

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Semangat Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Jawa Timur Cabang Kediri

Ludya Frasticna Yurandini

Prodi Manajemen Universitas Islam Kadiri Kediri

E-mail : ludyafy@gmail.com

***Abstract** An established company must have a plan to achieve its goals, therefore it is necessary to have human resources to realize the plan. In this study, researchers focused on the problems faced by employees at PT. BPR JATIM Kediri Branch, namely about the factors of extrinsic motivation, work spirit, and work discipline.*

To obtain more in-depth information, researchers conducted interviews with related parties. This type of research is quantitative associative because it examines cause (independent variable) and effect (dependent variable). By using the SPSS version 25 program the researchers conducted several tests including validity test, reliability test, normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t test, F test, multiple linear regression analysis, and R square (R^2). The population in this study amounted to 34 people, but researchers only took 33 people as samples and excluded branch leaders.

The results of this study explain that extrinsic motivation has a partial and significant effect on employee performance. Morale has a partial and significant effect on employee performance. And work discipline has a partial and significant effect on employee performance. And extrinsic motivation, work spirit, work discipline have a simultaneous and significant effect on employee performance.

Keywords: *Extrinsic Motivation, Work Spirit, and Work Discipline*

Abstrak Sebuah perusahaan yang berdiri pasti mempunyai rencana untuk mencapai tujuan, maka dari itu diperlukan adanya sumber daya manusia untuk mewujudkan rencana tersebut. Dalam penelitian ini peneliti fokus terhadap permasalahan yang dihadapi pegawai pada PT. BPR JATIM Cabang Kediri yaitu mengenai faktor motivasi ekstrinsik, semangat kerja, dan disiplin kerja.

Untuk memperoleh informasi lebih dalam, peneliti melakukan wawancara kepada pihak yang terkait. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif karena meneliti sebab (variabel bebas) dan akibat (variabel terikat). Dengan menggunakan program SPSS versi 25 peneliti melakukan beberapa pengujian antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda, dan R square (R^2). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 orang, namun peneliti hanya mengambil 33 orang sebagai sampel dan mengesampingkan pimpinan cabang.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta motivasi ekstrinsik, semangat kerja, disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi Ekstrinsik, Semangat Kerja, Dan Disiplin Kerja

Latar Belakang

Indonesia merupakan negara berkembang dengan berbagai macam sektor industri seperti sektor perekonomian dan perbankan, kedua sektor tersebut mempunyai hubungan yang sangat erat. Perkembangan sektor perekonomian di Indonesia saat ini tidak lepas dari peran perbankan yang sangat dominan. Perbankan adalah lembaga keuangan yang kegiatannya berkaitan dengan finansial negara maupun masyarakat. Perbankan merupakan urat nadi perekonomian di seluruh negara yang banyak menggerakkan roda-roda perekonomian baik secara langsung maupun tidak langsung. Tugas umum perbankan dalam berkontribusi untuk perekonomian negara yaitu dengan menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali. Dari waktu ke waktu kondisi perbankan di Indonesia telah mengalami banyak perubahan. Perubahan tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal di dalam perbankan itu sendiri, melainkan faktor eksternal seperti lingkungan di sekitar perbankan juga mempunyai peran spesifik dalam pengaruhnya.

Zaman modernisasi saat ini industri perbankan terus melakukan inovasi baru untuk dapat bertahan dan bersaing dengan yang lainnya. Persaingan di dalam dunia perbankan sangatlah ketat karena mereka berlomba - lomba untuk memikat masyarakat agar tertarik dan percaya terhadap produk-produk yang ditawarkan masing-masing bank. Dengan begitu masyarakat juga secara tidak langsung ikut berkontribusi dalam perekonomian negara. Di Indonesia perbankan di bedakan menjadi beberapa macam salah satunya berdasarkan fungsi yaitu terdiri dari bank umum, bank sentral, dan BPR (Bank Perkreditan Rakyat). Seperti sebutannya hampir seluruh kegiatan di bank umum mencakup semua jasa perbankan yang dibutuhkan masyarakat. Berbeda dengan bank umum, bank sentral mempunyai kegiatan yang lebih spesifik yaitu menjaga stabilitas mata uang Indonesia. Sedangkan BPR (Bank Perkreditan Rakyat) bertugas untuk memberikan jasa kredit kepada nasabah.

