

PENGARUH MOTIVASI KERJA KEDISIPLINAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo)

Imron Mashudi, Ratna Wijiyanti, Bahtiar Efendi

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah di Wonosobo

Email : imronmashudi11@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan perusahaan adalah target yang bersifat kuantitatif dan pencapaiannya target tersebut merupakan ukuran keberhasilan kinerja perusahaan. Konsistensi terhadap tujuan sangat penting sehingga perumusan misi dan visi perusahaan harus dilakukan dengan serius. Misi dan visi perusahaan dirumuskan sependek mungkin dengan spesifikasinya yang jelas sehingga setiap orang akan selalu mengingatnya. Oleh karena itu tujuan perusahaan harus dijabarkan secara rinci menjadi sasaran perusahaan. Sasaran perusahaan adalah penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dihasilkan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara parsial. Terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank BRI Tbk. kantor cabang kabupaten Wonosobo sebanyak 80 (delapan puluh) karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) sebagai variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan (Y) PT. Bank BRI Tbk. kantor cabang kabupaten Wonosobo sebagai variabel terikat. Kedisiplinan kerja (X2) sebagai variabel bebas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja (Y) karyawan PT. Bank BRI Tbk. kantor cabang kabupaten Wonosobo. lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja (Y) karyawan PT. Bank BRI Tbk. kantor cabang kabupaten Wonosobo

Kata Kunci : Motivasi Kerja, kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Kerja

ABSTRACT

The company's goal is a quantitative target and the achievement of these targets is a measure of the success of the company's performance. Consistency with objectives is so important that the formulation of the company's mission and vision must be taken seriously. The company's mission and vision are formulated as short as possible with clear specifications so that everyone will always remember them. Therefore the company's objectives must be spelled out in detail into the company's goals. The company's goal is a translation of the goal, which is something that the company will produce within a certain period of time. This study aims to determine the effect of work motivation, work discipline and work environment on performance partially. On employee performance. The sample in this study were employees of PT. Bank BRI Tbk. Wonosobo district branch office of 80 (eighty) employees. The analytical tool used is multiple linear regression. The results of this study indicate that Work Motivation (X1) as an independent variable has a positive and significant effect on employee work performance (Y) of PT. Bank BRI Tbk. Wonosobo district branch office as the dependent variable. Work discipline (X2) as an independent variable partially has a positive and significant effect on work performance (Y) of employees of PT. Bank BRI Tbk. Wonosobo district branch office. work environment (X3) as the independent variable has a positive and significant effect on work performance (Y) of employees of PT. Bank BRI Tbk. Wonosobo district branch office.

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Work Performance

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini, yang ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Potensi sumber daya manusia yang pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, Sebab kunci sukses suatu perusahaan hukum hanya pada keunggulan teknologi dan tersedia dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang peting pula.

Semakin berkembangnya teknologi, menuntut sumber daya yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan fungsinya baik dalam individual maupun organisasional. Arena majunya suatu negara tergantung kemampuan sumber data manusia. Lingkungan terbentuk oleh adanya komitmen eksternal yang muncul karena adanya tuntunan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan komitmen internal sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam membutuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan. Segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kinerja adalah fungsi dari motivasi kecakapan dan presepsi peranan (Stoner, 1989). Handoko (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Tika (2008) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang

memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal maupun yang bersifat internal. Harus disadari bahwa salah satu alasan seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi mendapat pengakuan dari masyarakat. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti ada jaminan "*economic security*" nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya demikian pula dengan perkembangan karirnya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki (Robin, 2006). Hasil penelitian Hidayat dan Taufik (2012) menunjukkan bahwa adanya motivasi dari karyawan mampu meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Dermawan et. Al, (2012) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2006:199). Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan.

Disiplin merupakan suatu proses yang negatif, yaitu suatu yang memaksa tingkah laku karyawannya yang bermasalah. Sikap seperti ini dapat menimbulkan perasaan ragu-ragu pada semua orang yang terlibat. Proses disiplin ini dapat sebagai sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum karyawan yang bermasalah. Kenyataannya sebagian karyawan perilakunya sesuai dengan harapan organisasi, dan sebagian lain yang perilakunya cukup diterima, namun ada pula beberapa karyawan yang sering menimbulkan masalah walaupun tidak semuanya seperti itu.

