PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR BANK SURYA YUDHA CABANG BOBOTSARI

Tri Fatmawati[1], Hima Barima[2], Juli Handayani[3]
[123]Mahasiswa Manajemen Universitas Perwira Purbalingga
fatmawa1212@gmail.com

Abstract

Banking is one of the vital sectors in a country's economy, which has an important role in allocating financial resources, supporting economic growth, and facilitating trade and investment activities. In Indonesia, the banking sector has experienced a significant transformation in line with economic developments and regulatory changes. Since its inception, banking in Indonesia has experienced various stages of evolution, from its initial role as a lender and depositor of funds to becoming the main pillar in the national financial system. The aim of this research is to examine the influence of motivation and work environment on the performance of PT employees. BPR BANK SURYA YUDHA, Beratan branch. The type of research method used is a quantitative method, questionnaire data from 53 respondents who came from PT employees. BPR BANK SURYA YUDHA, Beratan branch. The sampling technique uses stratified random sampling. Data was taken using a questionnaire which was measured using a Likert scale. This research uses multiple linear analysis with the help of the SPSS version 26 program. The results of this research show that motivation has no significant and positive effect on employee performance and the work environment has a significant and positive effect on employee performance and motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perbankan merupakan salah satu sektor vital dalam perekonomian suatu negara, yang memiliki peran penting dalam mengalokasikan sumber daya finansial, mendukung pertumbuhan ekonomi, serta memfasilitasi aktivitas perdagangan dan investasi (Kuncoro, 2020). Di Indonesia, sektor perbankan telah mengalami transformasi signifikan seiring dengan perkembangan ekonomi dan perubahan regulasi. Sejak awal berdirinya, perbankan di Indonesia telah mengalami berbagai tahapan evolusi, dari peran awal sebagai pemberi pinjaman dan penyimpanan dana hingga menjadi pilar utama dalam sistem keuangan nasional (Widyastuti, 2019).

Menurut data dari Bank Indonesia (BI), pada tahun 2021, sektor perbankan Indonesia terdiri dari berbagai jenis bank, termasuk bank umum, bank perkreditan rakyat (BPR), bank syariah, dan bank pembangunan daerah (BPD). Perbankan syariah juga telah mengalami pertumbuhan yang pesat, dengan meningkatnya minat masyarakat terhadap produk dan layanan berbasis prinsip-prinsip syariah. Sumber daya manusia dalam industri perbankan pun semakin berkualitas, dengan adanya upaya peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan dan pengembangan (Ariani, 2021).

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam lingkup kerja seperti dorongan motivasi karyawan, lingkungan kerja dimana karyawan bekerja dan adanya dukungan penuh dari lingkungan keluarga yang mampu memberi semangat dan motivasi kepada karyawan. Lingkup dunia bisnis yang semakin berkembang pesat, motivasi berperaan penting dalam menumbuhkan suatu keinginan, karyawan pun selalu berpikir untuk memilih hal yang

bersifat positif dan lebih keras dan sungguh-sungguh (Abdullah, 2018). Menurut (Sembiring, 2020) Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, diperlukan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif pada perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Objek penelitian ini adalah pegawai yang bekerja PT BPR Surya Yudha Kencana Bobotsari yang beralamat Jl Kol Sugiri Gandasuli Bobotsari, kabupaten Purbalingga, ID 53353. Dari hasil pra penelitian yang telah dilakukan, ditemukan sejumlah permasalahan yang menyebabkan kinerja karyawan di PT. BPR Bank Surya Yudha Cabang Bobotsari menurun diduga berhubungan dengan motivasi dan lingkungan kerja. Karyawan di Bank Surya Yudha masih jarang diberikan motivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Bentuk penghargaan dan upah yang diberikan kepada karyawan masih kurang memadai walaupun upah atau gaji yang diberikan sudah sesuai dengan UMK Purbalingga, namun target yang diberikan pihak pimpinan yang membuat karyawan menjadi harus menutupi ongkos operasional dalam mencari nasabah. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, pemberian motivasi oleh perusahaan kepada karyawan sangat diperlukan. Karyawan yang selalu dimotivasi akan merasa dihargai dan hasil jerih payah mereka dalam bekerja diakui oleh perusahaan. Hal ini akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Adapun lingkungan kerja di BPR Bank Surya Yudha cabang Bobotsari peneliti mengamati dari observasi, kondisi lingkungan kerja kurang baik dapat dilihat dari fasilitas pendingin udara serta ruangan yang cukup gelap juga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktifitas. Padahal untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang optimal, dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung dan adanya kerja sama yang baik antar sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan.

Tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan dan positif Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Surya Yudha cabang Bobotsari.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan dan positif Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Surya Yudha cabang Bobotsari.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Surya Yudha cabang Bobotsari

TELAAH PUSTAKA

Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke, 1978. Menurut goal setting theory, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan- tujuan tersebut. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seseorang individu mendapat informasi yang jelas untuk mencapai tujuan nya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakan dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Goal setting bisa bekerja sebagai proses motivasional karena goal setting bisa menciptakan diskrepansi antara performance saat ini dengan performance yang diharapkan. (Theo, 2015)

Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru),

terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (goal setting) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan. Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.(Theo, 2015)

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Lalu Hasibuan (2013) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja didefinisikan sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang karyawan (Hamid & Hassan, 2015).

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Istilah kinerja sendiri merupakan tujuan dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) (Hamid & Hassan, 2015).

Motivasi

Mangkunegara (2004) mendefinisikan Motivasi sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Sedangkan menurut Handoko (1999), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tujuan. Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek Motivasi muthlak mendapat perhatian serius dari para manajer.(Dolly .P Sitanggang, 2021).

Menurut (Afandi, 2018) motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan sedemikian pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosiolog, psikolog maupun ahli manajemen melakukan penelitian.

Pendapat lain dikemukakan Yakup, (2017) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. Jadi motivasi sebagai daya dorong yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu (Yakup, 2017) juga mengungkapkan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual.

Lingkungan Kerja

Menurut Ahmad, dkk (2022). Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, serta memadai atau tidaknya perlengkapan kerja. Menurut Scott (1981) menyatakan, lingkungan

kerja adalah semua bentuk ketergantungan hubungan yang dapat membuat organisasi bertahan hidup di sekitar sistem dimana dia berada. Lingkungan kerja pada karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para karyawan perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja daripada karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan.

METODE PENELITIAN

Populasi

Adapun populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Bank Surya Yudha yang berjumlah 35 orang. Pengumpulan data yang dilakukan langsung dari karyawan, maka penelitian ini menggunakan data primer.

Sampel

Jumlah sampel pada penelitian ini sebesar 35 responden.

Definisi Operasional

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator
Motivasi (X1)	Mangkunegara (2004) mendefinisikan Motivasi sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.	Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Mangkunegara, 2004)	Indikator motivasi menurut Gunawan, dkk (2022) sebagai berikut : 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi
Lingkungan Kerja (X2)	Menurut Sutrisno (2011:118), lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.	Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan. (Sutrisno, 2011:118)	Indikator dalam lingkungan kerja menurut Nur'aini (2017) dalah sebagai berikut: 1. Hubungan karyawan 2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja. 3. Peraturan kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi udara 6. Keamanan

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013).	Mangkunegara, (2013) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek Motivasi muthlak mendapat perhatian serius dari para manajer	Menurut Safitri (2022) bahwa terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu : 1. Kualitas kinerja 2. Kuantitas kinerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disediakan untuk menjawab pertanyaan secara tertulis oleh responden. Kuisioner berisi pertanyaan, setiap pertanyaan dibuka peluang kemungkinan lima jawaban. Dari lima jawaban tersebut, responden diharapkan memilih satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan dirinya. Masing-masing jawaban mempunyai nilai skor, dimana 1 sangat tidak setuju sampai dengan 5 sangat setuju.

Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan Analisis Regresi menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 3. Correlation Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,803	0,3338	Valid
	X1.2	0,928	0,3338	Valid
	X1.3	0,848	0,3338	Valid
	X1.4	0,901	0,3338	Valid
	X1.5	0,929	0,3338	Valid
	X1.6	0,818	0,3338	Valid
	X1.7	0,942	0,3338	Valid
	X1.8	0,827	0,3338	Valid
	X1.9	0,884	0,3338	Valid
	X1.10	0,942	0,3338	Valid
Linkungan Kerja	X2.1	0,900	0,3338	Valid
	X2.2	0,830	0,3338	Valid
	X2.3	0,848	0,3338	Valid
	X2.4	0,831	0,3338	Valid
	X2.5	0,894	0,3338	Valid
	X2.6	0,846	0,3338	Valid
	X2.7	0,759	0,3338	Valid
	X2.8	0,846	0,3338	Valid
	X2.9	0,887	0,3338	Valid
	X2.10	0,859	0,3338	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,864	0,3338	Valid
	Y1.2	0,822	0,3338	Valid

