGAN PANTAI WEDIOMBO SEBAGAI SALAH SATU DAYA TARIK WISATA UNGGULAN DI KABUPATEN GUNUNGKIDUL
Eko Martanto, Riska Rahmawati 1127 - 1144
[PDF](#)

UPAYA PENINGKATAN KINERJA PELAYANAN SURAT KETERANGAN CATATAN KEPOLISISAN (SKCK) DI POLRES SLEMAN
Agung Untoro, Uswatun Chasanah 1145 - 1158
[PDF](#)

PERAN VARIABEL MEDIASI KEPUASAN PELANGGAN PADA PENGARUH IKLAN BERBASIS MEDIA SOSIAL INSTAGRAM TERHADAP MINAT BELI ULANG HIE GACOAN DI YOGYAKARTA
Niken Hartanti, Muhammad Mathori 1159 - 1173
[PDF](#)

KUALITAS PRODUK, HARGA DAN CITRA MEREK: PENGARUHNYA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN
Alzahra Nuraini, Nita Fitriana 1174 - 1188
[PDF](#)

PENGARUH PERSEPSI HARGA, LOKASI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA MATAPISAU BARBERSHOP YOGYAKARTA
Heri Fikrianto, Sud Utami Wikaningtyas 1189 - 1209
[PDF](#)

PENGARUH MARKETING MIX TERHADAP MINAT BELI PADA INDOMARET
Studi Pada Indomaret Sewon Bantul
Hasti Winartanti, Dita Damayanti 1210 - 1232
[PDF](#)

PENGARUH PRODUK, HARGA, LOKASI, DAN PROMOSI TERHADAP MINAT BELI PENGUNJUNG PUSAT OLEH OLEH ADREM KHAS SANDEN BANTUL
Siska Hervina Selviyani, Lukia Zurida 1233 - 1255
[PDF](#)

PENGARUH RETURN ON ASSET (ROA), PRICE EARNING RATIO (PER), OPERATING PROFIT MARGIN (OPM) DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) TERHADAP NILAI PERUSAHAAN STUDI PADA PERUSAHAAN LQ-45 YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2016-2019
R.A. Nurdamayati Ayu Puspa Wardani, Zukri Zukri 1256 - 1278
[PDF](#)

PENGARUH REGULASI, PERENCANAAN ANGGARAN, PELAKSANAAN ANGGARAN, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DAN PENERAPAN APLIKASI SIPD TERHADAP PENYERAPAN ANGGARAN BELANJA PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI KABUPATEN MAGELANG
Evi Eriyani, Sulastiningih Sulastiningih 1279 - 1303
[PDF](#)

Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE

 TEMPLATE

ISSN

eISSN 2808-1617
ISSN 2808-1617


9 772808 161009

TOOLS


 zotero

 Mendeley

INDEXING LIST

 Crossref

Support By

 **Ji**RELAWAN
JURNAL INDONESIA

VISITORS

 statcounter

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Studi Kasus Pada Karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta

Yuriahun Yuriahun, Muhammad Awal Satrio Nugroho

1304 - 1327



PENGARUH CITRA MEREK DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN MS GLOW DI PACITAN

Charissa Paulina Audry, Yunita Fitri Wahyuningtyas

1328 - 1344



STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN OMSET PENJUALAN PADA USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) KRECEK BU IPIK

Wiwien Ita Fitriani, Muhammad Subkhan

1345 - 1370



PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA GURU DI MAN 3 YOGYAKARTA

Qurata Ayunina Ciptantri Hadipranata, Muhammad Robi Nurwahyudi, Eka Ambara

1371 - 1385



ANALISIS KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN UTAMA JASA TRANSPORTASI YANG ADA DI BURSA EFEK INDONESIA SEBELUM DAN SAAT PANDEMI PERIODE 2018-2021

Irwan Yuliana, Prafidhya Dwi Yulianto, Dwi Novitasari

1386 - 1399



PENGARUH HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN

Fatimatul Nur Wahidah, Anisa Nur Rokmah, Amelia Rismawati, Kartika Sugarti, Nawang Maulida Kuswanto, Yenni Kumia Gusti

1400 - 1418



PENGARUH KESADARAN WAJIB PAJAK, SOSIALISASI PERPAJAKAN, PENGETAHUAN PERPAJAKAN DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK

Agustina Hoar Seran, Priyastivi Priyastivi

1419 - 1440



PENGARUH SOCIAL MEDIA DAN MARKETPLACE MARKETING TERHADAP PERILAKU IMPULSE BUYING DENGAN DIGITAL PAYMENT SEBAGAI MODERATING

Evi Rosalina Widayanti

1441 - 1469



PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, UKURAN PERUSAHAAN DAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) TERHADAP PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)

Studi Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2017-2020

Heri Susanto, Achmad Tjahjono

1470 - 1497



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Studi Kasus: Karyawan PT. BPR Chandra Muktiarta

Anissa Nur Rochmah, Suhartono Suhartono, Rufakda Setyawati

1498 - 1527



PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) DAN INTELLECTUAL CAPITAL (IC) TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Farmasi Yang Terdaftar BEI Tahun 2016-2021

Wulandari Wulandari, Muda Setia Hamid

1528 - 1559



[VIEW ALL ISSUES >](#)



Editorial Team

Login


Diterbitkan STIE Widya Wiwaha
eISSN 2808-1617

CURRENT ARCHIVES EDITORIAL TEAM REVIEWER CONTACT ABOUT THE JOURNAL Q SEARCH

HOME / Editorial Team


Editorial Team

Editor in Chief:




Agung Slamet Prasetyo
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Managing Editor:




Beta Asteria
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)




Sulastiningsih
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)


Editorial Board:



Mudasetia Hamid
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



John Suprihanto
Universitas Gadjahmada Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Suhartono
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Publication and Content Editor:

Isty Murdani, SE

Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement


Publisher

ARTICLE TEMPLATE

TEMPLATE

ISSN

eISSN 2808-1617
ISSN 2808-1617



9 772808 161009

TOOLS

zotero

Mendeley

INDEXING LIST

Crossref

Support By

iji RELAWAN JURNAL INDONESIA

VISITORS

statcounter

Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia
J. Lowanu Sorosutan UH VI / 20, Sorosutan, Kota Yogyakarta, DIY 55162
Email: jrabi@stieww.ac.id
JRABI is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#)

