Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, Vol. 5 No. 1 April 2025 ISSN 2746-4210 (*Print*) ISSN 2746-4229 (*Online*)

Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis

Available online http://jurnal.polsri.ac.id/index.php/jtiemb

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sumsel Kantor Pusat Kota Palembang

The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. BPR Sumsel Central Office in Palembang City

Pita Intantri[1)], Yusleli Herawati[2)], Ummasyroh[3)]

[1)] Prodi DIV Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya, Indonesia
[2)] Prodi DIV Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya, Indonesia
[3)] Prodi DIV Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya, Indonesia

**Coresponding Email*: pitaintantri@gmail.com

Abstrak

Maksud yang ingin dicapai oleh penulis ialah menganalisis dampak dari motivasi dan lingkungan kerja atas kinerja karyawan di PT. BPR Sumsel Kantor Pusat Kota Palembang. Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan metode kuantitatif serta kuesioner untuk alat pengumpulan data. Populasi pada penelitian mencakup semua karyawan yang bekerja di PT. BPR Sumsel Kantor Pusat Kota Palembang, dengan jumlah responden sebanyak 33 orang, jadi sampel jenuh di mana semua individu dalam populasi diikutsertakan sebagai sampel. Untuk analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 25, dengan fokus utama pada analisis regresi linier berganda untuk mengevaluasi sejauh mana motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil kajian yang dikerjakan oleh penulis menunjukkan dengan adanya motivasi kerja secara individu berpengaruh tetapi tidak signifikan akan kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama, motivasi kerja dan lingkungan kerja berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT. BPR Sumsel Kantor Pusat Kota Palembang. Harapannya, hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih berguna dan bermakna untuk manajemen PT. BPR Sumsel Kantor Pusat Kota Palembang dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan efesien. Fokus utama pada optimalisasi motivasi karyawan dan menjadikan terarah untuk lingkungan kerja, demi mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik secara keseluruhan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kondisi Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The goal of the author's is to analyze the impact of work motivation and work environment on employee performance at PT BPR South Sumatra Palembang City Head Office. The research conducted by the author uses quantitative methods and questionnaires for data collection tools. The population in the study includes all employees working at PT. BPR South Sumatra Palembang City Head Office, with a total of 33 respondents, so the sample was saturated where all individuals in the population were included as samples. The data analysis was carried out using the SPSS 25 application, with the main focus on multiple linear regression analysis to evaluate the extent to which work motivation and work environment affect employee performance. The results of the analysis carried out by the author show that the existence of individual work motivation has an effect but not significant effect on employee performance. However, the work environment has a positive and significant impact on employee performance. Together, work motivation and work environment play an important role in influencing employee performance at PT. BPR South Sumatra Palembang City Head Office. It is hoped that the results of this study can provide more useful and meaningful insights for the management of PT. BPR South Sumatra Palembang City Head Office in designing strategies to improve employee performance effectively anf efficiently. The main focus is on optimizing employee motivation and making it purposeful for the work environment, in order to achieve the overall beter company goals.

Keywords: Work Motivation, Work Environment Conditions, Employee Performance

PENDAHULUAN

Persaingan semakin ketat mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Namun hal ini juga memicu berbagai dinamika perekonomian di berbagai daerah, baik dari sisi pertumbuhan ekonomi, sumber daya manusia, ketahanan perekonomian daerah maupun pada sektor perbankan. Tingkat persaingan di dunia perbankan akan semakain meningkat pada tahun 2023, jumlah bank di indonesia akan semakin bertambah hingga mencapai 1.680 bank termasuk bank umum dan bank perkreditan rakyat. Bank merupakan badan usaha yang menghimpun dan menyalurkan dana masyarkat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman. Industri perbankan merupakan industri dengan tingkat persaingan yang tinggi, namun dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawannya, karena salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Suatu perusahaan perlu mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas serta mempunyai kemampuan efketif dan efesien dalam bekerja. Semakin banyak sumber daya manusianya maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin meningkat kinerja karyawan maka tujuan perusahan akan semakin cepat tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja mengacu pada sikap perilaku, arahan dan dorongan baik dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar yang dapat memicu semangat kerja karyawan. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa motivasi yang diberikan kepada karyawan, perusahaan bisa saja mengalami penerunan kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan berusaha mendorong karyawannya agar mempunyai motivasi dan semangat yang tinggi dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Widyasari, D.N., Sutrisno., & Setyorini, (2023), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. namun hasil berbeda diperoleh penlitian yang dilakukan oleh Ernawati, Siswanto dan Budiyono (2023), hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan tidak signifikan terhadap kinerja mereka.

