

## **The Role Of Competence, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance At Bank BNI In Sidoarjo**

### **Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Di Sidoarjo**

Taris Dwi Wulandari<sup>1</sup>, Kumara Adji Kusuma<sup>2\*</sup>, Vera Firdaus<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo<sup>1,2,3</sup>

[tarisdwi18@gmail.com](mailto:tarisdwi18@gmail.com)<sup>1</sup>, [adji@umsida.ac.id](mailto:adji@umsida.ac.id)<sup>2\*</sup>, [verafirdaus@umsida.ac.id](mailto:verafirdaus@umsida.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

Human Resources is important aspect in the company so goals can be achieved. Human resources management needs to monitor the effectiveness of their employees, the timeline to completing the job, knowledge possessed and the discipline of employees based on company regulations. This study aims to examine the role of competence, work discipline, work environment on employee performance at Bank BNI in Sidoarjo. The type of research used is quantitative, is research in the form of numbers that will be analyzed using statistics. Data collection technique by distributing questionnaires included on Google Form to specific respondent. The assessment of questionnaire indicators used five likert scales. There are two types of variables in this study, there are independent variable and dependent variable. The dependent variable on this study is employee performance. While the independent variable is competence (X1), work discipline (X2) and work environment (X3). The results of the research and discussion are processed using SPSS statistics 25 software which can be concluded in the form of : 1) There is a role of competence on employee performance, 2) There is a role of work discipline on employee performance and 3) There is a role of work environment on employee performance

**Keywords :** Competence, Work Discipline, Work Environment and Employee Performance

#### **ABSTRAK**

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aspek penting didalam perusahaan agar tujuan dapat tercapai. Manajemen SDM perlu mengawasi efektivitas karyawannya, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, pengetahuan yang dimiliki serta kedisiplinan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI di Sidoarjo. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu penelitian berupa angka yang akan dianalisis menggunakan statistik. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuisioner yang dicantumkan didalam google form kepada responden yang telah ditentukan. Penilaian indikator kuisioner menggunakan lima skala likert. Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel independen dan dependen. Variabel dependen dalam penelitian adalah Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel independen dalam penelitian adalah Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Hasil penelitian dan pembahasan diolah menggunakan software SPSS Statistics 25 yang dapat ditarik kesimpulan berupa : 1) Adanya peranan kompetensi terhadap kinerja karyawan 2) Adanya peranan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan 3) Adanya peranan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

**Kata Kunci :** Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

### **1. Pendahuluan**

Bank merupakan lembaga keuangan yang memegang peranan penting dalam bidang sosial ekonomi. Apalagi sektor perbankan merupakan salah satu perusahaan yang diperhatikan oleh masyarakat dan harus dibakukan untuk menyajikan laporan keuangan dikarena masyarakat juga ingin mengetahui informasi tentang status bank tempat mereka menabung agar dapat membandingkan, menganalisis, menarik kesimpulan tentang bank tersebut (Parwansah dkk, 2022).







teknik purposive sampling. Sumber data yang dikumpulkan oleh penelitian ini meliputi data primer yang diperoleh langsung dari responden dengan menyebarkan kuisioner dari google form. Penilaian kuisioner yang diberikan kepada responden dihitung dengan nilai bobot, jadi jawaban yang akan diperoleh akan diukur dengan skala likert. Dengan menggunakan diperoleh dari indikator variabel dengan 5 skala yaitu : skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (netral), skala 4 (sangat tidak setuju), dan skala 5 (sangat setuju). Sedangkan sumber sekunder yang diperoleh dari data yang relevan.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner dengan pengukuran menggunakan skala likert yang kemudian akan dilanjutkan dengan melakukan beberapa uji yaitu : Uji Instrumen Penelitian (uji validitas dan uji reabilitas), Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji linieritas). Uji linear berganda, Uji hipotesisi (uji parsial (uji t), uji silmultan (uji f) dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)) dengan menggunakan alat bantu software olah data yaitu SPSS statistics 25 untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independent (X) terhadap variabel (Y).

