

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia KC Mabes TNI Cilangkap

Aulya Nur Hafizah¹, Sofyan Marwansyah²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}
Jalan Dewi Sartika No.289, Cawang, Kramatjati, Jakarta Timur, DKI Jakarta^{1,2}
Email: aulyanh05@gmail.com¹, sofyan.smw@bsi.ac.id²

Submit:
22-09-2025

Revisi:
02-10-2025

Terima
05-10-2025

Terbit Online:
13-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja di perusahaan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Mabes TNI Cilangkap. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dari perusahaan berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner google form dan pengolahan data menggunakan SPSS 25 dengan metode probability sampling. Pengujian data dilakukan dengan analisis data, uji asumsi klasik, uji T, uji F, koefisien determinasi dan korelasi (R-Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan memiliki nilai t hitung $0,394 < t$ tabel $2,011$ dan nilai Sig $0,695 > 0,05$. Kemudian variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan memiliki nilai t hitung $2,324 > t$ tabel $2,011$ dan nilai Sig $0,025 < 0,05$. Selanjutnya diketahui secara simultan variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai f hitung $6,342 > f$ tabel $3,20$ dan nilai Sig $0,004 < 0,05$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 19,539 + 0,059X_1 + 0,209X_2$.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan¹, Lingkungan Kerja², Motivasi Kerja³

ABSTRACT

Abstracts - This study aims to determine the influence of motivation and work environment in the company PT Bank Rakyat Indonesia Branch Office of the TNI Headquarters in Cilangkap. The population used in this study were 50 employees of the company. The data collection technique used a Google Form questionnaire and data processing using SPSS 25 with a probability sampling method. Data testing was carried out by data analysis, classical assumption test, T test, F test, coefficient of determination and correlation (R-Square). The results of the study showed that partially work motivation (X_1) did not have a significant effect on employee performance (Y) and had a calculated t value of $0.394 < t$ table 2.011 and a Sig value of $0.695 > 0.05$. Then the work environment variable (X_2) partially has a significant effect on employee performance (Y) and has a calculated t value of $2.324 > t$ table 2.011 and a Sig value of $0.025 < 0.05$. Furthermore, it is known that simultaneously the work motivation variable (X_1) and the work environment (X_2) have a significant effect on the employee performance variable (Y) with a calculated f value of $6.342 > f$ table 3.20 and a Sig value of $0.004 < 0.05$. The multiple linear regression equation is $Y = 19.539 + 0.059X_1 + 0.209X_2$.

Keywords: Employee Performance³, Work Environment², Work Motivation³

1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, terutama pada sektor perbankan Indonesia baik antar bank konvensional maupun digital telah mendorong perubahan signifikan dalam sistem kerja perbankan. Kondisi tersebut tidak hanya mempengaruhi proses bisnis, namun juga berdampak terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menentukan keberhasilan sebuah bank untuk memenangkan kepercayaan nasabah. Karyawan yang memberikan layanan

berkualitas dapat meningkatkan kepuasan nasabah, memperkuat loyalitas, dan pada akhirnya akan meningkatkan daya saing bank itu sendiri. Sebaliknya, pelayanan yang kurang memuaskan dapat membuat nasabah berpindah ke bank lain yang dianggap lebih responsif dan inovatif.

Dalam konteks persaingan yang semakin ketat, karyawan menghadapi berbagai tantangan, seperti tekanan untuk memenuhi target pelayanan, kebutuhan untuk terus meningkatkan kompetensi, dan adaptasi terhadap teknologi baru yang diterapkan dalam layanan

perbankan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memahami dan mengelola motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja karyawan yang kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, bank dapat tetap kompetitif dan mampu memberikan layanan terbaik di tengah persaingan yang ada.

Motivasi adalah Hasrat dalam bekerja yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan. Dorongan ini mendorong individu untuk menggunakan energi fisik dan mental demi tercapainya tujuan yang diinginkan (Putranto & Wijaya, 2024). Motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam dunia kerja karena menentukan seberapa besar dorongan dan komitmen seseorang dalam menjalankan tugas, dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Motivasi kerja ini tidak hanya bersifat material, seperti gaji atau bonus dari perusahaan, namun bisa juga bersifat non-material, seperti rasa bangga dengan pekerjaan, keinginan untuk berkembang, dan harapan untuk mendapatkan pengakuan dari pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini juga, motivasi kerja dapat berpengaruh positif bagi karyawan agar terus berinovasi dan memberikan performa terbaik dalam pekerjaannya.

Menurut Veithzal Rivai dalam Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis, motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Tama, 2022).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi yang mendukung dan mempengaruhi aktivitas kerja, baik berupa ruang fisik, fasilitas, suasana, serta interaksi antarindividu di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik maupun menciptakan kenyamanan, meningkatkan produktivitas, serta menurunkan tingkat stres karyawan (Damayanti et al., 2025). Jika lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang kondusif maka akan mendorong semangat dan motivasi kerja karyawan. Karena dengan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong pencapaian kerja yang optimal.