Platform & workflow by OJS / PKP

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN
KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus: Karyawan PT. BPR Chandra Muktiartha)**

Annisa Nur Rochmah¹, Suhartono², Rufaida Setyawati³
¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha
avicenasuhartono@yahoo.co.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada BPR Chandra Muktiartha. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan kuesioner sebagai sumber data. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan BPR Chandra Muktiartha. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu teknik sampling yang diberi batasan sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan software SPSS 23. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Lingkungan kerja, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, Disiplin kerja, Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat memediasi pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat memediasi pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan, Motivasi.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of work environment, compensation, work discipline, and competence on employee performance with motivation as a mediating variable at BPR Chandra Muktiartha. This type of research is quantitative with a questionnaire as a data source. The population used is all employees of BPR Chandra Muktiartha. The sampling technique used is purposive sampling, which is a sampling technique that is limited according to the research objectives. The sample in this study were 60 respondents. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression with SPSS 23 software. The results obtained in this study are that the work environment has a positive and significant effect on work motivation. Compensation has a positive effect on work motivation. Work discipline has an effect on work

motivation. Competence has a positive and significant effect on motivation. Work environment, has no effect on employee performance. Compensation, work discipline, competence and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. Motivation cannot mediate the effect of the work environment on employee performance. Motivation can mediate the effect of compensation on employee performance. Motivation can mediate the effect of Work Discipline on employee performance. Motivation can mediate the influence of competence on employee performance.

Keywords: Work Environment, Compensation, Work Discipline, Competence, Employee Performance, Motivation.

PENDAHULUAN

Indonesia masih dihadapkan pada permasalahan wabah Covid-19. Akibatnya, berbagai kegiatan pemerintah termasuk pembangunan sumber daya manusia (SDM) menjadi terhambat bahkan relatif mengalami penurunan. Adanya wabah Covid-19 mempunyai dampak dalam dunia usaha. Saat ini dalam dunia usaha menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dunia usaha mau tidak mau didorong untuk berlomba-lomba membuat system yang berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja. Dan salah satu cara menjaga dan meningkatkan adalah mengevaluasi. Mencapai suatu organisasi perusahaan yang bermanfaat dan efisien. Dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan bisa mempunyai daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan bisa bertahan dalam bidang persaingan yang selektif.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan tentu memberikan dampak positif bagi perusahaan. Dalam upaya untuk mencapai target yang telah ditetapkan, sangat diperlukan peran manajemen dalam menggerakkan karyawan dalam upaya sinergi untuk mencapai target yang dibebankan, pemahaman terhadap lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, kompetensi dan motivasi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan tercapainya target perusahaan.

Menurut (Wibowo, 2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap karyawan agar tujuan bisa tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah di tetapkan.

Lingkungan kerja sebagai faktor utama yang memicu karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan kesulitan melakukan pekerjaannya, karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, dan alat kerja yang kurang memadai tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan (Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., 2017)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawannya sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka apabila harapan itu terpenuhi maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi (Nurul Hidayah 2016).

Disiplin kerja sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis (Hamali, A, 2017).

Selain itu, kompetensi merupakan faktor penting lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh seorang karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang disoroti pengembangannya dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia pada karyawan PT. BPR Chandra Muktiartha, karena keberadaannya sangat penting dalam memberikan peluang kepada masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia (SDM). PT. BPR Chandra Muktiartha merupakan salah satu organisasi perbankan yang berada di daerah Yogyakarta, dan keberadaannya sangat membantu perekonomian masyarakat, khususnya para pengusaha mikro, kecil dan menengah di wilayah Yogyakarta. Sebagai badan usaha yang bergerak dibidang jasa keuangan, PT. BPR Chandra Muktiartha menyadari bahwa keberhasilan usahanya sangat tergantung pada kualitas kinerja pegawai. Berkaitan dengan hal tersebut, maka BPR Chandra Muktiartha senantiasa berupaya untuk memperhatikan kinerja para pegawainya dalam menghadapi persaingan yang semakin selektif. Tanpa adanya kinerja yang baik dari pegawai, maka PT. BPR Chandra Muktiartha tidak bisa berkembang untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan bagi para nasabahnya.

Dalam upaya untuk mencapai target yang telah ditetapkan, BPR Chandra Muktiartha tidak selamanya berjalan lancar, dengan jumlah pegawai yang cukup banyak, sangat diperlukan peran manajemen dalam menggerakkan pegawai dalam upaya sinergis untuk mencapai target yang dibebankan, pemahaman terhadap lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, kompetensi kerja, dan motivasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan tercapainya target perusahaan.

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi dengan lingkungan kerja yang memadai sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Pemberian kompensasi kepada karyawan juga dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas kontribusi kerja karyawan. Karyawan yang mendapat kompensasi yang baik cenderung termotivasi dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Disiplin kerja harus berlaku dalam perusahaan agar membentuk ketaatan dan kepatuhan para karyawan ketika mereka melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang selalu menerapkan kedisiplinan dalam diri mereka terutama pada saat bekerja, memiliki kualitas yang lebih baik

dibandingkan dengan karyawan lainnya. Selain itu, Kompetensi yang tinggi tidak sulit untuk menyesuaikan kebutuhan perusahaan. Karyawan juga memerlukan motivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya, akan buruk dan ketinggalan bila kalah dengan karyawan lain dan menimbulkan rasa minder lalu mereka memutuskan keluar dari perusahaan yang menyebabkan terjadi turnover intention yang tinggi pada perusahaan.

Banyak penelitian terdahulu yang meneliti tentang kinerja karyawan suatu perusahaan salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Erwansyah (2018) pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara, yang menyimpulkan bahwa variabel kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut. Siagian (2018) melakukan penelitian dengan variabel independen disiplin kerja dan kompensasi, variabel dependen kinerja karyawan dan variabel mediasi motivasi kerja. Hasil dari penelitian tersebut adalah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasikerja. Motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam mengantarai hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini menggunakan variabel mediasi yang digunakan sebagai mediasi untuk menjelaskan hubungan antar variabel dan variabel yang digunakan adalah motivasi. Motivasi adalah elemen yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan melalui lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan kompetensi. Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, bermula dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2018)

Mengingat pentingnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus: Karyawan PT. BPR Chandra Muktiartha)

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang ada, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *BPR Chandra Muktiartha*?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *BPR Chandra Muktiartha*?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *BPR Chandra Muktiartha*?
- 4) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *BPR Chandra Muktiartha*?
- 5) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja *BPR Chandra Muktiartha*?
- 6) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja *BPR Chandra Muktiartha*?