Y1.3	0,796	0,3338	Valid
Y1.4	0,851	0,3338	Valid
Y1.5	0,919	0,3338	Valid
Y1.6	0,925	0,3338	Valid
Y1.7	0,848	0,3338	Valid
Y1.8	0,916	0,3338	Valid
Y1.9	0,953	0,3338	Valid
Y1.10	0,855	0,3338	Valid

Dari hasil uji diatas, semua indikator pertanyaan dikatakan valid sehingga pengujian dapat dilanjutkan ketahap berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Reliability Pengujian Kuesioner

Variabel	Indikator	*Cronbach's Alpha if Item Deleted*	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,985	Reliabel
	X1.2	0,984	Reliabel
	X1.3	0,985	Reliabel
	X1.4	0,984	Reliabel
	X1.5	0,984	Reliabel
	X1.6	0,985	Reliabel
	X1.7	0,984	Reliabel
	X1.8	0,984	Reliabel
	X1.9	0,984	Reliabel
	X1.10	0,984	Reliabel
Lingkungan Kerja	X2.1	0,984	Reliabel
	X2.2	0,985	Reliabel
	X2.3	0,984	Reliabel
	X2.4	0,984	Reliabel
	X2.5	0,984	Reliabel
	X2.6	0,984	Reliabel
	X2.7	0,985	Reliabel
	X2.8	0,984	Reliabel
	X2.9	0,984	Reliabel
	X2.10	0,984	Reliabel
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,985	Reliabel
	Y1.2	0,984	Reliabel
	Y1.3	0,985	Reliabel
	Y1.4	0,984	Reliabel
	Y1.5	0,984	Reliabel
	Y1.6	0,984	Reliabel
	Y1.7	0,985	Reliabel
	Y1.8	0,984	Reliabel
	Y1.9	0,984	Reliabel
	Y1.10	0,984	Reliabel

Dari analisis tersebut, nilai alpha *cronbach's* sudah diatas 0,600, artinya kuesioner sudah reliabel karena lebih besar dari 0,600.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi yang normal. Metode uji normalitas yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah Kolmogorov-smirnov.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95384036
Most Extreme Differences	Absolute	.265
	Positive	.164
	Negative	-.265
Test Statistic		.265
Asymp. Sig. (2-tailed)		.088[c]

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada Asymp.sig sebesar 0,088 yang dapat dikatakan bahwa nilai asymp.sig 0,088 lebih besar dari pada 0,05 maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa data yang didapatkan dan diolah berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Variabel	Sig	Keterangan
Motivasi	0,353	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,737	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data yang diolah, 2023

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui nilai VIF semua variabel tidak lebih besar dari 10 artinya tidak terjadi gejala multikolineritas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,179	5,580	Tidak Terjadi Multikonilieritas
Lingkungan Kerja	0,179	5,580	Tidak Terjadi Multikonilieritas

Sumber : Data yang diolah, 2023

Dari tabel diatas, nilai probabilitasnya sudah lebih besar dari nilai alphanya (0,05), sehingga dalam model penelitian ini tidak mengandung unsure heterokedastisitas.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	667.348	2	333.674	82.265	.000[b]
	Residual	129.795	32	4.056		
	Total	797.143	34			

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil uji F pada penelitian ini didapatkan nilai F hitung sebesar 82,265 dengan angka signifikansi (P value) sebesar 0,000. Kriteria jika berpengaruh secara simultan adalah apabila nilai Sig, hitung lebih kecil dibadingkan dengan tingkat signifikansi 95% (α =0,05). Dalam tabel 24 diatas diperoleh angka signifikansi (P value) hitung sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dibandingkan (α =0,05). Atau dengan melihat dari nilai F, syarat diterima jika F Hitung > dari F Tabel. Dapat dilihat bahwa dalam perhitungan nilai F Hitung sebesar 82,265 dan nilai F Tabel sebesar 3,294 yang artinya F Hitung > dari F Tabel atau 82,265 > 3,294. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H0 ditolak atau berarti variabel motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien B	Standar Error	t	Sig
Konstanta	3,074	3,158	0,973	0,338
Motivasi	0,091	0,157	0,577	0,568
Lingkungan Kerja	0,381	0,170	4,902	0,000

Sumber : Data yang diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 9 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = 3,074 + 0,091 X1+0,381 X2

Pembahasan

H1: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai sig uji-t yang sebesar 0,568 Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan namun positif terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bank Surya Yudha cabang Bobotsari.