### Pengukuran Variabel Penelitian

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert pada variabel kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan lima skala, yaitu skor 1 (sangat setuju), skor 2 (setuju), skor 3 (kurang setuju), skor 4 (tidak setuju) dan skor 5 (sangat tidak setuju). Tabel dibawah ini merupakan pertanyaan yang ditujukan kepada responden melalui kuisioner :

**Tabel 1. Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Kompetensi	Karakter Pribadi	(Ruky, 2006)
		Konsep Diri	
		Pengetahuan	
		Keretampilan	
		Motivasi Kerja	
2	Disiplin Kerja	Ketepatan Waktu	(Fadillah, Sulastini, & Hidayati, 2017)
		Menggunakan peralatan kantor dengan baik	
		Ketaatan peraturan kantor	
3	Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	(Nitisemito, 2001)
		Hubungan dengan rekan kerja	
		Fasilitas kerja	
4	Kinerja Karyawan	Kualitas	(Bernadi & Russel, 1993)
		Ketepatan waktu	
		Kemandirian karyawan	
		Komitmen kerja	

Analisis data yang digunakan yaitu menggunakan:

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sebuah penelitian dapat dikatakan valid atau tidak. Jika intrumen dikatakan valid jika setiap pertanyaan dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur dalam kuisioner. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua cara, yaitu *pearson colleration* dan nilai signifikansi. Yang pertama, jika R hitung > r tabel = valid dan yang kedua berdasarkan nilai sig, jika Sig 2 tailed < 0,05 = valid (Ahmad dkk, 2022).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui suatu instrumen dapat dikatakan reliabel atau tidak. Hasil pengukuran yang dapat terpenuhi jika nilai *cronbach's alpha* lebih besari dari 0,6 (Ghozali, 2018)

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui antara variabel independen dan dependen keduanya memiliki data yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov Test* dengan ketentuan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2018)

### b. Uji Multukolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel independen. Dasar keputusan dilihat berdasarkan dua nilai yaitu VIF dan Tolerance. Jika Nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,10 (Ghozali, 2018)

### c. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel linier secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan antara dua variabel. Dasar pengambilan keputusan yang harus dipenuhi adalah jika nilai *Deviation from linearity* > 0,05 maka terdapat hubungan yang linear (Ghozali, 2018)

### d. Uji Regresi Linear Berganda

Rumus yang digunakan adalah : (Aulia, 2021)

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

X1 = Kompetensi

B = Koefisien regresi linear berganda

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

Koefisien regresi dan tingkat signifikansi harus ditetapkan melalui analisis regresi linier berganda sebelum dapat digunakan untuk menguji hipotesis.

## 4. Uji Hipotesis

### a. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh antar variabel sehingga H0 ditolak dan H1 diterima (berpengaruh). Sedangkan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima dan H1 diterima (tidak berpengaruh). Dalam pengujian ini dapat menjawab hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2017)

### b. Uji f (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap dependen secara bersama-sama (simultan). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh secara simultan. Begitu pula sebaliknya. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak berpengaruh secara simultan (Sugiyono, 2017)

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam pengujian ini dapat menjelaskan besarnya persentase variabel independen terhadap variabel dependen. Jika besarnya koefisien semakin mendekati satu (100%), maka pengaruhnya semakin besar dan bagus (Sugiyono, 2017)

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

##### A. Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Question	Sig 2 tailed	Pearson (r tabel = 0,195)	Keterangan
Kompetensi (X1)	1	0,000	0,704	Valid
	2	0,000	0,757	Valid
	3	0,000	0,813	Valid
	4	0,000	0,562	Valid
	5	0,000	0,682	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,000	0,837	Valid
	2	0,000	0,915	Valid
	3	0,000	0,932	Valid
Lingkungan kerja (X3)	1	0,000	0,795	Valid
	2	0,000	0,818	Valid
	3	0,000	0,889	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,000	0,820	Valid
	2	0,000	0,906	Valid
	3	0,000	0,913	Valid
	4	0,000	0,747	Valid

Sumber : SPSS 25, data diolah penulis 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa setiap item kuisisioner pada masing-masing variabel sesuai dengan kriteria uji validitas. Kesimpulannya adalah sampel sebanyak 101 responden menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel dan signifikansi < 0,05 yang artinya bahwa semua indikator dapat dikatakan valid.

##### B. Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0.717	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0.873	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0.765	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.867	Reliabel

Sumber: SPSS 25, data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing item pertanyaan reliabel atau kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan tepat.

##### C. Uji Asumsi Klasik

###### 1. Uji Normalitas

**Tabel 4. Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,46028955
Most Extreme Differences	Absolute	,054
	Positive	,054
	Negative	-,045
Test Statistic		,054
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: SPSS 25, data diolah penulis 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 sehingga lebih besar dari 0,05. Kesimpulannya adalah data pada penelitian ini berdistribusi normal sehingga pengujian lainnya dapat dilanjutkan.