- 7) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja *BPR Chandra Muktiartha*?
- 8) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja *BPR Chandra Muktiartha*?
- 9) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *BPR Chandra Muktiartha* secara langsung?
- 10) Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *BPR Chandra Muktiartha*?
- 11) Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *BPR Chandra Muktiartha*?
- 12) Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *BPR Chandra Muktiartha*?
- 13) Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan *BPR Chandra Muktiartha*?

Batasan masalah dalam penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Muktiartha. Dan penelitian ini meneliti semua karyawan tetap yang bekerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Muktiartha Kantor Pusat di Yogyakarta.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja *BPR Chandra Muktiartha*.
- 2) Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja *BPR Chandra Muktiartha*.
- 3) Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja *BPR Chandra Muktiartha*.
- 4) Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja *BPR Chandra Muktiartha*.
- 5) Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *BPR Chandra Muktiartha*.
- 6) Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *BPR Chandra Muktiartha*.
- 7) Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *BPR Chandra Muktiartha*.
- 8) Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan *BPR Chandra Muktiartha*.
- 9) Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan *BPR Chandra Muktiartha* secara langsung.
- 10) Menguji dan menganalisis motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *BPR Chandra Muktiartha*.
- 11) Menguji dan menganalisis motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *BPR Chandra Muktiartha*.
- 12) Menguji dan menganalisis motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *BPR Chandra Muktiartha*.

- 13) Menguji dan menganalisis motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan *BPR Chandra Muktiartha*.

KAJIAN PUSTAKA

Hasil Peneliti Terdahulu

1. Budiman et al. (2019) melakukan penelitian dengan variabel independen kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan variabel dependen kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut adalah Secara simultan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompetensi secara parsial positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompetensi merupakan variabel kedua tertinggi yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi secara parsial positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi merupakan variabel ketiga tertinggi yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja secara parsial positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja merupakan variabel tertinggi yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf karyawan sebanyak 89 Karyawan. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan untuk penelitian yaitu Simple Random Sampling, yaitu dengan pengambilan dari populasi secara acak dari beberapa sampel. Untuk menentukan sampel yang dibutuhkan peneliti menggunakan metode Slovin sebagai metode pengambilan sampel.
2. Erwansyah et al., (2018) melakukan penelitian dengan variable independen kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, serta variable dependen kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut Kompetensi pegawai memiliki berpengaruh yang secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai $2,051 > 2.045$ dengan pengaruh sebesar 0,289 atau 28,9%. Disiplin kerja memiliki berpengaruh yang secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai $2,202 > 2.045$ dengan pengaruh sebesar 0,369 atau 36,9%. Lingkungan kerja memiliki berpengaruh yang secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $2,369 > 2.045$ dengan pengaruh sebesar 0,251 atau 25,1%. Kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki berpengaruh secara bersama-sama signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $23,893 > 2,934$ dengan pengaruh sebesar 0,682 atau 68,2%. Populasi yang dimaksud adalah Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara, yang berjumlah 33 orang tidak termasuk peneliti.
3. Moulana et al. (2017), melakukan penelitian dengan variabel independen lingkungan kerja, variable dependen kinerja karyawan, dan variabel mediator motivasi kerja. Hasil dari penelitian tersebut adalah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap Motivasi kerja, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja, Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja, Lingkungan Kerja secara tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel mediator Motivasi Kerja. Populasi

dalam penelitian ini 160 karyawan. sampel sebanyak 62, di ambil dengan teknik angket yang dianalisis menggunakan analisis jalur.

4. Siagian (2018), melakukan penelitian dengan variabel independen disiplin kerja dan kompensasi, variabel dependen kinerja karyawan dan variabel 35 mediasi motivasi kerja. Hasil dari penelitian tersebut adalah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam mengantarai hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 268 orang karyawan dan sampel menggunakan rumus Slovin menjadi 160 reponden. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan probability sampling dengan kuesioner, dan dalam bentuk kuesioner dengan pertanyaan tertutup yakni jawaban unit analisis sudah dibatasi sehingga memudahkan dalam perhitungan data yang dapat diolah nantinya.
5. Nugrahaningsih & Julaela (2017), melakukan penelitian dengan variabel independen disiplin kerja dan lingkungan kerja, variabel dependen kinerja karyawan, dan variabel mediasi kepuasan kerja. Hasil dari penelitian tersebut adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin, Lingkungan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Intervensi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat menambah kekuatan dari pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan untuk bagian gudang yaitu sebanyak 100 karyawan.

Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya (Hasibuan, Malayu S.P, 2006)

Menurut (Sunyoto, Danang, 2012) indikator kinerja karyawan, yaitu: Mutu kerja, Kualitas kerja, Ketangguhan, dan Sikap.

2. Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2011) seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut (Sutrisno, Edy, 2010) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Menurut (Sedarmayanti, 2011) Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik.

3. Kompensasi

(Mosley, R., 1996) menyatakan bahwa *"Compensation is providing employees with a financial payment as a reward for work performed and as motivator for future performance"*. (Noe, Raymond A, 2002) menyatakan bahwa *"Compensation is the total of all rewards provided employees in return for their services"*. William B. Werther dan Keith Davis dalam (Hasibuan, Malayu, 2005) adalah apa saja yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya baik upah per jam atau gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Kompensasi Langsung
 - a) Berdasarkan pekerjaan dan kinerja yaitu Gaji Pokok dan Upah
 - b) Kompensasi berupa Penghasilan Tidak tetap seperti Bonus, Insentif dan
 - c) Opsi Saham
- 2) Kompensasi Tidak Langsung
Berupa kondisi yang berhubungan dengan kinerja seperti: Asuransi kesehatan/jiwa, Cuti berbayar dan Dana pensiun.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan (Hamali, A. Y, 2016).

