

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
(Studi Kasus pada Bank BPR Daerah)

Luthfi Arie Widzayanto¹
¹Universitas Selamat Sri, Kendal, Indonesia
Email: luthfi.ariew14@gmail.com

Article History

Received: 28-01-2026

Revision: 23-02-2026

Accepted: 08-02-2026

Published: 14-03-2026

Abstract. This study aims to empirically analyze the impact of Work Environment (X1), Work Motivation (X2), Organizational Commitment (X3), Job Satisfaction (X4), and Work Discipline (X5) on Employee Performance (Y) at a Regional Rural Bank (BPR). Given the intense competition in the regional banking industry, enhancing human resource performance is critical. Utilizing a total sampling (census) technique, the study involved all 92 employees. The quantitative analysis was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) via SmartPLS software. Findings reveal that Work Motivation and Organizational Commitment have a significant positive effect on Employee Performance, with Motivation emerging as the most dominant factor. Conversely, Work Environment, Job Satisfaction, and Work Discipline do not significantly influence performance. This indicates that psychological factors and emotional attachment are more crucial than physical facilities or formal administrative discipline in this context. Practically, management should prioritize non-material rewards and character development programs to foster long-term commitment. Consequently, the organization can build strong motivational drivers to achieve sustainable high performance.

Keywords: Environment, Motivation, Commitment, Discipline, Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3), Kepuasan Kerja (X4), dan Disiplin Kerja (X5) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank BPR Daerah. Urgensi penelitian ini terletak pada upaya penguatan SDM di tengah persaingan perbankan yang ketat. Menggunakan metode

sensus (sampel jenuh), penelitian ini melibatkan seluruh populasi sebanyak 92 pegawai. Analisis data dilakukan secara kuantitatif melalui pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan Motivasi Kerja sebagai faktor paling dominan. Sebaliknya, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor psikologis dan keterikatan emosional jauh lebih krusial dibandingkan fasilitas fisik atau aspek administratif formal. Manajemen disarankan memprioritaskan penguatan sistem penghargaan non-material dan pengembangan karakter untuk membangun komitmen jangka panjang. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan daya dorong motivasi yang kuat untuk mencapai performa berkelanjutan.

Kata Kunci: Lingkungan, Motivasi, Komitmen, Disiplin, Kinerja

How to Cite: Widzayanto, L.A., (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 6 (1), 8031-8054. [10.54373/ifjeb.v6i1.5103](https://doi.org/10.54373/ifjeb.v6i1.5103)

PENDAHULUAN

Eksistensi organisasi di era modern sangat bergantung pada kualitas pengelolaan sumber daya manusia sebagai penggerak utama operasional. Di tengah persaingan yang ketat, instansi tidak hanya dituntut menguatkan modal, tetapi juga mengoptimalkan kapasitas individu agar adaptif terhadap dinamika pasar. Keselarasan antara kemampuan individu dan tuntutan organisasi inilah yang menghasilkan kinerja. Menurut Mangkunegara, 2017 kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawabnya. Dengan demikian, kinerja menjadi indikator fundamental keberhasilan sekaligus fondasi keberlanjutan organisasi. Urgensi kinerja tinggi jauh lebih signifikan pada sektor jasa keuangan seperti Bank Perekonomian Rakyat (BPR). Sebagai lembaga berbasis kepercayaan, BPR memerlukan performa karyawan yang melampaui standar administratif demi menjaga stabilitas dan kredibilitas. Sejalan dengan pandangan Afandi, 2018 kinerja adalah capaian kerja sesuai wewenang dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal. Bagi BPR, kinerja optimal bukan sekadar angka, melainkan kunci menjaga kesehatan bank dan mendukung ekonomi

daerah. Namun, pencapaian tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi berbagai faktor krusial yang melingkupi individu saat bekerja.

Pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi performa individu ini dapat dianalisis melalui Goal Setting Theory atau Teori Penetapan Tujuan yang dikembangkan oleh Locke & Latham, 1990 Teori ini menyatakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan apabila mereka memiliki tujuan (target) yang spesifik, menantang, namun tetap realistis untuk dicapai. Menurut Locke dan Latham, keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut sangat bergantung pada adanya komitmen individu, mekanisme umpan balik, serta dukungan kondisi lingkungan yang memadai. Realisasi dari penetapan tujuan tersebut dapat diamati pada kinerja PT BPR Daerah. Berdasarkan data Laporan Keberlanjutan 2024, perusahaan mencatatkan tantangan besar berupa lonjakan rasio NPL sebesar 21,74% serta penurunan laba bersih dalam tiga tahun terakhir. Fenomena ketidaktercapaian target strategis ini mengisyaratkan adanya hambatan pada efektivitas kerja SDM dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Faktor pertama yang dapat memengaruhi kinerja tersebut adalah Lingkungan Kerja. Dalam Goal Setting Theory, lingkungan kerja dipandang sebagai kondisi pendukung (*supportive conditions*) yang memfasilitasi karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja yang kondusif di PT BPR BKK Kendal, baik secara fisik maupun non-fisik, merupakan prasyarat mutlak agar karyawan dapat bekerja dengan konsentrasi tinggi dan presisi. Hal ini menjadi krusial mengingat efektivitas dalam menekan angka NPL dan meningkatkan efisiensi operasional sangat bergantung pada kenyamanan serta kelengkapan sarana yang mendukung proses kerja karyawan sehari-hari. Penelitian terdahulu oleh Agustriani et al., (2022), Estiana et al., (2023), Firjatullah et al., (2023), Ma'ruf, (2025), Nengah et al., (2025) dan Rahmadani & Sampeliling, (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Alqorrib et al., (2023), Nurhandayani, (2022) Sulastri et al., (2020), dan Yerita et al., (2022) hasilnya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Putri, (2024) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Faktor kedua yang dapat memengaruhi kinerja adalah Motivasi Kerja. Dalam Goal Setting Theory, motivasi dipandang sebagai pendorong intensitas usaha (*effort and persistence*) yang menentukan seberapa besar energi yang dikerahkan individu untuk mencapai tujuan. Motivasi menjadi motor penggerak bagi karyawan PT BPR BKK Kendal untuk tetap konsisten dalam mengejar target kualitas kredit yang sehat meskipun berada di bawah tekanan angka NPL yang tinggi. Dorongan kerja yang kuat sangat diperlukan agar karyawan memiliki inisiatif lebih