Lingkungan kerja perusahaan mencakup tempat kerja, penerangan, kebisingan, keamanan dan hubungan antar karyawan, dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya dengan atasan dan rekan kerja, baik individu maupun kelompok. di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan menyediakan lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman. Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Widyasari, Siswanto dan Budiyono (2023), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil yang didapatkan berbeda dengan hasil yang diperoleh oleh penelitian yaitu Ernawati, Siswanto dan Budiyono, (2023), menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah faktor-faktor variabel motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja para karyawan di PT. BPR Sumsel Kantor Pusat Kota Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan faktor motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sumsel Kantor Pusat Kota Palembang.

KAJIAN PUSTAKA

KINERJA KARYAWAN

Kinerja adalah hasil nyata dari bagaimana seseorang berperilaku saat menjalankan tanggung jawabnya di perusahaan. Hal ini mencakup dengan pencapaian tujuan yang telah ditentukan, efektivitas kerja dan kontribusi terhadap tujuan perusahaan. Prestasi kerja sebagai bagian dari kinerja mencerminkan kemampuan individu dalam menghasilkan output yang diharapkan atau lebih, dengan memperhatikan kualitas, produktivitas, konsistensi dan adaptasi terhadap perubahan. Evaluasi kinerja sangat penting untuk pertumbuhan dan pengambilan keputusan karir dalam pengelolaan MSDM.

Adapun menurut Rivai, dkk (2015:406), kinerja juga dapat dipahami sebagai perilaku nyata setiap orang sebagai suatu pencapaian kinerja karyawan yang ditunjukkan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merupakan output kerja dalam hal kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan.

MOTIVASI KERJA

Menurut Maslow dalam Wahjono dkk., (2018:90), menyatakan bahwa manusia mempunyai lima tingkat kebutuhan. Mulai dari kebutuhan fisiologis, kemudian kebutuhan keamanan, kebutuhan interaksi sosial, kebutuhan penghargaan diri dan kebutuhan pemenuhan potensi diri.

Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau gerak. Gerakan (Hasibuan, 2020:141). Motivasi *(motivation)* dalam manajemen ditujukan hanya kepada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi merupakan penyaluran kekuatan dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

LINGKUNGAN KERJA

Menurut Serdamayanti (2011:26), lingkungan kerja mencakup segala kondisi di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kondisi fisik (suhu, pencahayaan, kebisingan) dan non fisik (budaya organisasi, kebijakan perusahaan, hubungan antar karyawan). Lingkungan kerja yang baik itu dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, sedangkan lingkungan yang tidak kondusif itu dapat menurunkan kesejahteraan dan motivasi karyawan.

Menurut Sutrisno (2015:116), lingkungan kerja kini mencakup seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang dapat melaksanakan pekerjaan pegawai dan mempengaruhi kerja pegawai tersebut.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Sumsel Kantor Pusat Kota Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka (Sujarweni, 2015:89). Sumber data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Sumsel Kantor Pusat Kota Palembang sebanyak 33 responden. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil adalah sampel jenuh dengan teknik non-probability. Menurut Sugiyono (2020:133), sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini melibatkan semua karyawan PT. BPR Sumsel Kantor Pusat Kota Palembang sebanyak 33 orang.

Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini mencakup uji instrument melalui uji validitas dan reliabilitas. Selain itu, aspek-aspek uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas

juga diperiksa. Analisis regresi linier berganda dilakukan agar menyelidiki hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji hipotesis dilakukan untuk mengevaluasi seberapa besar dampak variabel bebas memengaruhi variabel terikat, baik individual atau secara keseluruhan. Terakhir, uji koefisien determinasi dilakukan. Semua analisis yang dilakukan dalam penelitan ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