Berdasarkan disiplin kerja pegawai, ada faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, yaitu (Hamali, A. Y, 2016):

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

5. Kompetensi

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut (Wibowo, 2017) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau

melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut (Sedarmayanti, 2015), kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Kompetensi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Pemahaman (*understanding*)
- c. Kemampuan/Ketrampilan (*skill*)
- d. Nilai (*value*)
- e. Sikap (*attitude*)
- f. Minat (*interest*)

6. Motivasi

Menurut (Robbins, 2008) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut (Maslow, 1996) motivasi adalah kekuatan energy seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (*motivasi intrinsic*) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Motivasi dapat diukur dengan menggunakan dasar teori motivasi dari Mc Clelland yaitu:

- 1) Kebutuhan prestasi (*need for achievement*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar – standar, berusaha keras untuk berhasil.
- 2) Kebutuhan kekuatan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- 3) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Perumusan Hipotesis

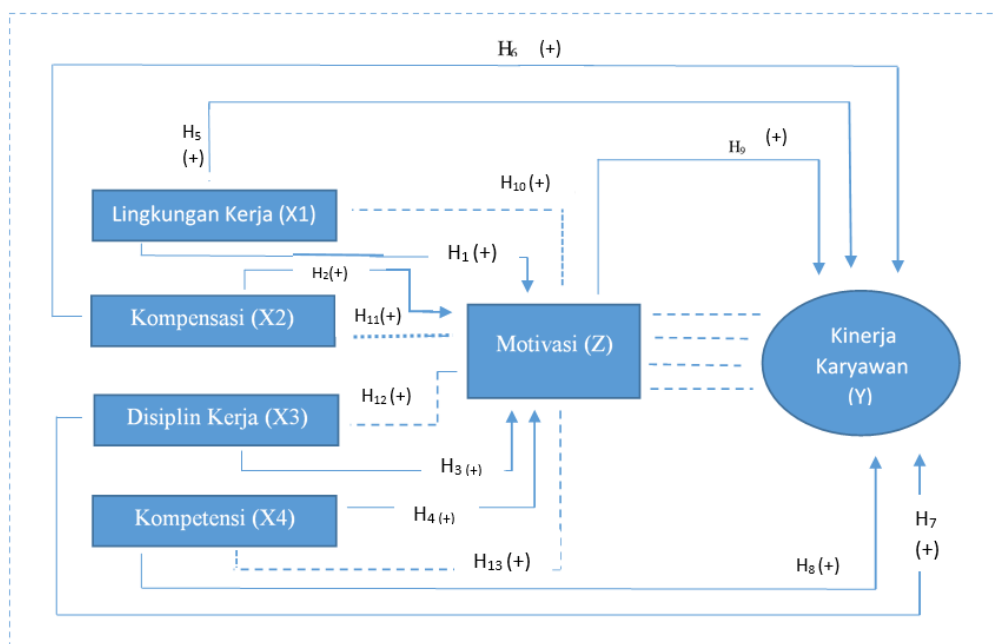
Perumusan hipotesis dalam penelitian ini ialah:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja
H₁: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja.
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja
H₂: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja
H₃: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
4. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja
H₄: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

- H5: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
H6: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
H7: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.
H8: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
9. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
H9: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
10. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Motivasi
H10: Motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
11. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Motivasi
H11: Motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
12. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Motivasi
H12: Motivasi memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
13. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Motivasi
H13: Motivasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Model Empiris/Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (independent variable) adalah lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), disiplin kerja (X3), kompetensi (X4) sedangkan untuk variabel terikatnya (dependent variable) motivasi (Z) kinerja karyawan (Y).



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Perkreditan Rakyat Chandra Muktiartha yang beralamat di Jl. Gedongkuning No 150A, Pringgolayan, Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55171

Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2014:38) variabel penelitian adalah segala sesuatu berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel penelitian ini terbagi menjadi yaitu :

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014:39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

2. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang akan mempengaruhi variabel terikat atau dengan kata lain variabel bebas merupakan penyebab terbentuknya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kompetensi.

3. Variabel Mediasi (Z)

Variabel Mediasi merupakan variabel yang menjadi perantara hubungan menghubungkan antara variabel dependen dan variabel independen. Penelitian ini menggunakan variabel mediasi untuk mengetahui apakah variabel tersebut mampu

memediasi hubungan variabel independen dan variabel dependen. Variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu Motivasi karyawan.

Instrumen atau alat pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Skala likert.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner guna mendapatkan data tentang lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Chandra Muktiartha

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah: Studi Pustaka, Penelitian Lapangan, dan Data Kuantitatif

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di BPR Chandra Muktiartha Cabang Gedung Kuning kecuali satpam, office boy, dan juga supir.

Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Kriteria yang dijadikan sampel yaitu:

- a. Latar belakang pendidikan minimal SLTA
- b. Karyawan yang bekerja lebih dari 2 tahun

Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan tersebut maka dari ditetapkan 60 karyawan sesuai kriteria.

Uji Instrumen

Untuk mendukung hasil penelitian, data penelitian yang akan diperoleh dianalisis dengan bantuan program SPSS 23. Adapun pengujian-pengujian yang harus dilakukan yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), dan analisis regresi linier berganda.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji F (goodness of fit), uji koefisien determinasi (R^2), uji t (uji parsial), dan uji sobel (sobel test).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASANYA

Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden kinerja karyawan di BPR Chandra Muktiartha yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

No	Masa Kerja	Jumlah	Dalam %
1	Laki-laki	25	41,67%
2	Perempuan	35	58,33%
Jumlah		60	100%

Sumber : data primer 2021

2) Usia

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan usia di BPR Chandra Muktiartha:

Tabel 4.2 Usia

No	USIA	JUMLAH	DALAM %
1	18- 25 tahun	4	6,67%
2	26 - 30 tahun	23	38,33%
3	31 – 40	29	48,33%
4	> 40	3	6,67%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer, 2021

3) Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan kinerja di BPR Chandra Muktiartha yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

NO	TAMATAN	JUMLAH	DALAM %
1	SMA	15	25,00%
2	D3	8	13,33%
3	S1	35	58,33%
4	S2	1	1,67%
5	Lainnya	1	1,67%
Jumlah		60	100%