Di lingkungan kerja PT. BPR Bank Surya Yudha cabang Bobotsari, walaupun motivasi tidak memainkan peran dalam peningkatan kinerja karyawan namun ada hal positif dari tidak berpengaruhnya terhadap kinerja. Sebagai pemacu utama, motivasi memberikan dorongan positif kepada para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik. Karyawan terkadang tidak merasakan motivasi yang kuat dalam menjalankan tugas mereka sehigga tidak meningkatkan kinerja, namun ada sisi lain yang mereka tetap bekerja untuk peningkatan kinerja. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, karyawan dapat lebih mudah melewati tantangan dan menghadapi perubahan dengan sikap positif. Motivasi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan penuh semangat, di mana setiap individu merasa dihargai dan diakui kontribusinya.

H2: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai sig uji-t yang sebesar 0,000 Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelanggan pada PT. BPR Bank Surya Yudha cabang Bobotsari.

Lingkungan kerja yang positif di PT. BPR Bank Surya Yudha cabang Bobotsari memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan. Suasana kerja yang mendukung, kolaboratif, dan penuh semangat menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk merasa dihargai dan termotivasi. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang positif cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini pada gilirannya membawa dampak positif pada pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Pelanggan PT. BPR Bank Surya Yudha cabang Bobotsari juga sangat terpengaruh oleh atmosfer positif di lingkungan kerja. Karyawan yang senang bekerja cenderung memberikan pelayanan pelanggan dengan sikap yang ramah, responsif, dan profesional. Dalam lingkungan kerja yang positif, karyawan juga lebih mungkin untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, menciptakan tim yang efektif, dan secara aktif mencari solusi terbaik untuk kebutuhan pelanggan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang positif bukan hanya menciptakan karyawan yang bahagia, tetapi juga menghasilkan pelayanan pelanggan yang lebih baik dan memuaskan.

H3: Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji F, dapat diketahui bahwa nilai Signifikan Uji F sebesar 0,000 yang artinya secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di Bank BPR Surya Yudha Bobotsari, kinerja karyawan dianggap sebagai aset berharga yang memengaruhi keberhasilan operasional dan citra perusahaan. Oleh karena itu, manajemen telah mengarahkan perhatian mereka pada dua faktor utama yang diyakini memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan: motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja di Bank BPR Surya Yudha Bobotsari dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Melalui kebijakan insentif finansial, pengakuan atas prestasi, dan kesempatan pengembangan diri, manajemen berusaha memelihara dan meningkatkan motivasi karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja di Bank BPR Surya Yudha Bobotsari merupakan kumpulan norma, budaya, dan kondisi fisik tempat kerja yang mempengaruhi perilaku dan persepsi karyawan. Dengan memberikan lingkungan kerja yang kondusif, misalnya, melalui komunikasi terbuka, dukungan tim, dan suasana kerja yang positif, manajemen berupaya menciptakan kondisi yang mendukung kinerja karyawan.

SIMPULAN

Kesimpulan

Nilai signifkan untuk pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,568 lebih besar dari pada 0,05 dan nilai t hitung 0,577 lebih dari t tabel 2,032. Secara parsial, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bank Surya Yudha cabang Bobotsari. Meskipun motivasi berperan sebagai pemacu utama yang meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan, dampaknya tidak selalu segera termanifestasi dalam peningkatan kinerja yang signifikan. Faktor-faktor lain seperti keterampilan teknis, dukungan tim, dan lingkungan kerja yang efektif juga turut memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas. Oleh karena itu, manajemen perlu mengadopsi pendekatan holistik yang mencakup motivasi, pelatihan, dan

pengembangan karyawan untuk memastikan peningkatan kinerja yang berkelanjutan di PT. BPR Bank Surya Yudha cabang Bobotsari.