## 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
1 (Constant)	0,599	0,377		1,589	0,115		
Kompetensi	0,072	0,023	0,067	3,159	0,002	0,628	1,592
Disiplin Kerja	1,116	0,024	0,939	46,225	0,000	0,683	1,465
Lingkungan Kerja	0,048	0,020	0,042	2,372	0,020	0,898	1,114

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 25, data diolah penulis 2023

Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga data yang telah dikumpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

## 3. Uji Linearitas

**Tabel 6. Uji Linearitas**

Variabel	Deviation from linearity	Keterangan
Kompetensi	0,052	Linear
Disiplin Kerja	0,063	Linear
Lingkungan Kerja	0,128	Linear

Sumber: SPSS 25, data diolah penulis 2023

Seluruh variabel memiliki nilai diatas 0,05 sehingga masing-masing variabel Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja memiliki hubungan yang linear terhadap kinerja karyawan

## 4. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 7. Uji Regresi Linear**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,599	0,377		1,589	0,115
Kompetensi	0,072	0,023	0,067	3,159	0,002
Disiplin Kerja	1,116	0,024	0,939	46,225	0,000
Lingkungan Kerja	0,048	0,020	0,042	2,372	0,020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 25, data diolah penulis 2023

Berdasarkan uji regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka dapat dibentuk persamaannya yaitu sebagai berikut :

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

$$Y = 0,599 + 0,072X_1 + 1,116X_2 + 0,048X_3 + e$$

Interpretasi :

- Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 0,599. Tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh yang searah antara variabel independen dengan dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen memiliki nilai 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 0,599
- Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar 0,072. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel kinerja karyawan dan kompetensi. Hal ini artinya jika variabel kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 1% juga. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dengan dependen
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin kerja sebesar 1,116. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel kinerja karyawan dan disiplin kerja. Hal ini artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 1% juga. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dengan dependen
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja sebesar 0,048. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel kinerja karyawan dan lingkungan kerja. Hal ini artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 1% juga. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dengan dependen.

## D. Uji Hipotesis

## 1. Uji t

**Tabel 8. Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,599	0,377		1,589	0,115
Kompetensi	0,072	0,023	0,067	3,159	0,002
Disiplin Kerja	1,116	0,024	0,939	46,225	0,000
Lingkungan	0,048	0,020	0,042	2,372	0,020

Kerja

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 25, data diolah penulis 2023

Tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ) dengan nilai df (*degree of freedom*) sebesar  $k=3$  dan  $df_2=n-k-1$  ( $101-3-1=97$ ) sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,985

**a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

$H_0$  : Peran kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1$  : Peran kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3,159, dimana lebih besar dari t tabel 1,985. Apabila dilihat nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

$H_0$  : Peran disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_2$  : Peran disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan nilai t hitung yang diperoleh sebesar 46,225, dimana lebih besar dari t tabel 1,985. Apabila dilihat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima sehingga variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

$H_0$  : Peran lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_3$  : Peran lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,372, dimana lebih besar dari t tabel 1,985. Apabila dilihat nilai signifikansi sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima sehingga variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,986 <sup>a</sup>	0,973	0,972	0,467

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 25, data diolah penulis 2023

R square sebesar 0,973 atau sama dengan 97,3% yang artinya bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 97,3% sedangkan sisanya sebesar 2,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya

**Pembahasan**

Hasil olah data pada penelitian ini diketahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja terhadap turnover intention.

1. Hipotesis pertama (H1): adanya peranan kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang telah dirumuskan



disiplin kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan semakin tinggi juga. Hipotesis kedua dalam penelitian dapat diterima

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BNI di Sidoarjo. Hal ini ditunjukkan dengan uji t yang memiliki signifikansi 0,020 dimana lebih kecil dari 0,05. Besarnya beta 0,048 menunjukkan tanda positif, dimana jika lingkungan kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan semakin tinggi juga. Hipotesis ketiga dalam penelitian dapat diterima

#### Daftar Pustaka

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Journal Unismuh*, 3(1), 287-298.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN : Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158-168.
- Bernadi, H. J., & Russel, J. E. (1993). *Human Resource Management*. Singapura: Mc Graw Hill.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Erwansyah, M., Sulastini, & Hereyanto. (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Survey pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 32-40.
- Fadillah, R., Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 6(1), 1-9.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Krisnawati, K., & Bagia, I. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma : Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38.
- Liana, Y. (2020). Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Inspirasi : Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 17(2), 316-326.
- Limbong, S., Solehudin, & Supriyadi, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Jababeka Kabupaten Bekasi. *COSTING : Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 1468-1484.
- Nitisemito. (2001). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Parwansah, C., Aprianto, R., Nasruddin, & Supriyanto. (2022). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tetap Dengan Kompetensi sebagai Variabel Moderasi Pada Bank BNI Cabang Utama Lubuklinggau. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(2), 101-114.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Pratiwi, D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Maker*, 3(1), 73-81.
- Ruky, A. (2006). *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Septyanti, W. L., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-17.
- Sugiyono. (2017). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Viviana, E. N., & Haryani. (2018). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Karisma Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 25(45), 52-68.