Sumber : data primer 2021

Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

Tabel 4.4 Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Extraction	Initial	Keterangan
Lingkungan Kerja	LK1	0,836	1,000	Valid
	LK2	0,771	1,000	Valid

	LK3	0,724	1,000	Valid
	LK4	0,797	1,000	Valid
	LK5	0,827	1,000	Valid
	LK6	0,806	1,000	Valid
	LK7	0,798	1,000	Valid
	LK8	0,85	1,000	Valid
Kompensasi	K1	0,778	1,000	Valid
	K2	0,787	1,000	Valid
	K3	0,784	1,000	Valid
	K4	0,887	1,000	Valid
	K5	0,887	1,000	Valid
	K6	0,756	1,000	Valid
	K7	0,833	1,000	Valid
	K8	0,883	1,000	Valid
	K9	0,882	1,000	Valid
Disiplin Kerja	D1	0,862	1,000	Valid
	D2	0,862	1,000	Valid
	D3	0,862	1,000	Valid
	D4	0,882	1,000	Valid
	D5	0,827	1,000	Valid
	D6	0,843	1,000	Valid
Kompetensi	KM1	0,856	1,000	Valid
	KM2	0,82	1,000	Valid
	KM3	0,816	1,000	Valid
	KM4	0,854	1,000	Valid
	KM5	0,866	1,000	Valid
	KM6	0,858	1,000	Valid
Motivasi	Z1	0,797	1,000	Valid
	Z2	0,722	1,000	Valid
	Z3	0,768	1,000	Valid
	Z4	0,701	1,000	Valid
	Z5	0,811	1,000	Valid
	Z6	0,777	1,000	Valid
	Z7	0,769	1,000	Valid
	Z8	0,696	1,000	Valid
Kinerja	KIN1	0,766	1,000	Valid
	KIN2	0,89	1,000	Valid
	KIN3	0,863	1,000	Valid
	KIN4	0,885	1,000	Valid
	KIN5	0,857	1,000	Valid

Sumber: hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 60 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dikatakan valid karena dilihat dari nilai extraction lebih besar dari

0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Pernyataan dapat di katakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.964	Reliabel
Kompetensi	0.972	Reliabel
Disiplin Kerja	0.966	Reliabel
Kompetensi	0.963	Reliabel
Motivasi	0,953	Reliabel
Kinerja	0,956	Reliabel

Sumber : hasil data 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas dari 60 responden dapat diketahui bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

Analisis Data

1) Uji Deskriptif

Tabel 4.5 Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	60	16	40	31.13	5.759
Kompensasi	60	18	45	32.63	6.584
Disiplin Kerja	60	10	30	22.78	5.321
Kompetensi	60	12	30	23.53	4.241
Motivasi Kerja	60	16	40	30.55	5.625
Kinerja Karyawan	60	10	25	19.20	3.969
Valid N (listwise)	60				

Sumber : hasil data 2021

Berdasarkan hasil dari tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa secara umum karyawan PT BPR Chandra Muktiartha memiliki karakteristik individu yang tinggi

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Hasil penghitungan untuk semua variabel disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
--	--------------------------------

N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61942735
	Absolute	.123
Most Extreme Differences	Positive	.123
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.954
Asymp. Sig. (2-tailed)		.322

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dilihat N= 60 yang berarti jumlah sampel yang diambil sebanyak 60, nilai *Kolmogorov-smirnov z* menunjukkan angka ,954 dan Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka ,322. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 0,05 atau tidak signifikan.

b) Uji Multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.918	1.302		.705	.484		
Lingkungan Kerja	.135	.067	.138	2.010	.049	.319	3.140
Kompensasi	.260	.060	.305	4.314	.000	.302	3.308
Disiplin Kerja	.305	.077	.288	3.963	.000	.285	3.510
Kompetensi	.425	.116	.320	3.649	.001	.196	5.108

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data primer diolah 2021

Hasil uji multikolinieritas masing-masing variabel independen diperoleh *Tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10 nilai maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.699	.819		.853	.397

Lingkungan Kerja	.024	.042	.129	.559	.578
Kompensasi	-.021	.038	-.131	-.554	.582
Disiplin Kerja	.096	.048	.483	1.987	.052
Kompetensi	-.086	.073	-.344	-1.173	.246

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel heteroskedastisitas dengan metode *glejser*, hasil analisis absolut variabel independen secara statistik tidak berpengaruh terhadap variabel terikat maka tidak terjadi Heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa nilai signifikan masing-masing variabel independen ($\alpha > 0,05$) sehingga dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.918	1.302		.705	.484
Lingkungan Kerja	.135	.067	.138	2.010	.049
Kompensasi	.260	.060	.305	4.314	.000
Disiplin Kerja	.305	.077	.288	3.963	.000
Kompetensi	.425	.116	.320	3.649	.001

Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan table diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23.0 for windows didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 0.138 X_1 + 0.305 X_2 + 0.288 X_3 + 0.320 X_4 + e$$

1) $b_1 = 0.138$

Artinya jika variabel Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Motivasi Kerja akan meningkat sebesar 0.138 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

2) $b_2 = 0.305$

Artinya jika variabel Kompensasi meningkat sebesar satu satuan maka Motivasi akan meningkat sebesar 0.305 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

3) $b_3 = 0.288$

Artinya Artinya jika variabel Disiplin Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Motivasi akan meningkat sebesar 0.288 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

4) $b_4 = 0.320$

Artinya jika variabel Kompetensi meningkat sebesar satu satuan maka Motivasi akan meningkat sebesar 0.320 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

Uji Hipotesis

1) Pengujian hipotesis parsial (Uji t)

Tabel 4.10 Hasil Uji t
Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.918	1.302		.705	.484
1	Lingkungan Kerja	.135	.067	.138	2.010	.049
	Kompensasi	.260	.060	.305	4.314	.000
	Disiplin Kerja	.305	.077	.288	3.963	.000
	Kompetensi	.425	.116	.320	3.649	.001

a) Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: data primer diolah 2021

- a) Berdasarkan uji regresi parsial diatas, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.010 koefisien regresi (b) 0,135 dengan probabilitas (p) = 0,049. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hipotesis diterima.
- b) Berdasarkan uji regresi parsial diatas, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4.314 koefisien regresi (b) 0,260 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hipotesis diterima.
- c) Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.963 koefisien regresi (b) 0,305 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hipotesis diterima.
- d) Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.649 koefisien regresi (b) 0,425 dengan probabilitas (p) = 0,001. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hipotesis diterima.