dalam melakukan pengawasan debitur dan penagihan secara efektif Widzayanto et al., (2023). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akhiryan et al., (2024), Fenny & Agustinus, (2024), Koto et al., (2024), Widzayanto et al., (2023) dan Saputra & Marlius, (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh Faridhi, (2022), Khairullah, (2023), Martua & Pragiwani, (2025), dan Saraswati & Zulkifli, (2024) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya, Komitmen Organisasi juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja. Dalam teori penetapan tujuan, komitmen merupakan bentuk keterikatan pada tujuan (goal commitment). Faktor ini menunjukkan seberapa kuat keinginan karyawan untuk tetap mendukung tujuan perusahaan meskipun sedang menghadapi tantangan, seperti tingginya angka NPL di PT BPR BKK Kendal. Adanya komitmen membuat karyawan merasa memiliki tanggung jawab untuk memperbaiki kondisi bank secara bersama-sama. Terkait variabel ini, penelitian dari Ariyesa & Marsinah, (2025) Hamdani et al., (2025), Hutagalung & Tanjung, (2025), Prasetya, (2024), Widzayanto et al., (2024) dan Qomariah, (2024) menemukan hasil bahwa komitmen berpengaruh positif pada kinerja, sedangkan menurut Anggraeni & Yudianto, (2023), Jannah et al., (2024), Julindrastuti & Karyadi, (2023), dan Utama et al., (2022) komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Faktor keempat adalah Kepuasan Kerja. Dalam kerangka Goal Setting Theory, kepuasan kerja berfungsi sebagai umpan balik emosional (affective feedback). Hal ini berkaitan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang kemudian memengaruhi cara mereka merespons target perusahaan. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki cara pandang yang lebih positif terhadap target-target perbankan yang ditetapkan. Mengenai hal ini, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agagis, (2024), Marlius & Melaguci, (2024), Pratiwi & Rizky, (2024), Steven & Yanuar, (2024), Widzayanto et al., (2026) dan Yani & Andani, (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, namun penelitian yang dilakukan oleh Afriana et al., (2026), Fauziek, (2021), Islami et al., (2024), Nastiti, (2022) dan Yuliana & Fadhli, (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor terakhir yang dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja. Dalam Goal Setting Theory, disiplin dipandang sebagai pengaturan tindakan (action regulation) agar tetap sesuai dengan rencana semula. Kedisiplinan memastikan bahwa setiap aktivitas karyawan tetap mengikuti aturan dan SOP perbankan yang berlaku guna mencapai target kinerja yang sehat. Beberapa penelitian oleh Anggraini et al., (2024), Marlius & Yulita, (2024), Nurhalizah & Oktiani, (2024), Nurhayati, (2024), dan Sukrillah et al., (2024) menyatakan bahwa disiplin

berpengaruh terhadap kinerja, sementara penelitian oleh Permana & Pracoyo, (2020), Pramularso et al., (2023) Uleng et al., (2023) dan Yani & Andani, (2024) menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK Kendal (Perseroda). Tujuan ini didasari adanya kesenjangan teoretis pada Goal Setting Theory dalam menjelaskan dinamika target di organisasi perbankan mikro, serta banyaknya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu. Secara empiris, studi kinerja di sektor BPR yang menguji kelima variabel tersebut secara simultan masih sangat terbatas, khususnya pada lokasi penelitian ini yang sedang menghadapi tantangan NPL tinggi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru melalui pengujian model kinerja yang komprehensif untuk mendukung stabilitas dan keberlanjutan BPR.

KAJIAN TEORI

Goal Setting Theory (Grand Theory)

Goal Setting Theory oleh Locke & Latham, (1990) menyatakan bahwa kinerja individu akan meningkat jika didasari oleh tujuan yang spesifik dan menantang. Teori ini menekankan bahwa keberhasilan pencapaian target bergantung pada lima prinsip utama yaitu kejelasan, tantangan, komitmen, umpan balik, dan kompleksitas tugas. Dalam penelitian ini, teori tersebut mendasari bagaimana faktor eksternal dan internal berinteraksi dalam membentuk kedisiplinan individu untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan perusahaan.

Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017). Sedangkan menurut Afandi, (2018) menegaskan bahwa kinerja adalah pencapaian target secara legal dan etis untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks perbankan, kinerja diukur melalui ketelitian operasional dan efektivitas dalam mengelola kualitas kredit guna menjaga stabilitas keuangan bank.

Lingkungan Kerja (Variabel X1)

Lingkungan kerja mencakup seluruh sarana fisik maupun suasana non-fisik di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugas (Sedarmayanti, 2017). Berdasarkan *Goal Setting Theory*, lingkungan berperan sebagai kondisi pendukung yang memfasilitasi karyawan dalam mengejar target. Kondisi kantor yang kondusif di PT BPR BKK Kendal meminimalkan hambatan teknis sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan presisi.

Motivasi Kerja (Variabel X2)

Motivasi adalah energi penggerak dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2019). Dalam perspektif penetapan tujuan, motivasi menentukan intensitas usaha dan ketekunan karyawan. Motivasi yang kuat diperlukan agar karyawan tetap gigih dalam melakukan pengawasan kredit dan penagihan meski menghadapi tantangan target yang berat.

Komitmen Organisasi (Variabel X3)

Komitmen organisasi adalah tingkat identifikasi dan keterlibatan individu terhadap nilai-nilai dan tujuan instansi (Meyer et al., 1998). Faktor ini identik dengan keterikatan pada tujuan (*goal commitment*) yang memastikan karyawan tidak mudah menyerah. Komitmen yang tinggi menumbuhkan rasa tanggung jawab moral untuk memperbaiki kesehatan keuangan bank di tengah situasi sulit.

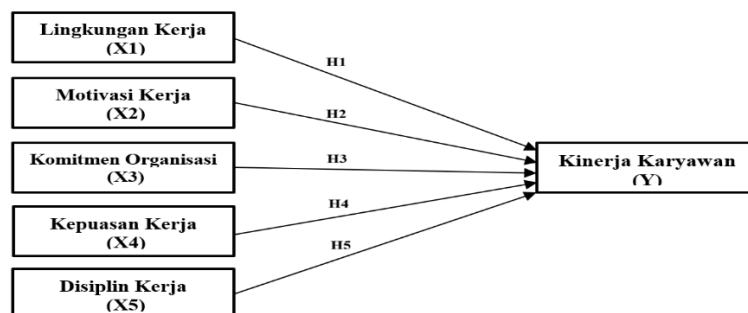
Kepuasan Kerja (Variabel X4)

Kepuasan kerja mencerminkan sikap emosional karyawan, baik positif maupun negatif, terhadap pekerjaannya (Luthans et al., 2021). Kepuasan berfungsi sebagai umpan balik emosional yang memengaruhi persepsi individu terhadap beban kerja. Karyawan yang merasa puas dengan kebijakan perusahaan cenderung memberikan kontribusi lebih besar dalam pencapaian profitabilitas bank.

Disiplin Kerja (X5)

Disiplin kerja adalah kesediaan individu untuk menaati peraturan perusahaan dan norma yang berlaku (Hasibuan, 2019). Dalam *Goal Setting Theory*, disiplin merupakan bentuk pengaturan tindakan (*action regulation*) yang memastikan perilaku karyawan tetap konsisten pada jalur pencapaian target. Kedisiplinan memastikan setiap aktivitas selaras dengan SOP perbankan, sehingga secara langsung meminimalkan risiko operasional dan mendorong tercapainya kinerja yang berkualitas secara stabil.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini berfokus pada Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Komitmen Organisasi, kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori yang telah dipaparkan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja
- H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja
- H3: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja
- H4: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja
- H5: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas untuk membuktikan hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen. Variabel yang diteliti meliputi lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), komitmen organisasi (X3), kepuasan kerja (X4), dan disiplin kerja (X5) terhadap kinerja karyawan (Y). Mengingat populasi di PT Bank BPR Daerah berjumlah 92 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus atau sampel jenuh (Sugiyono, 2019). Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS. Metode ini dipilih karena sangat efektif untuk mengolah model penelitian kompleks dengan banyak variabel pada ukuran sampel yang relatif kecil (Hair et al., 2019). Analisis ini difokuskan untuk menguji signifikansi pengaruh kelima variabel tersebut dalam meningkatkan performa karyawan secara nyata.

Table 1. Variabel, Indikator, kuesioner, dan Sumber

Variabel	Indikator dan Item Kuesioner
Lingkungan Kerja Opperman, 2004	1. Penerangan: a. Cahaya di area meja kerja saya sudah cukup terang untuk mendukung aktivitas kerja. 2. Suhu Udara: b. Suhu di ruangan kerja saya terasa sejuk dan nyaman selama jam kerja berlangsung. 3. Sirkulasi Udara: c. Pertukaran udara di ruang kerja saya berjalan lancar dan ruangan tidak terasa pengap.

4. Kebisingan:

- d. Suasana di tempat kerja saya tenang sehingga saya bisa fokus bekerja tanpa gangguan suara.

5. Keamanan:

Fasilitas keamanan dan perlindungan di tempat kerja sudah memadai sehingga saya merasa aman.

Motivasi Kerja**Robbins, 2019****1. Tanggung Jawab:**

- a. Saya memiliki kesadaran dan tanggung jawab penuh untuk menyelesaikan setiap tugas.

2. Prestasi Kerja:

- b. Saya selalu berusaha mencapai hasil kerja maksimal melampaui standar perusahaan.