BPR (Bank Perkreditan Rakyat) telah berdiri di Indonesia sejak berabad – abad yang lalu. Tujuan utama didirikannya BPR untuk membantu para petani, buruh, dan pegawai di pedesaan agar lepas dari jerat rentenir yang memberikan bunga tinggi di setiap pinjaman. Kredit yang ditawarkan BPR selalu menawarkan bunga rendah agar tidak membebani debitur, hal ini sesuai dengan landasan hukum BPR yaitu UU No.10/1998 yang menyebutkan bahwa kegiatan BPR berdasarkan prinsip konvensional dan syariah yang kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran dan berfokus dalam melayani kredit usaha kecil di pedesaan. Hingga saat ini OJK (Otoritas Jasa Keuangan) mencatat jumlah BPR yang berdiri di Indonesia mencapai 1.646 unit, jumlah itu berasal dari 1.481 konvensional dan 165 syariah. Seiring berjalannya waktu, BPR terus berinovasi untuk memberikan pelayanan jasa keuangan lainnya selain kredit atau pinjaman.

Secara umum inovasi baru yang bisa diciptakan oleh BPR meliputi simpanan dan deposito, mengingat BPR tidak boleh menerima simpanan giro dan ikut serta dalam lalu lintas pembayaran. Untuk mewujudkan inovasi – inovasi baru tersebut dibutuhkan sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia yang dimaksud ialah para pegawai bank, mereka di dapatkan dengan cara perekrutan yang kemudian di seleksi untuk mengetahui kemampuan dan keterampilan masing – masing pegawai. Dalam menggapai visi dan misi BPR diperlukan pengembangan sumber daya manusia agar keterampilan para pegawai meningkat, yaitu dengan cara pelatihan - pelatihan dan bimbingan langsung dari atasan.

Selain pelatihan - pelatihan ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain motivasi ekstrinsik, semangat kerja, dan disiplin kerja. Seorang pegawai tidak hanya termotivasi dari diri sendiri (motivasi intrinsik), melainkan faktor di luar kepribadian (motivasi ekstrinsik) juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut *Suhardi (2013)* motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya pengaruh dari luar diri seorang tersebut atau daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Pemberian motivasi ekstrinsik terhadap pegawai secara tidak langsung

menjadi dorongan atau daya penggerak yang dapat membangkitkan gairah kerja para pegawai. Dorongan motivasi ekstrinsik ini dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti mengakui dan mengapresiasi pekerjaan pegawai, memberikan jenjang karier yang jelas, menghadihkan insentif lebih, dan masih banyak lagi.

Setelah pegawai mendapatkan motivasi ekstrinsik yang cukup, pastinya mereka akan lebih bersemangat melaksanakan pekerjaan dan kedisiplinannya meningkat. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja (Murdani, 2012:2). Untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat dilihat melalui presensi, kerja sama dan hubungan harmonis antar pegawai. Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para pegawai di dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, dan optimis maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Selain itu setiap pegawai dituntut untuk mempunyai sikap disiplin terhadap peraturan kerja, prosedur kerja, dan budaya kerja yang harus dipatuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2015:305). Meningkatnya kedisiplinan bisa berpengaruh akan penilaian atasan terhadap pegawai tersebut. Dengan ini diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara maksimal dan para pegawai mentaati aturan-aturan yang ditetapkan agar bisa menahan diri untuk tidak melakukan perbuatan menyimpang dari peraturan. Pegawai yang bekerja dengan disiplin dapat meminimalisasi terjadinya sanksi atau hukuman karena pelanggaran peraturan. Mengingat begitu pentingnya peranan disiplin kerja bagi para pegawai, diharapkan para pegawai harus selalu berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerjanya.