Selain motivasi dan disiplin kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi

kinerja. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisenito 1996). Menurut Mangkunegara (2006) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas karyawan (Ahyari, 1999).

Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan *et. Al* (2012) tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti meskipun karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja para karyawan tersebut. Sementara pengaruh signifikan dari disiplin terhadap kinerja menunjukkan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja para karyawan. Dari latar belakang masalah diatas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo”**.

Seperti yang telah dikemukakan bahwa, rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data. bentuk-bentuk rumusan masalah penelitian ini dikembangkan berdasarkan penelitian menurut tingkat ekspansi (Sugiyono).

Pada penelitian ini permasalahan yang dihadapi dalam proses penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan.

2. METODE

2.1. Landasan Teori

Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Karena kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan (Handoko 1995).

Motivasi Kerja

Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Senada dengan hal tersebut, Gibson, Ivancevich, dan donnelly (1996) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau didalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengerahkan perilaku. Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja (Herzbreg dalam Robbins, 1996).

Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi memiliki komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis, komponen luar adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya, jadi komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.

Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atas dasar adanya kesadaran atau keinsafan bukan adanya unsur paksaan (Wursanto, 1990). Menurut AS. Moenir dalam Ahmad Tollardi, (2002), disiplin sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktifitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Saydam (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “Keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan.

2.2. Metode Penelitian

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Bank BRI kantor cabang kabupaten Wonosobo pada tahun 2019

Populasi dan Sampel

Menurut Kuncoro (2003), populasi merupakan kelompok elemen (unit dimana data yang diperlukan akan dikumpulkan) lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian, dimana orang tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bank Bri kabupaten Wonosobo sebanyak 80. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dari populasi sasaran yaitu karyawan bank Bri cabang kabupaten Wonosobo sebanyak 80 karyawan. Karena populasi sudah

diketahui jumlahnya kecil, maka teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah sensus sampling, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan Bank Bri Kabupaten Wonosobo sebanyak 80 karyawan (Sugiyono, 2004).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan memiliki kehandalan sebagai alat ukur atau tidak. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Tanda	α -batas	Keterangan
Motivasi Kerja	0,769	>	0,70	Reliabel
Kedisiplinan Kerja	0,789	>	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,803	>	0,70	Reliabel
Kinerja Kerja	0,742	>	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah, tahun 2019

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah analisis antara variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi normal dilakukan dengan cara menggunakan uji one kolmogorof-smirnov.dasar pengambilan keputusan adalah jika probabilitas signifikan di atas kepercayaan 5% atau memiliki nilai signifikan > 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2006). Dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,82509055
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,059
	Negative	-,059
Test Statistic		,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

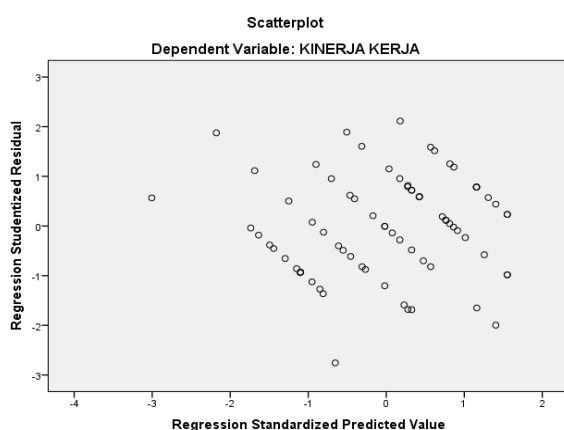
Sumber : Data diolah, tahun 2019

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Hasil uji ini diperoleh nilai VIF untuk variabel motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar 0,10 atau nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance > 10 . Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Hasil uji ini dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini :



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, tahun 2019

Dari scatterplot diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kedisiplina kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil analisis regresi tersebut disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2,064	1,385		1,490	,141
MOTIVASI KERJA	,169	,076	,232	2,225	,029
KEDISIPLINAN KERJA	,280	,074	,322	3,786	,000
LINGKUNGAN KERJA	,226	,060	,397	3,781	,000

Sumber : Data diolah, tahun 2019

Hipotesis Pertama

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.16, diperoleh nilai t hitung = 2,225, t tabel = 1,66 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga pada hipotesis pertama yang menyatakan “motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja” **diterima**.