3. Peluang Untuk Maju:

- c. Saya merasa pekerjaan ini memberikan kesempatan jelas untuk meningkatkan jenjang karier.

4. Pengakuan:

- d. Saya merasa dihargai karena pimpinan memberikan apresiasi atas keberhasilan kerja saya.

5. Pekerjaan Menantang:

Saya bersemangat saat diberikan tugas sulit yang menuntut kemampuan terbaik.

Komitmen**Organisasi****Meyer et al., 1998****1. Komitmen Afektif:**

- a. Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi tempat saya bekerja.
- b. Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini dan senang menceritakannya kepada orang lain.

2. Komitmen Berkelanjutan:

-
- c. Saya merasa akan terlalu banyak kerugian yang saya alami jika saya meninggalkan organisasi ini sekarang.
 - d. Saya tetap bertahan di organisasi ini karena saya merasa tidak memiliki pilihan pekerjaan lain yang lebih baik.

3. Komitmen Normatif:

- e. Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap setia dan bertahan di organisasi ini.
- f. Saya akan merasa bersalah secara etika jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi ini saat ini.

Kepuasan Kerja

**Luthans et al.,
2021**

1. Pekerjaan itu Sendiri:

- a. Tugas yang saya kerjakan memberikan rasa bangga secara pribadi

2. Gaji/Upah:

- b. Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan

3. Kesempatan Promosi:

- c. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk naik jabatan.

4. Supervisi:

- d. Atasan saya memberikan arahan yang jelas ketika saya menemui kendala.

5. Rekan Kerja:

Rekan kerja saya bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan tugas.

Disiplin Kerja

Hasibuan, 2019

1. Kehadiran:

- a. Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu sesuai dengan jadwal perusahaan.
-

2. Ketaatan Peraturan:

- b. Saya selalu mematuhi dan menjalankan setiap SOP yang berlaku di tempat kerja.

3. Ketaatan Standar Kerja:

- c. Saya selalu berusaha menyelesaikan seluruh tugas agar mencapai target yang ditentukan.

4. Tingkat Kewaspadaan:

- d. Saya selalu bekerja dengan teliti dan hati-hati untuk meminimalisir kesalahan.

5. Etika Kerja:

- e. Saya selalu menjaga sopan santun dan berperilaku baik terhadap rekan kerja maupun pimpinan.

Kinerja Karyawan

**Bernardin &
Russell, 2013**

1. Kualitas

- a. Saya selalu mengutamakan ketelitian dan kerapian agar hasil pekerjaan memenuhi standar perusahaan.

2. Kuantitas

- b. Saya mampu menyelesaikan volume pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang ditetapkan.

3. Keandalan:

- c. Saya mampu menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh dan akurasi tinggi.

4. Sikap Kerja:

- d. Saya bersikap kooperatif dan mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja.

5. Inisiatif & Kemandirian:

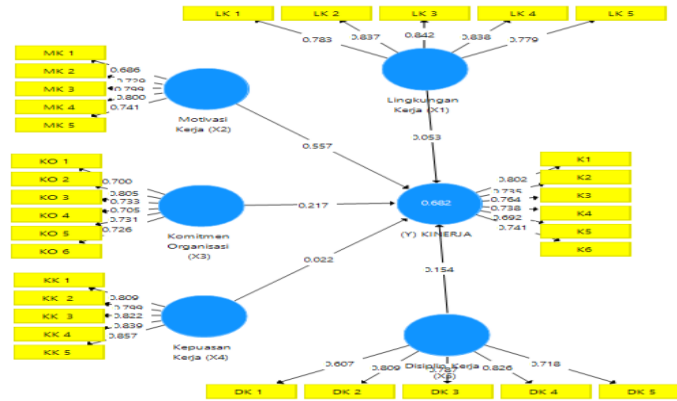
- e. Saya mengambil tindakan atau memulai pekerjaan tanpa harus selalu menunggu instruksi atasan.

6. Kemandirian

- f. Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa perlu pengawasan yang berlebihan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

SKEMA MODEL PARTIAL LEAST SQUARE (PLS)



Gambar 2. Model Struktural Algoritma *SmartPLS*

Sumber: Hasil Output SmartPLS 2025

Pengujian Outer

Tabel 2. Pengujian Analisis Model

Variabel	Outer Loading	Average of Variance Extracted (AVE)	Composit e Reliabilit y (CR)	Cronbach' s α
Lingkungan Kerja (LK)		0.666	0,909	0.876
LK 1	0.783			
LK 2	0.837			
LK 3	0.842			
LK 4	0.838			
LK 5	0.779			
Motivasi Kerja (X2)		0.566	0.867	0.808
MK 1	0.686			
MK 2	0.729			

MK 3	0.799			
MK 4	0.800			
MK 5	0.741			
Komitmen Organisasi (KO)		0.539	0.875	0.828
KO 1	0.700			
KO 2	0.805			
KO 3	0.733			
KO 4	0.705			
KO 5	0.731			
KO 6	0.726			
Kepuasan Kerja (KK)		0.681	0.914	0.883
KK 1	0.799			
KK 2	0.822			
KK 3	0.809			
KK 4	0.839			
KK 5	0.857			
Disiplin Kerja (DK)		0.568	0.867	0.810
DK 1	0.607			
DK 2	0.809			
DK 3	0.787			
DK 4	0.826			
DK 5	0.718			
Kinerja (KI)		0.557	0.883	0.840
KI 1	0.802			
KI 2	0.735			
KI 3	0.764			
KI 4	0.738			
KI 5	0.692			