2) Pengujian Simultan (F)

Tabel 4.11 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1712.120	4	428.030	152.146	.000 ^b
Residual	154.730	55	2.813		
Total	1866.850	59			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja

Sumber: data primer diolah 2021

Dari hasil uji F pada tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 152.146 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena sig $F_{hitung} < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

3) Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	.917	.911	1.677

a) Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja
Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi (Adjusted R²) = 0,911, artinya variabel bebas secara bersama–sama mempengaruhi variabel terikat sebesar 91,1% sisanya sebesar 8,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4) Uji Sobel / Sobel Test

Pengujian peran mediasi variabel intervening dari variabel dependen terhadap variabel independen dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel;

a. Uji hipotesis 10

Hasil Analisis jalur menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dapat berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara dapat berpengaruh tidak langsung yaitu dari Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z) yang di dapatkan dengan cara perkalian koefisien regresinya :

$$Pa = 0,135 \qquad \qquad \qquad Sea = 0,067$$

$$Pb = 0,300 \qquad \qquad \qquad Seb = 0,106$$

Perhitungan standar error dari koefisien *indirect effect* (Seab) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Seab &= \sqrt{Pa^2 \cdot Seb^2 + Pb^2 \cdot Sea^2 + Sea^2 \cdot Seb^2} \\ &= \sqrt{(0,135)^2 \cdot (0,106)^2 + (0,300)^2 \cdot (0,067)^2 + (0,067)^2 \cdot (0,106)^2} \\ &= \sqrt{0,000205 + 0,000404 + 0,000050} \\ &= \sqrt{0,000659} \\ &= 0,025675 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t dapat diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \frac{P_{ab}}{Se_{ab}} t &= \frac{0,0405}{0,0256} \\ &= 1,577 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai t yang dihasilkan adalah 1,577 yang mana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,98 artinya bahwa parameter pemediasi tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dapat berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi.

b. Uji hipotesis 11

Hasil Analisis jalur menunjukkan bahwa Kompensasi (X2) dapat berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sementara dapat berpengaruh tidak langsung yaitu dari Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z) yang di dapatkan dengan cara perkalian koefisien regresi nya. Selanjutnya untuk mengetahui signifikan ataupun tidak, diuji menggunakan *Sobel Test* sebagai berikut:

$$P_a = 0,260 \qquad \qquad \qquad S_{ea} = 0,060$$

$$P_b = 0,300 \qquad \qquad \qquad S_{eb} = 0,106$$

Perhitungan standar error dari koefisien *indirect effect* (Se_{ab}) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Se_{ab} &= \sqrt{P_a^2 \cdot S_{eb}^2 + P_b^2 \cdot S_{ea}^2 + S_{ea}^2 \cdot S_{eb}^2} \\ &= \sqrt{(0,260)^2 \cdot (0,106)^2 + (0,300)^2 \cdot (0,060)^2 + (0,060)^2 \cdot (0,106)^2} \\ &= \sqrt{0,000760 + 0,000324 + 0,000040} \\ &= \sqrt{0,001124} \qquad = 0,033526 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t dapat diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \frac{P_{ab}}{Se_{ab}} t &= \frac{0,078}{0,0335} \\ &= 2,326 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai t yang dihasilkan adalah 2,326 yang mana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,000

artinya bahwa parameter pemediasi tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dapat berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

c. Uji Hipotesis 12

Hasil Analisis jalur menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X3) dapat berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sementara dapat berpengaruh tidak langsung yaitu dari Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z) yang di dapatkan dengan cara perkalian koefisien regresinya. Selanjutnya untuk mengetahui signifikan ataupun tidak, diuji menggunakan *Sobel Test* sebagai berikut:

$$Pa = 0,305 \quad Sea = 0,077$$

$$Pb = 0,300 \quad Seb = 0,106$$

Perhitungan standar error dari koefisien *indirect effect* (Seab) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Seab &= \sqrt{Pa^2 \cdot Seb^2 + Pb^2 \cdot Sea^2 + Sea^2 \cdot Seb^2} \\ &= \sqrt{(0,305)^2 \cdot (0,106)^2 + (0,300)^2 \cdot (0,077)^2 + (0,077)^2 \cdot (0,106)^2} \\ &= \sqrt{0,001045 + 0,005324 + 0,000067} \\ &= \sqrt{0,001645} \\ &= 0,040564 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t dapat diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t &= \frac{Pab}{Seab} \\ &= \frac{0,0915}{0,0405} \\ &= 2,255 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai t yang dihasilkan adalah 2,255 yang mana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,000 artinya bahwa parameter pemediasi tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dapat berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

d. Hipotesis 13

Hasil Analisis jalur menunjukkan bahwa Kompetensi (X4) dapat berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sementara dapat berpengaruh tidak langsung

yaitu dari Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z) yang di dapatkan dengan cara perkalian koefisien regresi nya. Selanjutnya untuk mengetahui signifikan ataupun tidak, diuji menggunakan *Sobel Test* sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Pa &= 0,425 & Sea &= 0,116 \\ Pb &= 0,300 & Seb &= 0,106 \end{aligned}$$

Perhitungan standar error dari koefisien *indirect effect* (Seab) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Seab &= \sqrt{Pa^2 \cdot Seb^2 + Pb^2 \cdot Sea^2 + Sea^2 \cdot Seb^2} \\ &= \sqrt{(0,425)^2 \cdot (0,106)^2 + (0,300)^2 \cdot (0,116)^2 + (0,116)^2 \cdot (0,106)^2} \\ &= \sqrt{0,002030 + 0,001211 + 0,000151} \\ &= \sqrt{0,003392} \\ &= 0,058239 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t dapat diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t &= \frac{Pab}{Seab} \\ &= \frac{0,1275}{0,0582} \\ &= 2,189 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai t yang dihasilkan adalah 2,189 yang mana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,000 artinya bahwa parameter pemediasi tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dapat berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari 60 responden yang dapat dikelompokkan berdasarkan karakteristik responden yang pertama berdasarkan jenis kelamin, dimana jumlah laki-laki sebanyak 25 orang dan jumlah perempuan sebanyak 35 orang. Kemudian berdasarkan usia, karakteristik responden paling banyak berusia sekitar 31-40 tahun. Setelah itu, berdasarkan jenjang pendidikan, responden paling banyak menempuh pendidikan terakhir S1, dan masa kerja 60 responden lebih dari 2 tahun.

1) Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja BPR Chandra Muktiartha. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0.135 dengan probabilitas 0,049 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan Motivasi karyawan. Dilihat dari jawaban responden dalam penelitian ini dengan indikator lingkungan kerja pada karyawan BPR Chandra Muktiartha seperti bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang tersedia, fasilitas, hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan. Sehingga lingkungan kerja yang berada pada BPR Chandra Muktiartha dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2) Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja BPR Chandra Muktiartha. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0.260 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi motivasi kerja secara positif, yang artinya bahwa semakin adil, layak, dan wajar kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan karena karyawan merasa senang, merasa dihargai, bekerja keras, dan memiliki semangat juang yang tinggi saat bekerja di BPR Chandra Muktiartha.

3) Disiplin Kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja BPR Chandra Muktiartha. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0.305 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Peningkatan disiplin kerja pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel tersebut perlu diperhatikan oleh para pengambil kebijakan di BPR Chandra Muktiartha yang meliputi usaha untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

4) Kompetensi terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja BPR Chandra Muktiartha. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0.425 dengan probabilitas 0,001 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baiknya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi motivasi. Kompetensi karyawan BPR Chandra Muktiartha dalam penelitian ini diukur dengan indikator pengetahuan, pemahaman, kemampuan atau keterampilan, nilai dan sikap yang dimiliki karyawan. Namun hal tersebut bukanlah indikator utama bagi karyawan BPR Chandra Muktiartha untuk meningkatkan motivasi. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan memang berbeda-beda dan spesifik

bagi setiap individu masing-masing, sehingga perlu digali lagi faktor lain yang dapat meningkatkan kompetensi karyawan dalam meningkatkan motivasi.

5) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak positif terhadap Kinerja Karyawan BPR Chandra Muktiartha. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0.023 dengan probabilitas 0,683 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dilihat dari jawaban responden dalam penelitian ini dengan indikator lingkungan kerja pada karyawan BPR Chandra Muktiartha seperti bangunan tempat kerja, fasilitas, hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan terlihat masih rendah sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja.

Hal ini diasumsikan karena ada kondisi atau faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan selain lingkungan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basori, M. A. N. dkk. (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja

6) Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan BPR Chandra Muktiartha. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,115 dengan probabilitas 0,041 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian mendukung hipotesis kompensasi terhadap kinerja karyawan, pemberian kompensasi yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erwanyah (2018), yang membuktikan bahwa Kompensasi baik finansial maupun non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa dengan peningkatan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Besarnya kompensasi mencerminkan tingkat pemenuhan kebutuhan karyawan. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar berarti pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati semakin banyak pula, dengan demikian kinerja karyawan juga semakin meningkat.

7) Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan BPR Chandra Muktiartha. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,142 dengan probabilitas 0,044 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin sangatlah penting agar dapat

memiliki tujuan dan kemampuan yang jelas dalam bekerja, karyawan juga memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2019) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8) Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan BPR Chandra Muktiartha. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0.211 dengan probabilitas 0,044 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja BPR Chandra Muktiartha.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini bisa dikatakan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan dapat meningkat. Dilihat dari jawaban responden dalam penelitian ini dengan indikator kompetensi karyawan BPR Chandra Muktiartha seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan/keterampilai, nilai dan sikap ketaatan karyawan dalam memenuhi peraturan yang ada, adanya motif atau dorongan bekerja agar dapat lebih giat bekerja dalam menyelesaikan tugasnya terlihat sudah baik, sehingga kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Spencer dan Spencer dalam Edison, E. dkk., (2016), yang menyatakan bahwa seorang yang memiliki kompetensi tinggi dalam pengetahuan, keahlian dan sikap yang sesuai dengan jabatannya, akan bekerja secara lebih efektif, efisien dan produktif dalam pekerjaannya makin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2019), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

9) Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan BPR Chandra Muktiartha. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0.300 dengan probabilitas 0,007 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan

10) Motivasi memediasi pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t yang dihasilkan adalah 1,577 yang mana lebih besar dari t tabel (2,000) artinya bahwa parameter pemediasi tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dapat berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui Motivasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Walaupun lingkungan kerja tidak memiliki

pengaruh terhadap kinerja, penambahan variabel motivasi sebagai perantara juga tidak mampu memberi pengaruh yang signifikan. Berdasarkan jawaban responden karyawan BPR Chandra Muktiartha terkait lingkungan kerja fisik, banyak responden yang berpendapat masih kurangnya fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan untuk menunjang tugasnya. Namun, dilihat dari jawaban responden terkait dengan lingkungan non-fisik, yaitu hubungan antara rekan kerja yang harmonis menyebabkan karyawan tetap bertahan dalam pekerjaannya.

11) Motivasi memediasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t yang dihasilkan adalah 2,326 yang mana lebih besar dari t tabel (2,000) artinya bahwa parameter pemediasi tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dapat berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh peran motivasi dalam hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan BPR Chandra Muktiartha. Hal ini berarti ketika karyawan BPR Chandra Muktiartha mendapatkan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab yang diemban dan insentif yang sesuai harapan akan berdampak pada motivasi kerja karyawan seperti rasa aman dalam bekerja karena sudah tercukupinya kebutuhan pribadi karyawan, seperti sandang, pangan dan papan.

Adanya motivasi karyawan yang berkaitan dengan kompensasi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan BPR Chandra Muktiartha. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2018), yang menyatakan bahwa motivasi dapat memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja.

12) Motivasi memediasi pengaruh Disiplin Kerja positive dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t yang dihasilkan adalah 2,255 yang mana lebih besar dari t tabel \pm (2,000) artinya bahwa parameter pemediasi tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dapat berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi.