Kesuksesan sebuah perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimilikinya, hal tersebut memberikan dampak yang positif bagi pencapaian perusahaan. Oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia dituntut untuk merencanakan, mengorganisasikan, dan mengontrol segala hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Tingkat kinerja seorang pegawai dapat diukur dengan hasil pekerjaan yang diselesaikan. Pemberian motivasi ekstrinsik, serta semangat kerja dan disiplin kerja yang dimiliki harus tetap dijaga agar kinerja pegawai tidak menurun. Menurut Alam (2016), karyawan yang memiliki kinerja tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi, dan mau bekerja sama dalam tim. Pegawai juga dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya agar kinerja pegawai bisa bertahan dalam jangka panjang. Semua ini dilakukan demi tujuan visi dan misi BPR dan mempertahankan perusahaan agar tidak mengalami kebangkrutan.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Jawa Timur atau BPR JATIM adalah bank milik Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan Pemerintah / Kota Se-Jawa Timur. Untuk lebih di kenal masyarakat luas PT. BPR JATIM menyebut namanya sebagai Bank UMKM Jawa Timur. Bank ini telah melalui perjalanan panjang sebelum akhirnya menjadi PT. BPR JATIM. Pada tahun 1989 mulai didirikan KURK atau Kredit Usaha Rakyat Kecil, hal ini sesuai dasar hukum SK.Gub.No.19 Tahun 1984. Hingga pada tahun 2001 KURK melakukan konsolidasi menjadi PT. Bank BPR JATIM sesuai Peraturan Daerah No.10 Tahun 2000. Berdasarkan aturan-aturan mengenai konsolidasi, dibentuklah PT. BPR JATIM pada 5 Desember 2001 dan mulai beroperasi tahun 2002. Seiring berjalannya waktu PT. BPR JATIM ini telah mendirikan cabang dan kantor kas di kota-kota lain. Salah satunya cabang Kediri yang beralamatkan di jalan Kilisuci No. 81 C, Setono Pande, Kec. Kota Kediri-Jawa Timur. Sampai saat ini PT. BPR JATIM memiliki empat kantor kas di berbagai wilayah Kediri.

Seluruh pegawai di PT. BPR JATIM Cabang Kediri dituntut untuk memiliki semangat dan disiplin kerja, oleh karena itu motivasi ekstrinsik perlu diberikan dengan semestinya agar kinerjanya meningkat. Kinerja yang baik dan maksimal merupakan salah satu aspek penting dalam pencapaian perusahaan. Sedangkan di PT. BPR JATIM Cabang Kediri pemberian

motivasi ekstrinsik belum diterapkan dengan benar sehingga mempengaruhi semangat dan disiplin kerja yang secara tidak langsung membuat kinerja pegawai turun secara terus menerus.

Berkurangnya motivasi ekstrinsik yang di dapat pegawai dilihat dari cara kerjanya yang seperti mengulur waktu dalam menyelesaikan tugas karena mereka beranggapan bahwa secepat apapun mereka dalam bekerja tidak akan mendapat penghargaan. Begitu juga dengan prestasi yang diraih pegawai atau pengabdian mereka bertahun – tahun di perusahaan belum dinilai penting oleh perusahaan. Sebenarnya perusahaan bisa saja memberikan kesempatan untuk semua pegawai agar bisa naik jabatan, tetapi dibutuhkan waktu yang lama dan usaha lebih dari pegawai. Ada juga fasilitas kerja yang belum memadai seperti minimnya kendaraan yang tersedia untuk mengantar pegawai yang bertugas di kantor kas maupun bepergian ke tempat lainnya yang berkaitan dengan urusan kantor. Sedangkan untuk di dalam kantor ditemui permasalahan fasilitas perihal peralatan dan perlengkapan kantor seperti AC, komputer, mesin fotocopy dan print yang jumlahnya belum memadai. Sebagian pegawai juga sering tidak masuk kerja dan absen saat ada acara penting kantor. Lalu ada pegawai yang mengalami kesulitan saat kerja sama tim dikarenakan hubungan yang terjalin dengan rekan satu timnya kurang harmonis. Selain itu banyak diantara para pegawai yang telat hadir ke kantor dan pulang kerja semauanya sendiri jika dirasa sudah menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, dengan melakukan pengamatan pada PT. BPR JATIM Cabang Kediri, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Semangat Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Jawa Timur Cabang Kediri”**

Kajian Teoritis

Motivasi Ekstrinsik

Setiap manusia pasti mempunyai naluri atau dorongan untuk bergerak. Serupa dengan seorang pegawai yang terus bekerja untuk mengoptimalkan kinerjanya. Selain faktor intrinsik, ada faktor ekstrinsik yang mempengaruhi pegawai termotivasi untuk bekerja dengan giat. Menurut Tambunan (2015:196) motivasi ekstrinsik adalah sesuatu yang diharapkan akan diperoleh dari luar diri seseorang. Motivasi ini biasanya dalam bentuk nilai dari suatu materi, misalnya imbalan dalam bentuk uang atau intensif lainnya yang diperoleh atas suatu upaya yang telah dilakukan.