KI 6**0.741**

Sumber : Output SmartPLS,2025

Analisis model pengukuran dilakukan dengan memeriksa loading faktor $\geq 0,50$ dan Average Variance Extracted (AVE) minimum 0,50 atau lebih (Chin, 2010). Model pengukuran dapat lanjut ke tahap inner model apabila memenuhi kriteria valid dan reliabel. Dalam pengukuran yang terlihat di dalam tabel seluruh indikator memenuhi persyaratan dengan nilai $\geq 0,50$. Begitupula nilai AVE berada ≥ 0.50 . sedangkan hasil analisis Cronbach's Alpha pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai di atas 0,7, menandakan reliabilitas internal yang baik. Artinya, setiap indikator secara konsisten mengukur konstruk yang dimaksud.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan *Fornell-Larcker* Model Pengukuran

Variabel	(X1)	(X2)	(X3)	(X4)	(X5)	(Y)
Lingkungan Kerja (X1)	0.816					
Motivasi Kerja (X2)	0.346	0.752				
Komitmen Organisasi (X3)	0.365	0.678	0.734			
Kepuasan Kerja (X4)	0.508	0.336	0.425	0.825		
Disiplin Kerja (X5)	0.452	0.468	0.517	0.457	0.754	
(Y) KINERJA	0.383	0.747	0.684	0.354	0.540	0.746

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Pengujian Inner Model**R Square (R²)****Tabel 4.** *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Kinerja	0.682	0.670

Dalam tabel yang terlampir, terlihat pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3), Kepuasan Kerja (X4), dan Disiplin Kerja (X5) menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,670. Nilai ini diartikan bahwa variabel Kinerja (Y) dijelaskan sebesar 67,0% oleh Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3), Kepuasan Kerja (X4), dan Disiplin Kerja (X5). Sementara itu, variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini memiliki kontribusi sebesar 33,0%.

f – Square (Effect Size)

Tabel 5. f-Square (Effect Size)

	(X1)	(X2)	(X3)	(Y)
Lingkungan Kerja (X1)				0.053
Motivasi Kerja (X2)				0.504
Komitmen Organisasi (X3)				0.217
Kepuasan Kerja (X4)				0.022
Disiplin Kerja (X5)				0.154
Kinerja (Y)				

Dalam Tabel 4, Uji f-square dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Berdasarkan kriteria Ghazali (2016), nilai f-square dapat dikategorikan sebagai efek kecil ($0,02 \leq f - \text{Square} < 0,15$), efek sedang $0,15 \leq f - \text{square} < 0,35$, dan efek besar ($f - \text{square} \geq 0,35$). Berdasarkan hasil analisis, Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai sebesar 0,053 dan Kepuasan Kerja (X4) sebesar 0,022, yang keduanya termasuk dalam kategori efek kecil, sehingga pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) menunjukkan kontribusi yang relatif kecil. Disiplin Kerja (X5) memiliki nilai sebesar 0,154 dan Komitmen Organisasi (X3) sebesar 0,217, yang termasuk dalam kategori efek sedang, menunjukkan kontribusi yang cukup signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,504, yang termasuk dalam kategori efek besar, sehingga menjadi variabel dengan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja (Y).

Secara keseluruhan, Motivasi Kerja menunjukkan kontribusi terbesar terhadap Kinerja karyawan di BPR, diikuti oleh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja, sementara

Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang relatif lebih kecil terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Pengujian Hipotesis (Path Analysis)

	Original Sample	T Statistics (O/STDEV)	P value	Hipotesis	Result
LK → KI	0.053	0.761	0.447	H1	Ditolak
MK → KI	0.557	6.899	0.000	H2	Diterima
KO → KI	0.217	2.974	0.013	H3	Diterima
KK → KI	0.022	0.365	0.716	H4	Ditolak
DK → KI	0.154	1.873	0.067	H5	Ditolak

Sumber : Output SmartPLS, 2025

Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja (KI)

Berdasarkan hasil pengujian, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Original Sample 0,053; P-Value 0,447), sehingga H1 ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa pada Bank BPR Daerah, fasilitas fisik seperti tata ruang, suhu udara, dan pencahayaan dipandang sebagai standar operasional minimum (*hygiene factor*). Keberadaannya hanya berfungsi menjaga stabilitas kerja rutin tanpa memicu prestasi yang luar biasa. Jika ditinjau dari *Goal Setting Theory*, lingkungan kerja berperan sebagai *supportive conditions*; namun tanpa *goal commitment* yang kuat, kondisi pendukung ini tidak serta-merta meningkatkan intensitas usaha karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Alqorrib et al., (2023), Nurhandayani, (2022) Sulastri et al., (2020), dan Yerita et al., (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja seringkali bersifat pasif terhadap hasil kerja individu. Sebaliknya, temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Agustriani et al., (2022), Estiana et al., (2023), Firjatullah et al., (2023), Ma'ruf, (2025), Nengah et al., (2025) dan Rahmadani & Sampeliling, (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan ini menegaskan bahwa bagi karyawan Bank BPR Daerah, kenyamanan fisik bukan lagi variabel pembeda utama dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja mereka.