Nilai signifikan untuk pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pelanggan (Y) adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 dan nilai t hitung 4,902 lebih dari t tabel 2,032. Secara parsial, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bank Surya Yudha cabang Bobotsari. Suasana kerja yang mendukung, kolaboratif, dan penuh semangat memberikan dampak positif pada motivasi dan kepuasan karyawan. Lingkungan yang positif juga menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk memberikan pelayanan pelanggan dengan sikap yang ramah, responsif, dan profesional. Dengan demikian, manajemen perlu terus memprioritaskan upaya untuk memperkuat lingkungan kerja yang positif, dengan mengimplementasikan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada kesejahteraan karyawan, komunikasi yang efektif, dan peluang pengembangan karir, guna memastikan peningkatan kinerja yang signifikan di PT. BPR Bank Surya Yudha cabang Bobotsari.

Secara simultan, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bank Surya Yudha cabang Bobotsari. Penelitian telah dilakukan untuk memahami bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank BPR Surya Yudha Bobotsari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dan berinteraksi, menciptakan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami dan mengoptimalkan motivasi kerja dan lingkungan kerja, Bank BPR Surya Yudha Bobotsari bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai keunggulan kompetitif dalam industri perbankan.

Saran

Untuk meningkatkan motivasi karyawan di PT. BPR Bank Surya Yudha cabang Bobotsari, sejumlah langkah dapat diambil. Pertama-tama, manajemen dapat menerapkan program pengembangan karyawan yang menyeluruh, termasuk pelatihan teknis, workshop motivasi, dan sesi mentoring. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka dan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif dengan memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan, serta mendengarkan dan merespons masukan mereka. Pembentukan tim yang solid dan kolaboratif juga dapat ditingkatkan melalui kegiatan-kegiatan sosial dan tim building. Selanjutnya, memberikan insentif atau reward yang sesuai dengan pencapaian kinerja yang baik dapat menjadi pendorong tambahan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, PT. BPR Bank Surya Yudha cabang Bobotsari dapat menciptakan atmosfer yang mendukung dan memotivasi karyawan, berpotensi meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT. BPR Bank Surya Yudha cabang Bobotsari, sebaiknya manajemen fokus pada beberapa aspek kunci. Pertama-tama, perlu diperkuat komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan, agar setiap individu merasa didengar dan dihargai. Peningkatan transparansi mengenai tujuan perusahaan dan kebijakan internal juga dapat membantu menciptakan pemahaman yang lebih baik di seluruh organisasi. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan karyawan yang terus-menerus dapat memperkuat keterampilan dan pengetahuan mereka, memberikan dukungan untuk pencapaian tujuan karir. Manajemen juga dapat mempertimbangkan untuk menyelenggarakan kegiatan sosial dan team building secara rutin untuk mempererat hubungan antar karyawan, menciptakan lingkungan yang lebih kooperatif. Dukungan terus-menerus dalam menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga akan

meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, PT. BPR Bank Surya Yudha cabang Bobotsari dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan performa dan keberlanjutan PT. BPR Bank Surya Yudha cabang Bobotsari, sebaiknya manajemen mempertimbangkan beberapa strategi. Pertama-tama, perlu dilakukan evaluasi dan pembaruan terkait sistem manajemen karyawan, dengan fokus pada peningkatan komunikasi internal, transparansi, dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat ditingkatkan untuk memastikan bahwa tenaga kerja memiliki keterampilan yang relevan dengan perkembangan industri perbankan. Selain itu, penting untuk menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja yang memberikan ruang bagi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Investasi dalam teknologi terbaru dan peningkatan infrastruktur IT juga dapat meningkatkan efisiensi operasional. Dalam jangka panjang, upaya untuk membangun budaya perusahaan yang inklusif, berorientasi pada inovasi, dan berkelanjutan akan mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan PT. BPR Bank Surya Yudha cabang Bobotsari.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel, yaitu variabel motivasi dan lingkungan kerja yang dipenguruhi oleh kinerja karyawan serta obyek penelitian dilakukan di PT. BPR Bank Surya Yudha cabang Bobotsari. Sehingga dalam penelitian ini masih jauh dari pengaruh-pengaruh pada kinerja karyawan dikarenakan hanya berfokus pada motivasi dan lingkungan kerja.