Dalam konteks penelitian ini, hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi dan lingkungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel berikut menunjukkan karakteristik responden dari penelitian ini, yang terdiri dari 33 responden yang merupakan karyawan PT. BPR Sumsel Kantor Pusat Kota Palembang.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Deskriptif	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	20	60,6
	Perempuan	13	39,4
Total		33	100
Usia (Tahun)	20-30	13	39,4
	31-40	10	30,3
	41-50	7	21,2
	>50	3	9,1
Total		33	100
Pendidikan Terakhir	D3	4	12,1
	S1	24	72,7
	S2	5	15,2
Total		33	100
Lama Bekerja	1-2	5	15,2
	3-4	11	33,3
	5-6	12	36,4
	>7	5	15,2
Total		33	100

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 1, responden laki-laki sebanyak 20 (60,6%) responden dan responden Perempuan sebanyak 13 (39,4%) responden. Dalam hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki. Terlihat dari usia, 13 responden (39,4%) berusia antara 20 dan 30 tahun, yang berumur lebih dari 31-40 tahun sejumlah 10 orang (30,3%) responden, yang berumur 41-50 tahun kurang lebih 7 orang (21,2%) responden dan juga berusia melebihi 51 tahun terdiri dari 3 karyawan (9,1%). Ini menunjukkan bahwa mayoritas orang yang menjawab berusia 20-30 tahun. Terlihat juga dari segi latar belakang pendidikan terakhir responden D3 sebanyak 4 (12,1%) responden, yang S1 sebanyak 24 (72,7%) responden dan untuk yang S2 sebanyak 5 (15,2%) responden. Dalam hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar responden berlatar belakng pendidikan S1. Kemudian juga yang terakhir dapat kita lihat dari lamanya bekerja seorang responden mulai dari 1-2 tahun sebanyak 5 (15,2%) responden, 3-4 tahun sebanyak 11 (33,3%) responden, selama 5-6 tahun terdapat 12 (36,4%) responden dan lebih dari 7 tahun terdapat 5 (15,2%) responden.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,632	0,2913	Valid
	X1.2	0,649	0,2913	Valid
	X1.3	0,770	0,2913	Valid
	X1.4	0,676	0,2913	Valid
	X1.5	0,693	0,2913	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,632	0,2913	Valid
	X2.2	0,613	0,2913	Valid
	X2.3	0,647	0,2913	Valid
	X2.4	0,611	0,2913	Valid
	X2.5	0,727	0,2913	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,644	0,2913	Valid
	Y.2	0,596	0,2913	Valid
	Y.3	0,588	0,2913	Valid
	Y.4	0,613	0,2913	Valid
	Y.5	0,719	0,2913	Valid

Sumber: Data Diolah tahun 2024

Dari tabel 2 yang terlihat di atas, seluruh item pernyataan untuk variabel bebas dan variabel terikat telah terbukti valid dan sudah memenuhi syarat sehingga instrument dapat diuji lebih lanjut. Nilai r_{hitung} > nilai r_{tabel} dimana nilai r_{tabel} sebesar 0,2913 dengan taraf signifikansi = 0,05 (5%).

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

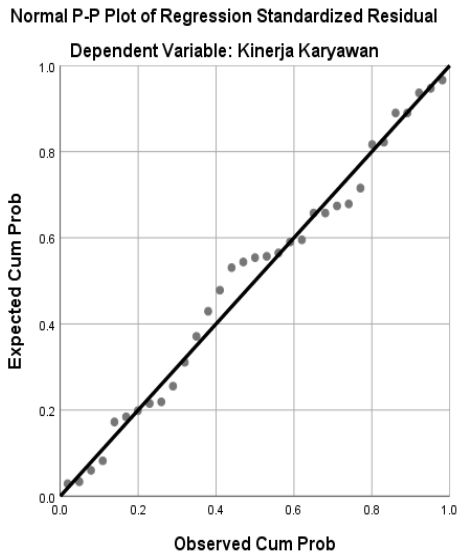
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,712	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,649	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,615	0,6	Reliabel

Sumber: Data Diolah tahun 2024

Variabel independen (x) dan variabel dependen (Y) ditunjukkan dalam tabel 3 di atas, sendiri-sendiri ini menyatakan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih tinggi 0,6 dianggap bisa diandalkan.

Uji Normalitas

Dari pengujian normalitas data dianalisis memakai dua (2) metode, yaitu plot P-P Normal dari Residu Standar Regresi dan uji One-Sample KS



Gambar 1. P-P Plot
Sumber: Data Primer Dikelola tahun 2024

Gambar 1 di atas menunjukkan titik-titik tersebar mengikuti pola diagonal dan

pola garis diagonal, yang menunjukkan sebaran data cenderung normal.