Bagi sebuah perusahaan sumber daya manusia di dalamnya memegang peranan penting untuk melaksanakan kegiatan perusahaan. Perusahaan harus bisa mendorong pegawai untuk bekerja dengan sungguh – sungguh agar kinerja yang dicapai dapat maksimal. Dorongan tersebut bisa berupa keadaan atau suasana lingkungan tempat bekerja yang nyaman dan aman, penghargaan atas prestasi yang diraih, serta atasan yang bersedia membimbing dan menerima masukan para pegawainya.

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah salah satu dorongan atau pengaruh dari luar diri seorang individu yang menyebabkan individu tersebut tergerak untuk bekerja dengan sungguh – sungguh. Sehingga mereka dapat mencapai kinerja maksimal untuk perusahaan.

Semangat Kerja

Saat menyelesaikan pekerjaan pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja ini berperan penting dalam diri pegawai agar bekerja secara efektif dan efisien. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal (Hayati, 2017:1-2). Unsur penting dari semangat kerja yaitu adanya keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang memicu keinginan dan kesungguhan untuk bekerja lebih giat demi mencapai sasaran yang diinginkan. Semangat kerja adalah keadaan dari dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan hasil untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik dalam organisasi (Nitisemito, 2015).

Dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki semangat kerja dapat dilihat dari perilakunya yang mempunyai gairah kerja, optimisme tinggi, dan merasa bahagia. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena pegawai akan lebih tekun.

Disiplin Kerja

Sumber daya manusia di dalam perusahaan merupakan unsur penting yang memiliki peranan sangat besar untuk mencapai keberhasilan. Seiring berjalannya waktu, skill dan keahlian pegawai berangsur-angsur akan berkembang maju. Disamping itu sikap disiplin pegawai harus lebih ditingkatkan. Menurut Mulyadi (2015:48), disiplin adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan.

Sikap disiplin kerja harus ditanamkan sebaik mungkin dalam diri pegawai. Jika pegawai meremehkan peraturan yang ditetapkan perusahaan, maka hal itu akan berdampak buruk bagi pegawai maupun perusahaan. Pegawai akan mendapat sanksi atau hukuman karena tidak taat dan mengabaikan peraturan. Singodimenjo (dalam Edy Sutrisno, 2016) mendefinisikan disiplin sebagai sikap keadaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Dapat disimpulkan disiplin kerja adalah kesediaan para pegawai untuk menaati peraturan maupun norma-norma yang berlaku di perusahaan. Peraturan perusahaan perlu dibuat mengingat banyak sekali sumber daya manusia yang bekerja dengan karakteristik berbeda-beda. Diharapkan dengan adanya peraturan ini, para pegawai bisa tunduk dan disiplin dalam bekerja, serta mengikuti alur kerja perusahaan.

Kinerja

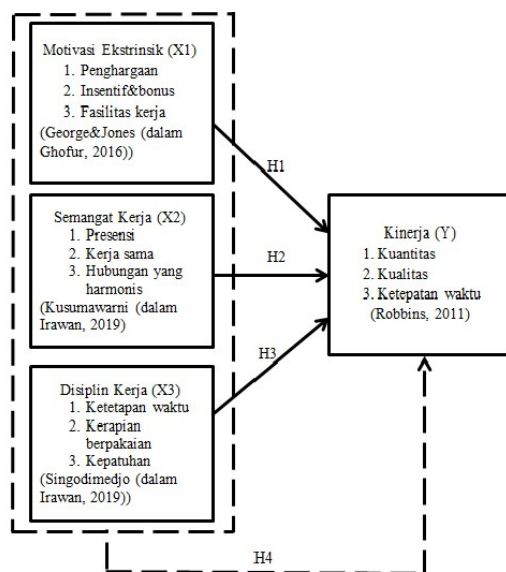
Pada umumnya setiap perusahaan membutuhkan beberapa faktor dalam kegiatan operasionalnya untuk mendukung tercapainya kinerja yang baik. Kemampuan pegawai dalam bekerja perlu diperhatikan setiap waktu oleh atasan, sebab tidak semua pegawai mempunyai kinerja positif. Menurut Sinambela dkk (2015) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan Rivai (2014), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil output dari pekerjaan pegawai yang selanjutnya akan dinilai oleh atasan. Tidak semua kinerja pegawai bagus, lambat laun pasti ada beberapa pegawai yang justru kinerjanya menurun. Fenomena ini perlu ditanggapi serius oleh atasan dan mengambil keputusan yang tepat.