Pengaruh Motivasi Kerja (MK) terhadap Kinerja (KI)

Motivasi Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan yang sangat kuat terhadap Kinerja (Original Sample 0,557; P-Value 0,000), sehingga H2 diterima. Motivasi merupakan variabel paling dominan di Bank BPR Daerah karena sistem *reward* dan insentif atas

pencapaian target kredit/tabungan menjadi mesin penggerak utama. Dalam perspektif *Goal Setting Theory*, motivasi muncul dari kejelasan tujuan (*goal specificity*) dan tingkat kesulitan target yang menantang. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih proaktif dalam mencari nasabah serta menyelesaikan administrasi perbankan dengan akurasi tinggi demi mencapai target tersebut (Widzayanto et al., 2023). Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Akhiryan et al., (2024), Fenny & Agustinus, (2024), Koto et al., (2024) dan Saputra & Marlius, (2024) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan daya pendorong utama yang mengubah potensi individu menjadi prestasi nyata bagi organisasi. Sebaliknya, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Faridhi, (2022), Khairullah, (2023), Martua & Pragiwani, (2025), dan Saraswati & Zulkifli, (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan pada organisasi dengan sistem kerja yang bersifat monoton dan administratif murni. Hasil ini menegaskan bahwa pada industri perbankan yang berbasis target, motivasi kerja tetap menjadi instrumen krusial dalam mendorong kinerja individu.

Pengaruh Komitmen Organisasi (KO) terhadap Kinerja (KI)

Komitmen Organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Original Sample 0,217; P-Value 0,013), sehingga H3 diterima. Di Bank BPR Daerah, loyalitas terhadap kemajuan daerah menciptakan ikatan psikologis yang kuat, di mana karyawan merasa bertanggung jawab moral untuk menjaga reputasi bank. Dalam *Goal Setting Theory*, komitmen organisasi adalah manifestasi dari *goal commitment* yang memastikan karyawan tetap gigih meskipun menghadapi tantangan di lapangan. Komitmen ini meminimalisir kesalahan kerja karena karyawan menganggap keberhasilan bank sebagai keberhasilan pribadi (Widzayanto et al., 2024). Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Ariyesa & Marsinah, (2025) Hamdani et al., (2025), Hutagalung & Tanjung, (2025), Prasetya, (2024), dan Qomariah, (2024) yang menyatakan bahwa komitmen yang kuat merupakan prediktor utama bagi peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian oleh Anggraeni & Yudianto, (2023), Jannah et al., (2024), Julindrastuti & Karyadi, (2023), dan Utama et al., (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada lingkungan kerja yang memiliki tingkat *turnover* tinggi dan pola kepemimpinan yang transaksional. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pada instansi perbankan daerah dengan budaya kekeluargaan yang kental, komitmen organisasi menjadi modal sosial penting dalam menggerakkan performa karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (KK) terhadap Kinerja (KI)

Berdasarkan hasil analisis, Kepuasan Kerja (KK) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (KI) dengan nilai *original sample* 0,022, *T-statistics* 0,365, dan *p-value* 0,716.

Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) ditolak. Fenomena ini menunjukkan bahwa karyawan Bank BPR Daerah yang merasa puas dengan aspek pekerjaannya seperti gaji atau hubungan dengan rekan kerja tidak secara otomatis meningkatkan performa mereka di lapangan. Kepuasan yang dirasakan cenderung menciptakan rasa nyaman yang membuat karyawan berada di "zona nyaman" (*comfort zone*), sehingga tidak selalu terstimulasi untuk melampaui target yang ditetapkan. Dalam perspektif *Goal Setting Theory*, kepuasan kerja dipandang sebagai *affective reaction* atau reaksi emosional terhadap hasil kerja. Namun, teori ini menekankan bahwa kinerja yang tinggi dipicu oleh adanya tantangan (*challenge*) dan tujuan yang sulit. Pada lokasi penelitian, kepuasan kerja lebih bersifat pasif, karyawan merasa bahagia dengan kondisi yang ada namun tidak memiliki urgensi atau dorongan tambahan untuk meningkatkan intensitas kerja demi mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi. Hal ini membuktikan bahwa rasa puas saja, tanpa dibarengi dengan penetapan target yang memicu motivasi, tidak akan berdampak nyata pada capaian kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Afriana et al., (2026), Fauziek, (2021), Islami et al., (2024), Nastiti, (2022) dan Yuliana & Fadhli, (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berkorelasi positif dengan kinerja jika tidak ada variabel mediasi seperti disiplin atau motivasi. Sebaliknya, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Agagis, (2024) Marlius & Melaguci, (2024), Pratiwi & Rizky, (2024), Steven & Yanuar, (2024), dan Yani & Andani, (2024) yang berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan pendorong utama kinerja karyawan. Perbedaan ini menegaskan bahwa pada ekosistem perbankan daerah, kepuasan lebih berperan sebagai faktor stabilitas emosional daripada faktor pemacu prestasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja (KI)

Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Original Sample 0,154; P-Value 0,067), sehingga **H5 ditolak**. Meski pengaruhnya hampir mendekati batas signifikansi, secara statistik disiplin formal belum menjadi pembeda utama kinerja di BPR ini. Hal ini disebabkan oleh budaya industri perbankan yang sudah memiliki SOP ketat terkait absensi, sehingga kedisiplinan menjadi perilaku seragam yang wajib dipatuhi seluruh pegawai. Dalam *Goal Setting Theory*, meskipun disiplin adalah mekanisme kontrol, kinerja superior lebih banyak dipengaruhi oleh dorongan internal dibandingkan tekanan eksternal. Karena tingkat kedisiplinan pegawai cenderung homogen, variabel ini tidak berkontribusi terhadap variasi tinggi rendahnya kinerja individu dibandingkan variabel motivasi yang lebih dinamis. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Permana & Pracoyo, (2020), Pramularso et al., (2023), Ulang et al., (2023), dan Yani & Andani, (2024) yang menyatakan bahwa pada organisasi dengan pengawasan ketat, disiplin seringkali menjadi rutinitas

formalitas yang tidak berkorelasi langsung dengan lonjakan kinerja. Namun, hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian oleh Anggraini et al., (2024), Marlius & Yulita, (2024) Nurhalizah & Oktiani, (2024) Nurhayati, (2024), dan Sukrilah et al., (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan variabel kunci yang secara signifikan menentukan efektivitas kinerja karyawan. Perbedaan ini memberikan penegasan bahwa pada institusi perbankan daerah, ketaatan pada aturan formal barulah menjadi syarat cukup, namun belum menjadi syarat perlu untuk mencapai kinerja yang superior.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja (LK), Motivasi Kerja (MK), Komitmen Organisasi (KO), Kepuasan Kerja (KK), dan Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja (KI) pada pegawai Bank BPR Daerah, dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas fisik dan kondisi kerja di Bank BPR Daerah sudah dianggap sebagai standar operasional minimum, sehingga keberadaannya belum menjadi faktor utama yang mampu mendongkrak produktivitas karyawan secara signifikan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Motivasi menjadi faktor paling dominan, di mana dorongan pencapaian target dan adanya insentif yang jelas terbukti efektif memacu karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan perbankan.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Rasa memiliki dan loyalitas yang kuat terhadap instansi perbankan daerah mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik dan bertanggung jawab penuh atas keberhasilan organisasi.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja. Kepuasan yang dirasakan karyawan cenderung bersifat pasif (seperti rasa nyaman), sehingga belum cukup kuat untuk memicu inisiatif atau peningkatan kinerja yang melampaui batas kewajiban rutin.
5. Disiplin Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja. Karena aturan disiplin di perbankan daerah umumnya sudah sangat ketat dan dipatuhi secara kolektif, variabel ini tidak lagi menjadi pembeda utama dalam menentukan tingkat kinerja antar karyawan.

REKOMENDASI

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan performa di sektor perbankan daerah, faktor psikologis dan emosional seperti Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi memegang peranan yang lebih krusial dibandingkan sekadar aturan formal atau fasilitas fisik semata. Temuan penelitian ini memiliki implikasi penting bagi manajemen Bank BPR Daerah. Guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan, manajemen disarankan untuk fokus pada penguatan Motivasi Kerja melalui sistem penghargaan yang kompetitif serta pengembangan Komitmen Organisasi melalui budaya kerja yang apresiatif. Meskipun Lingkungan Kerja, Kepuasan, dan Disiplin tetap perlu dijaga, prioritas pada pengembangan mentalitas dan loyalitas karyawan akan memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap pencapaian target bank.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Afriana, H., Aprillia, F., & Siboro, S. F. (2026). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Ciptasinatria (WCS Abysena). *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi Volume*, 2(2), 433–438.
- Agagis, T. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 15.
- Agustriani, R., Ratnasari, S., & Zamora, R. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Junral Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Akhiryani, M. T., Ahmadi, M. A., & Manajemen, P. S. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Program Studi Manajemen , Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Culture Education and Technology Research (Cetera)*, 1, 56–67.
- Alqorrib, Y., Maulia, I. R., & Bukhari, E. (2023). *Jurnal ekonomina*. 2(November), 3351–3369.
- Anggraeni, A. E., & Yudianto, K. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara Bandung Jawa Barat. *JETISH: Journal of Education Technology Information Social Sciences and Health*, 2(1), 574–580.
- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talente (JKMT)*, 2(1), 49–58.
- Ariyesa, D., & Marsinah, L. (2025). Analisis Pengaruh Kepuasan, Disiplin dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Moba Latansa Diana Ariyesa 1 , Luis Marnisah 2 1. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 750–761.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (6th Edition). McGraw-Hill.
- Chin, W. W. (2010). Handbook of Partial Least Squares. In *Handbook of Partial Least Squares* (Issue January 2010). <https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 12, 339–358. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Faridhi, M. A. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Jurnal Presisi*, 24(2).
- Fauziék, E. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, III(3), 680–687.
- Fenny, & Agustinus, S. (2024). PERAN KEPUASAN KERJA DALAM PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM BATAM. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)*, 8(1), 372–388.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, Vol 2(No 1), 01–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i3.426>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). The Results of PLS-SEM Article information. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Hamdani, M., Firdaus, V., & Prapanca, D. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN , KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT PISON CATURKARSA LIBRATAMA Fakultas Bisnis , Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Email : verafirdaus@umsida.ac.id. *Jurnal Ekobis Dewantara Vol.*, 8(3), 1322–1336.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hutagalung, L., & Tanjung, A. (2025). PENGARUH KOMITMEN TERHADAP KINERJA

- PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SIBOLGA SAMBAS KOTA SIBOLGA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 8(2), 1481–1488. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.36778/jesya.v8i2.2175>
- Islami, N., Suryanti, R., & Tawil, M. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Nurul. *Edunomika*, 08(02), 1–10.
- Jannah, N., Wahyono, T., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi , Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Le Polonia Hotel Medan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume*, 7(September), 191–202.
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2023). KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 19(April), 50–58.
- Khairullah, M. N. (2023). DISCIPLINE, EMPLOYEE PERFORMANCE EFFECTIVELY INFLUENCED BY MOTIVATION AND WORK. *JIRK Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(1), 4697–4708.
- Koto, A., Simbolon, P., & Saragih, Y. H. J. (2024). KINERJA PEGAWAI BAWASLU KOTA PEMATANG SIANTAR. *MANAJEMEN : JURNAL EKONOMI USI*, 6(2), 261–270.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Prentice-Hall.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Ma'ruf, F. (2025). Analisis Work Life Balance , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 1677–1682.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marlius, D., & Melaguci, R. A. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEMEN PADANG DEPARTEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1168–1180. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2> p-ISSN:
- Marlius, D., & Yulita, W. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI SOLOK SELATAN. *Ensiklopedia of Journal*, 6(3), 271–280.

- Martua, Z., & Pragiwani, M. (2025). The effect of work motivation , job training and career development on employee performance. *Jurnal Manajemen STEI*, 11(1), 81–96.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Topolnytsky, L. (1998). Commitment in a changing world of work. *Canadian Psychology*, 39(1–2), 83–93. <https://doi.org/10.1037/h0086797>
- Nastiti, R. W. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN AFEKTIF PADA PT FUBORU. *SIBATIK JOURNAL*, 1(11), 2337–2348.
- Nengah, N., Nengah, M., & Nengah, L. I. (2025). Jurnal Emas DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA Jurnal Emas. *Jurnal Emas*, 6, 1911–1927. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i8.12334](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.36733/emas.v6i8.12334)
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurhayati, N. (2024). MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi dan Perkembangan Bisnis. *Blantika Jurnal*, 2(5), 533–543.
- Opperman, C. S. (2004). Workplace Efficiency, Resources and Environments. *Journal of Facilities Management*, 3(2), 14–28.
- Permana, P., & Pracoyo, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 8114.
- Pramularso, E. Y., Anggraeni, N., Ekonomi, F., Bina, U., & Informatika, S. (2023). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 2(1), 142–150. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1488>
- Prasetya, W. (2024). pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai universitas tjut nyak dhien medan. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 2(3), 1–15.
- Pratiwi, A., & Rizky, M. C. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan , Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(September), 161–171.
- Putri, D. A. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELINDO

- (PERSERO) SUB REGIONAL HEAD JAWA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(6).
- Qomariah, N. (2024). Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM Produksi Kerupuk " New Faisal " Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 18533–18545.
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 20(1), 77–86.
- Robbins, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sinar Abadi.
- Saputra, W. S., & Marlius, D. (2024). Pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pdam tirta sanjung buana sijunjung. *Journal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1181–1194.
- Saraswati, R. U., & Zulkifli, S. M. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Trimitra Cikarang. *Jurnal Minfo Polgan*, 12, 929–940.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* (Cetakan IX). Refika Aditama.
- Steven, & Yanuar. (2024). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN Latar belakang organisasi . Karyawan yang mencapai tingkat kinerja tinggi tidak hanya meningkatkan pemahaman terhadap peran mediasi kepuasan kerja serta faktor-faktor yang memengaruhi kinerja produk . Karya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 06(02), 478–493.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sukrilah, P., Bimo, W. A., & Firdaus, M. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2, 1–12.
- Sulastrri, L., Organisasi, K., & Karyawan, K. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 598–612.
- Sutama, R. T., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta). *MANDAR: Management Development and Applied Research Journa*, 5, 112–118.
- Ulung, A., Awaluddin, Achasanuddin, A., & Hasriwana. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*,

2(1), 420–429.

- Widzayanto, L. A., Astuti, H. J., Hariyanto, E., & Bagus, F. (2024). *THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT* © 2024 Universitas Negeri Semarang. 13(3), 280–293.
- Widzayanto, L. A., Endratno, H., Darmawan, A., & Haryanto, T. (2023). *THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY , INTRINSIC MOTIVATION , ISLAMIC WORK ETHIC , AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING ON PERFORMANCE (Study of Nurses at RSI Muhammadiyah Tegal)*. 2023(4), 1–13.
- Widzayanto, L. A., Nuromavita, I., Aziizah, D. U., & Regita, M. (2026). *Dinamika Organizational Citizenship Behavior melalui Lensa Social Exchange Theory : Analisis Work-Life Balance , Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Intrinsik pada Industri Perbankan Daerah*. 5(1), 104–117. <https://doi.org/10.55123/mamen.v5i1.7008>
- Yani, N., & Andani, K. (2024). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 06(01), 154–160.
- Yerita, H., Hady, H., & Lusiana. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 96–102. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.156>
- Yuliana, E., & Fadhli, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos. *MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 7(1), 58–66.