Hipotesis Kedua

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.16, diperoleh nilai t hitung = 3,786 t tabel = 1,66 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga pada hipotesis kedua yang menyatakan “kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja” **diterima**.

Hipotesis Ketiga

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.16, diperoleh nilai t hitung = 3,781 t tabel = 1,66 dan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga pada hipotesis ketiga yang menyatakan “lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja” **diterima**.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas (independen) dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil regresi linier berganda pada tabel 4.16 diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,645 artinya besar kontribusi variabel motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 64,5%. Sedangkan sisanya 36,5% kinerja kerja dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatkan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja kerja karyawan pada PT. Bank BRI Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo.
- b. Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kedisiplinan kerja maka akan meningkatkan kinerja kerja karyawan pada PT. Bank BRI Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja kerja karyawan pada PT. Bank BRI Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan-keterbatasan yang kemungkinan dapat menimbulkan gangguan terhadap hasil penelitian diantaranya adalah :

- a. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu, motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja kerja.
- b. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang di berikan oleh sampel tidak menunjukan keadaan sesungguhnya.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo & Sutanto, Eddy Madiono, 2013, *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*, Jurnal. Surabaya: Agora, Vol 1 No. 3
- Almustofa, Reza, 2014, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*, Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Bagus dhermawan, Agung Ngurah, 2012, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*, Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana, Vol 6 No. 2
- Can, Afni, 2012, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari*, Jurnal. Padang: Universitas Negeri Padang, Vol 1 No. 3
- Hidayat, Zainul, M.M & Taufiq, Muhammad, M.H, 2010, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*, Jurnal. Lumajang: STIE Widya Gama, Vol 2 No. 9
- Hormati, Theolina, 2010, *Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Tenaga Medis Perawat Di Rsud Sele Be Solu Kota Sorong Provinsi Papua Barat)*, Manado: Universitas Sam Ratulangi, Vol. 1 No. 2
- Juniantara, I Wayan, 2015, *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar*, Jurnal. Bali: Universitas Udayana, Vol 6 No. 3
- Koesmono, Teman, 2009, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*, Jurnal. Surabaya: Universitas Widya Katholik Widya Mandala, Vol 9 No. 1
- Nugroho Arianto, Dwi Agung, 2014, *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga*

- Pengajar*, Jurnal. Jepara: Universitas Islam Nahdlatul Ulama, Vol 3 No. 2
- Permana Putra, I Wayan Arta, 2015, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Agung Motor I Di Kabupaten Tabanan*, Jurnal. Bali: Universitas Udayana, Vol 1 No. 10
- Putra, Nicko Permana, 2014, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indonesia Power Semarang*, Jurnal. Semarang: Universitas Negeri Semarang, Vol. 2 No. 1
- Potu, Aurelia, 2013, *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*, Jurnal. Manado: Universitas Sam Ratulangi, Vol 2 No. 4
- Rahmawanti, Nela Pima, 2008, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*, Skripsi. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- Septianto, Dwi, 2010, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Sidanti, Heny, 2015, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*, Jurnal. Madiun: Jurnal Jibeka, vol 9 No. 1
- Taurisa, Catherina Melina & Ratnawati, Intan, 2012, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jurnal. Semarang: Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol 19 No. 2
- Timothi, Ivan, 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya*, Jurnal. Surabaya: Agora, Vol 5 No.1
- Widodo, Tri, 2011, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja*, Jurnal. Salatiga: STIE AMA, Vol 1 No. 1
- Wiji Rahayu, Krisnawati, 2016, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*, Jurnal. Samarinda: Universitas 17 Agustus, Vol 4 No. 11
- Wikipedia, *Bank Rakyat Indonesia*, <https://id.m.wikipedia.org>, (diunduh pada tanggal 15 November 2019)