Kerangka Teoritik

Gambar 2.1



Keterangan

—————▶ : Pengaruh secara parsial

-----▶ : Pengaruh secara simultan

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan tujuan mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Peneliti mengambil hubungan kausal yang bersifat sebab akibat yaitu variabel independent (mempengaruhi) dan dependent (dipengaruhi). Dalam penelitian ini pendekatannya menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis (Sugiyono, 2013:8). Jadi jenis penelitian disini adalah kuantitatif asosiatif.

Populasi

Sugiyono (2013: 80) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Artinya populasi bukan hanya meliputi subjek orang saja, melainkan bisa dari objek dan benda-benda di sekitarnya. Populasi di PT. BPR JATIM Cabang Kediri berjumlah 34 orang pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan digunakan untuk penelitian. Sampel digunakan untuk penelitian yang jumlah populasinya sangat banyak, karena mustahil untuk peneliti melakukan analisis terhadap semua subjek atau objek di dalam populasi. Disini peneliti mengambil 33 orang pegawai sebagai sampel dan mengecualikan pimpinan cabang.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel untuk tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama pada subjek atau objek di dalam populasi. Dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013:122).

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan menurut Nasution (dalam Sugiyono, 2017 : 226). Para ilmuwan dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu dikumpulkan dengan bantuan berbagai alat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil maupun jauh dapat di observasi dengan jelas. Teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung dilapangan yang menjadi objek penelitian. Dari survey yang dilakukan peneliti memperoleh data tentang banyaknya pegawai, jam kerja perusahaan, lokasi, serta struktur organisasi perusahaan.

2. Wawancara

Wawancara yaitu komunikasi antara dua orang atau lebih untuk mendapatkan informasi dari narasumber. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan terhadap narasumber untuk dijawab secara lisan pula. Wawancara ini dilakukan kepada beberapa pegawai per divisi untuk mengetahui seberapa pengaruh judul penelitian terhadap objek sampel, dan untuk mengetahui tentang data-data yang diperlukan dalam menunjang penelitian.

3. Kuesioner atau Angket

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner atau angket yaitu suatu teknik pengumpulan data untuk mengetahui pendapat seseorang yang dilakukan secara tertulis dengan menyebarkan lembar pernyataan untuk diisi oleh subjek yang menjadi sasaran penelitian (responden).

Skala pengukuran yang digunakan yaitu *Skala Likert* untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Sugiyono (2018 : 134-135), jawaban setiap item instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, daftar pernyataan atau kusioner dalam penelitian ini mempunyai 4 (empat) pilihan jawaban dengan skor sebagai berikut :

Tabel 3.2

Pilihan Jawaban	Ringkasan	Skor
Sangat setuju	SS	4
Setuju	S	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2018 : 134-135)

4. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:329) dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mencari dan mengumpulkan dokumen pada lokasi penelitian. Yang menjadi dokumen dalam penelitian ini adalah data mengenai latar belakang perusahaan, struktur perusahaan, dan jumlah pegawai beserta jabatannya.

5. Studi Pustaka / Literatur

Studi pustaka atau literatur merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal jurnal, dan referensi yang berkaitan serta penelitian terdahulu yang juga berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik Analisis

1. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Merupakan uji kevalidan atau keabsahan suatu instrumen, yaitu dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Untuk menguji validitas digunakan uji korelasi product moment dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan angket adalah valid.
- b. Jika signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan item pernyataan angket tidak valid (Ghozali, 2013:52).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur angket (kuesioner) yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian dilakukan menggunakan uji alpha cronbach dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Alpha Cronbach* $> 0,6$ maka dapat dikatakan reliabel.
- b. Jika nilai *Alpha Cronbach* $< 0,6$ maka dapat dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2013:54).

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk meninjau hubungan dari dua buah variabel yang sudah diteliti, apakah ada hubungan yang linear dan signifikan. Uji linearitas merupakan pra syarat penggunaan analisis regresi dan korelasi. Adapun teknik analisisnya dengan menggunakan nilai signifikansi pada taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut:

- a. Jika nilai Deviation of Linierity sig. $> 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linear.
- b. Jika nilai Deviation of Linierity sig. $< 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear (Ghozali, 2013:167).

2) Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki maksud untuk diujikan apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data distribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3) Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah terjadi hubungan (korelasi) antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) atau tolerance.

- a. Apabila nilai VIF < 10 maka model regresi terbebas dari multikolinearitas.
- b. Apabila nilai VIF > 10 maka terdapat gangguan multikolinearitas (Ghozali, 2014: 28).

4) Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji di dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas diuji menggunakan metode *park*, yaitu menghubungkan antara *absolute residual* hasil regresi dengan semua variabel bebas. Berikut kriteria pengambilan keputusannya:

- a. Jika nilai sig $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas.

b. Jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan jika variabel bebas berjumlah minimal dua atau lebih. Tujuan dari teknik ini untuk mengukur pengaruh hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono (2017:275) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

4. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan uji ini juga digunakan untuk menguji hipotesis, apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak secara parsial dengan menggunakan statistik:

- a. Jika signifikan $t < 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
- b. Jika signifikan $t > 0,05$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak. (Ferdinand, 2013:34).

5. Uji F (Uji Simultan)

Uji F (Uji Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat.

- a. Apabila signifikan $F < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan.
- b. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan. (Ferdinand, 2013:36).

6. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji ini dilakukan guna mencapai presentase total variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (X) secara bersama-sama dan juga untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas (X) terhadap ragam variabel terikat (Y), dinyatakan dengan koefisien determinasi majemuk yang dilambangkan R².

Hasil Dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas

Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi (Sig. (2 tailed))	Keterangan
X1.1	0,908	0,000	Valid
X1.2	0,912	0,000	Valid
X1.3	0,739	0,000	Valid
X1.4	0,806	0,000	Valid
X1.5	0,962	0,000	Valid
X1.6	0,948	0,000	Valid
X2.1	0,863	0,000	Valid

X2.2	0,463	0,007	Valid
X2.3	0,807	0,000	Valid
X2.4	0,931	0,000	Valid
X2.5	0,463	0,007	Valid
X2.6	0,807	0,000	Valid
X3.1	0,816	0,000	Valid
X3.2	0,917	0,000	Valid
X3.3	0,979	0,000	Valid
X3.4	0,877	0,000	Valid
X3.5	0,935	0,000	Valid
X3.6	0,731	0,000	Valid
Y.1	0,759	0,000	Valid
Y.2	0,778	0,000	Valid
Y.3	0,862	0,000	Valid
Y.4	0,852	0,000	Valid
Y.5	0,749	0,000	Valid
Y.6	0,698	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner terkait Motivasi Ekstrinsik, Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai diperoleh nilai Sig. (2 tailed) berada di bawah 0,05 sesuai kriteria. Maka seluruh item pernyataan kuesioner dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	0,811	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	0,780	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,809	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,795	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 di atas hasil uji reliabilitas Motivasi Ekstrinsik sebesar 0,811; Semangat Kerja sebesar 0,780; Disiplin Kerja sebesar 0,809; dan Kinerja Pegawai sebesar

0,795. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh hasil data kuesioner mempunyai tingkat reliabilitas yang baik.

3. Uji Normalitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Normalitas

Variabel Penelitian	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	0,200	Berdistribusi Normal
Semangat Kerja (X2)		Berdistribusi Normal
Disiplin Kerja (X3)		Berdistribusi Normal
Kinerja Pegawai (Y)		Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.17 disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 artinya berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Tabel 4.18
Hasil Uji Linearitas

Variabel Penelitian	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik dengan Kinerja Pegawai	0,147	Terdapat hubungan linear
Semangat Kerja dengan Kinerja Pegawai	0,700	Terdapat hubungan linear
Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai	0,620	Terdapat hubungan linear

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *Deviation from Linearity* Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,147, Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,700, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,620. Maka dapat disimpulkan seluruh variabel bebas memiliki hubungan yang linear terhadap variabel terikat.

5. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.19
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Penelitian	VIF	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	1,116	Bebas Multikolinearitas
Semangat Kerja (X2)	1,055	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X3)	1,168	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *VIF* Motivasi Ekstrinsik sebesar 1,116, Semangat Kerja sebesar 1,055, dan Disiplin Kerja sebesar 1,168. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan terbebas dari gejala multikolinieritas.

6. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.20
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Penelitian	Nilai F	Sig.	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	1,227	0,318	Bebas Heterokedastisitas
Semangat Kerja (X2)			Bebas Heterokedastisitas
Disiplin Kerja (X3)			Bebas Heterokedastisitas
Kinerja Pegawai (Y)			Bebas Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat disimpulkan nilai Sig. F sebesar 0,318 lebih besar dari 0,05 yang artinya bebas gejala heterokedastisitas.

7. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.21
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Penelitian	B	T	Sig.	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	-0,399	-2,609	0,014	Ha ₁ Diterima
Semangat Kerja (X2)	0,827	2,286	0,030	Ha ₂ Diterima
Disiplin Kerja (X3)	1,066	6,276	0,000	Ha ₃ Diterima
Taraf Sig.				0,05
Konstanta (a)				-14,330

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.21 hasil pengujian di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = - 14,330 - 0,399x_1 + 0,827x_2 + 1,066x_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan masing – masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) = (-14,330)

Artinya apabila Motivasi Ekstrinsik (X1), Semangat Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) sama dengan nol (0) maka Kinerja Pegawai (Y) mengalami penurunan.

2. Regresi Motivasi Ekstrinsik (b_1) = (-0,399)

Nilai koefisien Motivasi Ekstrinsik sebesar (-0,399) dan bertanda negatif yang artinya jika Motivasi Ekstrinsik naik satuan, maka besarnya Y turun sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Regresi Semangat Kerja (b_2) = 0,827

Nilai Semangat Kerja sebesar 0,827 artinya jika Semangat Kerja naik 1 satuan maka besarnya Y naik sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Regresi Disiplin Kerja (b_3) = 1,066

Nilai Disiplin Kerja sebesar 0,827 artinya jika Disiplin Kerja naik 1 satuan maka besarnya Y naik sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

8. Uji t (Parsial)

Tabel 4.22
Hasil Uji t

Variabel Penelitian	T	Sig.
Motivasi Ekstrinsik (X1)	-2,609	0,014
Semangat Kerja (X2)	2,286	0,030
Disiplin Kerja (X3)	6,276	0,000

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.22 di atas maka dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut:

1. Uji t Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)

Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,014 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. BPR JATIM Cabang Kediri.

2. Uji t Variabel Semangat Kerja (X2)

Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,030 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Semangat Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. BPR JATIM Cabang Kediri.

3. Uji t Variabel Disiplin Kerja (X3)

Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. BPR JATIM Cabang Kediri.

9. Uji F (Simultan)

Tabel 4.23
Hasil Uji F

Hipotesis	Hasil Analisis Data	Keterangan
Diduga Motivasi Ekstrinsik (X1), Semangat Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)	Fhitung sebesar 17,709 dengan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$	Ha ₄ Diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.23 di atas dapat disimpulkan hasil perhitungan nilai Sig. F sebesar $0,000 < 0,05$ artinya Ha₄ diterima dan Ho₄ ditolak. Dengan demikian Motivasi Ekstrinsik (X1), Semangat Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.24
Hail Uji R^2

Variabel Penelitian	Koefisien Determinasi (R^2)
Motivasi Ekstrinsik (X1)	0,647
Semangat Kerja (X2)	
Disiplin Kerja (X3)	
Kinerja Pegawai (Y)	

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat dijelaskan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,647 yang berarti besarnya pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1), Semangat Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. BPR JATIM Cabang Kediri sebesar 64,7% sedangkan sisanya 35,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPR JATIM Cabang Kediri

Berdasarkan data hasil perhitungan uji t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik memiliki nilai signifikan t sebesar $0,014 < 0,05$ yang artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, maka dapat disimpulkan Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. BPR JATIM Cabang Kediri.

Peneliti menarik kesimpulan bahwa motivasi ekstrinsik adalah pengaruh keadaan dari luar seorang individu yang kemudian menjadi dorongan bagi individu tersebut dalam bertindak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi ekstrinsik oleh perusahaan dapat diterima dengan baik oleh setiap pegawai.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPR JATIM Cabang Kediri

Berdasarkan data hasil perhitungan uji t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel Semangat Kerja memiliki nilai signifikan t sebesar $0,030 < 0,05$ yang artinya H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, maka dapat disimpulkan Semangat Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. BPR JATIM Cabang Kediri.

Peneliti menyimpulkan bahwa semangat kerja pegawai dapat muncul dari diri sendiri atau pengaruh lain yang memicunya. Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai tercipta dengan baik.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPR JATIM Cabang Kediri

Berdasarkan data hasil perhitungan uji t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. BPR JATIM Cabang Kediri.

Peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja muncul dari dorongan dalam diri pegawai karena mereka dituntut untuk menerapkan sikap disiplin sebagai acuan utama dalam bekerja. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan jika hampir semua pegawai telah menerapkan sikap disiplin dengan semaksimal mungkin.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPR JATIM Cabang Kediri.

Hasil perhitungan uji F menunjukkan nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Motivasi Ekstrinsik (X1), Semangat Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. BPR JATIM Cabang Kediri. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai dapat terwujud dengan optimal apabila ketiga faktor tersebut mampu dikelola dengan baik.