Pada penelitian ini disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja BPR Chandra Muktiartha, akan tetapi apabila ada variabel motivasi yang bertindak sebagai variabel mediasi maka yang diperoleh menjadi tidak berpengaruh. Kondisi ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja pada BPR Chandra Muktiartha tidak berpengaruh terhadap hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada BPR Chandra Muktiartha.

Menurut Siagian (2018), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan BPR Chandra Muktiartha serta mendapat motivasi kerja yang tepat sesuai apa yang dibutuhkan karyawan, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

13) Motivasi memediasi pengaruh Kompetensi positive dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t yang dihasilkan adalah 2,189 yang mana lebih besar dari t tabel (2,000) artinya bahwa parameter

pemediasi tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dapat berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Meskipun terdapat pengaruh positif signifikan antara kompetensi terhadap kinerja, yang berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, akan tetapi dengan adanya motivasi sebagai perantara antara kompetensi terhadap kinerja menjadikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja BPR Chandra Muktiartha yang dimediasi motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini dikarenakan Karyawan BPR Chandra Muktiartha mempunyai tingkat kinerja yang tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi di *BPR Chandra Muktiartha*. Semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di *BPR Chandra Muktiartha*.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi di *BPR Chandra Muktiartha*. Semakin tinggi disiplin kerja yang ada tidak dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi di *BPR Chandra Muktiartha*. Semakin baik kompetensi yang terjadi di perusahaan maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
5. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di *BPR Chandra Muktiartha*. Semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan maka tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.
6. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja di *BPR Chandra Muktiartha*. Kompensasi yang diterima pegawai mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan kompensasi dapat berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.
7. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di *BPR Chandra Muktiartha*. Semakin baik disiplin kerja yang terjadi di perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
8. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di *BPR Chandra Muktiartha*. Semakin tinggi kompetensi yang terjadi di perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
9. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di *BPR Chandra Muktiartha*. Semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan maka dapat meningkatkan tingginya kinerja karyawan
10. Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *BPR Chandra Muktiartha*. Motivasi yang didapatkan karyawan tidak

mampu mempengaruhi hubungan antara lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

11. Motivasi dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di *BPR Chandra Muktiartha*
12. Motivasi dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *BPR Chandra Muktiartha*. Motivasi yang didapatkan karyawan mampu mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
13. Motivasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan *BPR Chandra Muktiartha*. Motivasi yang didapatkan karyawan mampu mempengaruhi hubungan antara kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Penelitian ini fokus pada pengujian pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Maka tidak dipungkiri adanya teori-teori lain di luar variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini responden mengisi sendiri kuesioner, yang artinya tiap-tiap responden menilai dirinya sendiri. Teori menjelaskan bahwa lazimnya kinerja dinilai oleh atasan langsung. Namun pada dasarnya siapapun dapat melakukan penilaian termasuk diri sendiri sepanjang memahami tanggung jawab dan tujuan kerja. Permasalahan yang timbul dari penilaian diri sendiri adalah kecenderungan menilai terlalu tinggi sehingga hasilnya kurang obyektif.
3. Pada penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

Saran

Dengan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan dalam pengambilan keputusan bagi *BPR Chandra Muktiartha*. Adapun saran untuk *BPR Chandra Muktiartha* adalah sebagai berikut :

- a) Lingkungan kerja yang ada di *BPR Chandra Muktiartha* dinilai cukup baik dan akan lebih baik lagi apabila lingkungan kerja ditingkatkan lagi. Mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan
- b) Kompensasi, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja di *BPR Chandra Muktiartha* sudah cukup baik, sehingga pihak perusahaan diharapkan agar dapat meningkatkan dan mempertahankan yang sudah diterapkan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- c) Agar Motivasi dan Kinerja Karyawan *BPR Chandra Muktiartha* tetap tinggi, maka perusahaan harus selalu memperhatikan para karyawannya dengan mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi.

- d) Upaya pendekatan – pendekatan perusahaan yang lebih kepada karyawan, agar karyawan selalu merasa nyaman sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan Kinerjanya.

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

- a) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu informasi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan kajian tentang kinerja karyawan, yang menggunakan subyek dan obyek lain, dengan menambahkan variabel lain, misalnya kepuasan kerja.
- b) Mengeksplorasi lagi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Budiman, N. P., Searang, I. S., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Erwansyah, M., Sulastini, H., & Hereyanto. (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 7(1), 32–40.
- Fahmi. I (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. 19 (Edisi Kelima) Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ke Tujuh. Semarang: Badan Penerbit universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, A. (2017). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*.
- Hamali, A. Y (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Handoko, Hani. (2005). *Manajemen Personaliala dan Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maslow & Abraham. (1996). *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: Midas Surya Grafindo.
- Mosley, R.,. (1996). *Employer Branding*. John Wiley & Sons.
- Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL MEDIATOR MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 178–185.
- Noe, Raymond A. (2002). *Employee Training & Development*. Mc Graw Hill, New York
- Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 4(1), 61–76.
- Robbins, S. (2008). *Organizational Behaviour*, Alih bahasa Drs. Benyamin Molan, Jakarta: Macanan Jaya Cemerlang.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>
- Subandi, S., & Hamid, M. S. (2021). STUDENT SATISFACTION, LOYALTY, AND MOTIVATION AS OBSERVED FROM THE SERVICE QUALITY. *Journal of Management and Islamic Finance*, 1(1). <https://doi.org/10.22515/jmif.v1i1.3552>.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhartono, S., Sulastiningsih, S., Chasanah, U., Widiastuti, N. and Purwanto, W. (2023) "The Relationship of Leadership, Discipline, Satisfaction, and Performance: A Case Study of Steel Manufacture in Indonesia", *International Journal of Professional Business Review*. São Paulo (SP), 8(2), p. e01146. doi: 10.26668/businessreview/2023.v8i2.1146.
- Sulastiningsih, & Wikaningtyas, S. U. (2023). Green Entrepreneurship Motivation Model. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 12(2), 262. <https://doi.org/10.36941/ajis-2023-0047>
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Cetakan Kesepuluh, Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto dan Priansa. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H,L (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No. 2 (Juni) <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. Jakarta: Rajawali Pers.