Tabel 4. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters[a,b]	*Mean*	.0000000
	Std. Deviation	1.26185967
Most Extreme Differences	*Absolute*	.107
	Positive	.074
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer yang Diolah tahun 2024

Nilai uji statistik yang disebutkan di atas adalah 0,107, dan tingkat signifikansi adalah 0,200 > 0,05 karena itu, kesimpulannya, angka residual memiliki berdistribusi yang normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,912	1,096	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,912	1,096	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber:Data Diolah tahun 2024

Di dalam tabel 5, tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas antara kedua variabel tersebut, seperti yang ditunjukkan oleh nilai VIF untuk motivasi kerja dan lingkungan kerja < 10.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis regresi

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	(Constant)	8.841	2.704		3.270	.003
	Motivasi Kerja	.214	.113	.278	1.887	.069
	Lingkungan Kerja	.385	.114	.496	3.363	.002

Sumber: Data primer olah tahun 2024

$$\mathbf{Y= 8{,}841+0{,}214\ X_1+0{,}385\ X_2}$$

Dari hasil model regresi linier beganda yang ada di atas berikut penyelasannya:

1. Nilai pada konstanta (a) 8,841 yang positif menunjukkan bahwa ketika nilai motivasi untuk bekerja (X_1) dan tempat kerja (X_2) tetap setara dengan nol, kinerja karyawan (Y) meningkatatkan 8,841.
2. Koefisien untuk motivasi kerja (b_1) dari analisis regresi linier berganda adalah 0,214, hal ini berarti apabila motivasi kerja meningkat satu unit, dan lingkungan kerja tetap tidak berubah (nol), jadi untuk kinerja karyawan bakal menghadapi peningkatan 0,214.
3. Koefisien lingkungan kerja (b_2) dari analisis regresi adalah 0,385, jika kondisi lingkungan kerja meningkat satu unit, dan motivasi kerja tetap (nol), dampaknya terhadap kinerja karyawan akan meningkat 0,385.

Uji t

Dalam tabel 6 tersebut hasil uji t dijelaskan, antara lain:

1. Motivasi kerja (X_1) nilai t_{hitung} 1,887 > nilai t_{tabel} sejumlah 1,699 dan nilai signifikan sejumlah 0,069 > dari pada 0,05. Itulah sebabnya, hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak yang berarti motivasi kerja tidak memiliki efek signifikan pada kinerja karyawan.
2. Untuk hasil dari variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,363 > nilai t_{tabel} 1,699 dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Bahwa hal ini memperlihatkan hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Bermaksud pada lingkungan kerja memberikan dampak yang menguntungkan dan berarti bagi kinerja karyawan

Uji F

Tabel 8. Uji F

ANOVA[a]						
Model		*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
1	*Regression*	34.683	2	17.342	10.210	.000[b]
	Residual	50.953	30	1.698		
	Total	85.636	32			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber: Data Primer Diolah tahun2024

Tabel 8 di atas, nilai F_{hitung} 10,210 > pada nilai F_{tabel} 3,32 dan (H0) ditolak, (Ha) diterima, karena nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05. Ini bisa kita simpulkan kinerja karyawan dipengaruhi secara serentak melalui variabel yang memengaruhi tingkat motivasi dan kondisi lingkungan di tempat kerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasu

Model Summary[b]				
Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.636[a]	.405	.365	1.303
a. *Predictors: (Constant),* Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja				
b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer Diolah tahun 2024

Pada tabel 9 di atas, (nilai R *Square*) adalah 0.405. Menunjukkan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 40,5%, sementara 59,5% lainnya dipengaruhi pada faktor-faktor di luar lingkup riset.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Sumsel Kantor Pusat Kota Palembang

Hail uji t secara parsial untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, nilai thitung sebesar 1,887 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,699, dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,069 lebih besar dari 0,05. Bukti penerimaan hipotesis nol (H0) dan penolakan hipotesis alternatif (Ha). Motivasi kerja karyawan BPR Sumsel Kantor Pusat Kota Palembang berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja mereka. Artinya semakin termotivasi

seorang karyawan untuk bekerja, semakin baik kinerjanya.