Agenda Penelitian Mendatang

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan dengan memasukkan variabel tambahan yang dapat memberikan wawasan lebih mendalam terkait dengan topik yang sedang dipelajari. Salah satu rekomendasi adalah untuk menyelidiki dampak spesifik dari faktor-faktor lingkungan kerja atau motivasi yang mungkin belum tercakup secara mendalam dalam penelitian ini. Variabel demografis seperti usia, pengalaman kerja, atau tingkat pendidikan juga bisa menjadi fokus penelitian untuk memahami bagaimana perbedaan tersebut dapat memengaruhi hubungan antara motivasi atau lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian mendatang dapat mengeksplorasi variabel mediasi atau moderasi yang mungkin memoderasi hubungan antar variabel utama. Peningkatan jumlah sampel atau pengumpulan data dari beberapa cabang PT. BPR Bank Surya Yudha juga dapat memberikan gambaran yang lebih holistik dan representatif. Dengan memperluas variabel dan metodologi penelitian, studi mendatang dapat memberikan kontribusi lebih lanjut terhadap pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di konteks perusahaan ini. Dengan penambahan variabel tersebut diharapkan akan memperkuat dari loyalitas pelanggan serta obyek penelitan dilakukan dilokasi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, I. D. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Journal of Business and Innovation Management*, *1*(1), 82–94.

Ahmad Gunawan, Imam Sucipto, Suryadi. 2020. PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PADA KANTOR DESA PASIRSARI KECAMATAN CIKARANG SELATAN KABUPATEN BEKASI. J*urnal IKRA-ITH Ekonomika* Vol 3 No 1 Bulan Maret 2020

Akbar, A., Irawan, H., Ansar, A., & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, *4*(1), 1–20. https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v4i1.854

Agung, J. A., & Dewi, I. A. M. A. (2021). The Impact of Digital Banking on Bank Performance in Indonesia. Journal of Digital Banking, 5(1), 19-28.

Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, Nuryanti Mustari. 2022. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BULUKUMBA. *Journal Unismuh*. Volume 3, Nomor 1, Februari 2022

Anissa Nur Safitri. 2022. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERDAYAAN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). J*urnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11 No. 2 September 2022

Hasibuan, R. R., & Pratiwi, A. R. (2021). Anteseden Repurchase Intention Aplikasi Shopee Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi Di Kabupaten Banyumas. *Tirtayasa Ekonomika*, *16*(2), 253-265.

Hasibuan, R. R., Setyanugraha, R. S., Amelia, S. R., Arofah, A. A., & Pratiwi, A. R. (2021). Penyuluhan Pemanfaatan Air Nira Pohon Kelapa Menjadi Gula Semut untuk Meningkatkan Perkonomian Desa Kuripan Kabupaten Cilacap. *ETHOS: Jurnal Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, *9*(1), 107-111.

Hasibuan, R. R. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Promosi, dan Tenaga Penjual terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik Import Oriflame di Spo 1507. *Jurnal Ekonomi*, *11*(2), 1-12.

Hasibuan, R. R. (2023). The Impact of Dental Satisfaction Questionnaire (DSQ) and Word of Mouth on Patient Satisfaction Educational Dental and Oral Hospital. *Telaah Bisnis*, *23*(2), 129-143.

Prasetya, V., Purnamasari, M. S., Oki, O. A., & Reza, R. R. H. (2024). Impact of Green Marketing Mediating Brand Love on Purchasing Decisions for Batik MSME Products in Central Java. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, *7*(1), 218-232.

Sandi, K., Hasibuan, R. R., & Ulya, W. (2023). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Loyalitas Konsumen Riset Di Business Center Purbalingga 3. *DFAME Digital Financial Accounting Management Economics Journal*, *1*(1), 6-12.

Setyanugraha, S., & Hasibuan, R. R. (2020). Anteseden Loyalitas Konsumen dari Pemberian Layanan Produk Internet PT. Laxo. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, *6*(1), 21-30.

Sugiyono. (2019). Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.

Supiani, S., Nurdin, N., Syahid, A., & Fakhrurrozi, H. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, *1*(2), 13–25. https://doi.org/10.24239/jimpe.v1i2.1216

Susanto, H., & Rosady, I. (2018). Bank Soundness and Macroeconomic Shocks: Evidence from Indonesia. International Journal of Economics, Commerce, and Management, 6(2), 95-106.

Suwono, S., & Hasibuan, R. R. (2022). Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal E-Bis*, *6*(2), 606-619.

Widyastuti, R., & Prasetyo, D. B. (2019). Determinants of Bank Profitability in Indonesia: A Panel Data Analysis. Banks and Bank Systems, 14(3), 118-125.