Tidak bisa dipungkiri bahwa pemberian motivasi ekstrinsik untuk pegawai sangat diharapkan berjalan dengan semestinya. Disisi lain para pegawai berusaha semaksimal mungkin untuk menciptakan rasa semangat dan disiplin kerja agar dapat mencapai kinerja positif yang diharapkan perusahaan.

Simpulan

Berdasarkan hasil kajian penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian di atas sebagai berikut:

1. Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR JATIM Cabang Kediri. Hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,014 < 0,05$.
2. Semangat kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR JATIM Cabang Kediri. Hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,030 < 0,05$.
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR JATIM Cabang Kediri. Hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Motivasi ekstrinsik, semangat kerja, dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR JATIM Cabang Kediri. Hal ini terlihat dari nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, peneliti ingin memberikan beberapa saran dari hasil penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Perusaahaa harus benar – benar memprioritaskan kebutuhan pegawai dalam bekerja, untuk itu motivasi ekstrinsik yang diberikan kepada pegawai harus dilakukan dengan adil dan bijaksana.
2. Perusahaan harus melakukan evaluasi kerja setiap seminggu atau sebulan sekali untuk memantau sejauh mana pegawai menerapkan semangat dan disiplin kerja dalam bekerja.
3. Mengingat ketatnya persaingan bisnis di zaman sekarang, hendaknya perusahaan mempertahankan dan mengatur strategi manajemen sumber daya manusianya agar kinerja yang dihasilkan bisa optimal dalam jangka panjang.
4. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya perlu dikembangkan lagi faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, mutasi kerja, motivasi intrinsik, dan masalah lain terkait sumber daya manusia di perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- A, Amanda O., Susi H., Yusni M. (2019). Pengaruh Rotasi Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Pegawai. *ECONOMICA*, 7(2), 494-509.
- Adyatma, B. V. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Motivasi Terhadap Perkembangan Semangat Kerja Karyawan. *Skripsi*. Kediri:Universitas Islam Kediri.
- Agustin, M. Y. (2016). Analisis Kualitas Produk Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian. *Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16(03). 472-483.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119-132.
- Arif, M, Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Arifudin, O., Fenny D. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai. *Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35-46.
- Farisi, S., Irnawati J., Fahmi M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Humaniora*, 4(1), 15-33.
- Fitriadi, M. Zainul., Murakhman Sayuti E. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Thesis*. Banjarmasin:Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Ghofur, M. A. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Dipublikasikan. Surabaya:Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Handayani, R. D. (2016). Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Pariwisata*, 2(1), 40-51.
- Ichsan, R. N., Eddi S., Lukman N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *DARMA AGUNG*, 28(2), 187-210.
- Inbar, N. R. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan. *Skripsi. Dipublikasikan*. Malang:Universitas Brawijaya.
- Irawan, Y. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Tidak Dipublikasikan. Kediri:Universitas Islam Kediri.
- Lengkong, Gerry C., Adisti A. R., Franckie R. R. M. (2018). Hubungan Antara Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja. *KESMAS*, 7(4), 1-8.
- Manihuruk, C. P., Satriya T. (2020). Pengaruh Stres Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307.
- Potu, J., Vicktor, P. K. L., Irvan, T. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan. *EMBA*, 9(2), 387-394.

- Rohmawati, N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Penempatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja. *Skripsi*. Tidak dipublikasikan. Kediri: Universitas Islam Kadiri.
- Rosiana, D., Nyoman T. (2016). Studi Komparatif Kinerja Keuangan Pada Bank Konvensional Dan Bank Syariah Di Indonesia . *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 956-984.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suindrawan, A. A., Anak Agung B. W., I Komang O. S. (2021). Loyalitas Motivasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan. *Journal od Tourism and Interdisciplinary Studies*, 1(2), 54-63.
- Sumardin., Septa, D. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Junal BENING*, 7(2), 316-328.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Ilmiah Semarak*, 1(1), 66-82.
- Syihab, S., Mashur R., M. Hidayat. (2020). Pengaruh Semangat Kerja Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *AkMen*, 17(2), 194-204.
- Tamba, A. W., R. J. Pio., S. A. P. Sambul. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Administrasi Bisnis*, 7(1), 33-41.
- Untari, N. M. R., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Motivasi Ekstrinsik Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *EMAS*, 2(3), 1-9.
- Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Dipublikasikan. Salatiga: IAIN SALATIGA.