Pengaruh yang tidak signifikan pada penelitian ini disebabkan oleh tanggapan karyawan terhadap penghargaan ini dapat berbeda-beda tergantung pada kebutuhan dan prestasi mereka terhadap nilainya. Selain itu, perusahaan memberi karyawan kesempatan untuk berbicara dan mengembangkan potensi mereka, yang menunjukkan bahwa meskipun pengembangan diri penting, tidak semua karyawan merespon dengan meningkatkan motivasi kerja mereka; beberapa memilih untuk berkonsentrasi pada aspek lain dari kehidupan kerja mereka. Studi sebelumnya oleh Siahaan dan Bahri (2019) menunjukkan bahwa motivasi karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara berpengaruh dan tidak signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Sumsel Kantor Pusat Kota Palembang

Untuk variabel lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 3,363 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,699, dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,002 kurang dari 0,05. Hipotesis nol (H0) ditolak, dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Karena itu, lingkungan kerja karyawan BPR Sumsel Kantor Pusat Kota Palembang berdampak positif dan signifikan tentang bagaimana mereka bekerja.

Artinya, lebih baik lingkungan kerja karyawan, lebih baik kinerja mereka. Menurut Notoatmodjo dalam Widyasari, dkk. (2023), lingkungan kerja mempunyai dampak yang sangat besar terhadap produktivitas di tempat kerja, karena kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan stres pada karyawan dan menurunkan produktivitas kerja, sedangkan tempat kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas. Tingkat kepuasan dan kinerja karyawan lebih tinggi di perusahaan yang berfokus pada membuat tempat kerja menyenangkan dan mendukung. Studi sebelumnya, yang dilakukan oleh Widyasari, Sutrisno, dan Setyorini (2023), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM Bakso di Kota Semarang.

Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Sumsel Kantor Pusat Kota Palembang

Hasil uji F secara simultan yang melibatkan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

menunjukkan nilai F hitung 10,210 lebih besar dari nilai F tabel 3,32, dan taraf signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05. Hipotesis nol (H0) ditolak, dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Singkatnya, dapat membuat kesimpulan bahwa kinerja karyawan di PT BPR Sumsel Kantor Pusat Kota Palembang sangat dipengaruhi oleh dua faktor: motivasi kerja dan lingkungan kerja. Artinya semakin baik motivasi dan lingkungan kerja karyawan, semakin baik kinerja mereka.

Hasil penelitian di atas, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi lebih bersemangat, inovatif, dan fokus untuk mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain, tempat kerja yang bagus dengan komunikasi yang terbuka, dukungan tim dan manajemen, dan budaya kerja yang positif memungkinkan kinerja yang tinggi dan kolaborasi yang efektif. Studi ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widyasari et al., (2023), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang bagaimana lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPR Sumsel Kantor Pusat Kota Palembang. Disimpulkan dengan hal berikut: Kesatu, berpengarauh tetapi tidak signifikan dari hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Artinya semakin termotivasi seorang karyawan untuk bekerja, semakin baik kinerjanya pada PT. BPR Sumsel Kantor Pusat Kota Palembang. Kedua, pengaruh positif untuk lingkungan kerja dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. BPR Sumsel Kantor Pusat Kota Palembang. Ketiga, kombinasi motivasi kerja dan lingkungan kerja menyebabkan perubahan perubahan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Sumsel Kantor Pusat Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

Ernawati, Y.F., Siswanti, A., & Budiyono, R. 2023. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. *Jurnal STIE Semarang*. Vol 15, No 3. ISSN: 2085-5656, e-ISSN: 2252-7826. DOI: 10.33747

Hasibuan, S.P.M.H. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Mangkunegara, P.A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada

Serdamayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju

Siahaan, S dan Bahri, S. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal

Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No.1, hal. 6. ISSN: 2623-2634 (online). DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2il.3402.

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sujarweni, W. 2015. *Metodelogi Penelitian Bisnis Ekonomi.* Yogyakarta: PT Pustaka Baru

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan* Ketujuh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Wahjono, dkk. 2018. *Pengantar Bisnis.* Jakarta: Prenadamedia Group

Widyasari, D.N., Sutrisno., Setyorini, N. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Bakso Di Kota Semarang. *Strategi*, *13*(2), 62–75. https://doi.org/10.52333/strategi.v13i2.173