Lingkungan kerja menurut Hutagalung (2022) yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Komitmen PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk terhadap pengembangan motivasi karyawan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif tercermin pada penerapan kebijakan internal yaitu Respectful Workplace Policy (RWP). Kebijakan tersebut bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, saling menghormati, dan bebas dari diskriminasi, pengucilan serta pembatas antara sesama karyawan. Selain itu, program insentif dan penghargaan juga diberikan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Dengan motivasi karyawan yang meningkat dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung meningkatnya kinerja karyawan.

Beberapa indikator yang meninjau kefokusannya diidentifikasi dari hasil penelitian variabel dapat diuraikan sebagai berikut :

Dalam mengukur penelitian motivasi kerja menurut Arifin et al. (2022) terdapat tiga indikator yang dapat meningkatkan motivasi kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan afiliasi
3. Kebutuhan akan kekuasaan

Selanjutnya, dalam mengukur penelitian lingkungan kerja, menurut Budiasa (2021) terdapat tiga indikator yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan diantaranya :

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan kerja
3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja

Meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan juga dipengaruhi beberapa indikator menurut Menurut Mangkunegaran (2017) dalam Octavia & Basri (2024) diantaranya :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Penelitian Relevan

Tabel 1. Penelitian Relevan

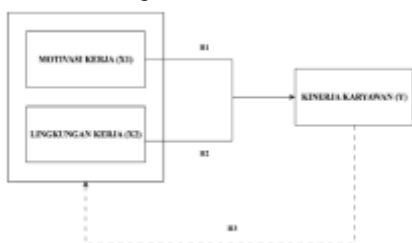
Peneliti	Judul
Khaifi (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina RU II Sungai Pakning
Asyifa et al., (2023)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura Support
Merlisa et al., (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Baturaja Multi Usaha

Sumber : (Hafizah, 2025)

Berdasarkan hasil observasi awal di PT Bank Rakyat Indonesia KC Mabes TNI Cilangkap, ditemukan beberapa permasalahan yaitu : karyawan yang dituntut untuk overtime secara rutin menimbulkan kelelahan fisik dan mental yang bisa berdampak negatif pada kestabilan motivasi kerja. Selain itu mutasi pimpinan dalam waktu singkat juga menambah beban adaptasi karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja juga masih terdapat permasalahan seperti fasilitas kantor yang terbatas

hanya tersedianya satu printer untuk satu ruangan yang digunakan oleh berbagai divisi, komputer dengan spesifikasi yang tidak terkini juga menyebabkan terhambatnya aktivitas kerja, selain itu keterbatasan tenaga IT yang hanya terdapat satu orang sehingga penanganan masalah teknis menjadi terkendala. Hal tersebut berpotensi menurunkan kenyamanan dan kepuasan karyawan yang secara langsung berdampak pada kinerja karyawan.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel independen, yang dapat diartikan bahwa variabel tersebut yang memberikan pengaruh. Di sisi lain, variabel Kinerja Karyawan (Y) berperan sebagai variabel yang terpengaruh oleh kedua faktor tersebut atau dapat dikatakan sebagai variabel dependen. Adapun gambar kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut :



Sumber : (Hafizah, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Menurut Mayasari & Safina (2021) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Mengacu pada kerangka berpikir sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dibentuk adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Motivasi Kerja (X_1)
 H_0 = Diduga Motivasi Kerja (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 H_1 = Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Hipotesis Lingkungan Kerja (X_2)
 H_0 = Diduga Lingkungan Kerja (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 H_1 = Diduga Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. Hipotesis Kinerja Karyawan (Y)
 H_0 = Diduga Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 H_3 = Diduga Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Mabes TNI Cilangkap.

Dalam penelitian ini menggunakan metode Probability Sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Palupi (2025) sampling jenuh dapat diartikan sebagai teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, khususnya saat populasi relatif kecil, sehingga data dapat dianalisis tanpa sampling acak. Jumlah sampel yang diambil adalah seluruh karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Mabes TNI Cilangkap yang berjumlah 50 orang.

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dapat dilakukan melalui : angket, wawancara, pengamatan, ujian, dokumentasi dan lainnya (Rumina, 2024). Teknik pengumpulan data adalah suatu metode untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian yang akan dianalisis untuk mencapai tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berdasarkan angket (kuesioner) melalui *google*. Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti yaitu skala likert. Skala ini digunakan untuk menunjukkan tingkat sikap atau persepsi seseorang tentang persoalan yang diteliti. Adapun pemberian bobot dalam kuesioner (angket) menggunakan skala likert, yaitu :

Tabel 2. Skala Likert

Skala Pengukuran	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Sumber : (Hafizah, 2025)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memberikan Gambaran terhadap objek atau subjek yang diteliti menggunakan data sampel atau data populasi sebagaimana adanya (Asrulla et al., 2023). Terdapat dua variabel independen yang dibahas yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.1. Uji Kualitas Data Uji Validitas

Uji Validitas menurut Sugiono et.al “Ketepatan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya yakni mengukur apa yang seharusnya diukur” (Arikayanti et al., 2024). Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang sudah diperoleh merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang telah digunakan yaitu kuesioner atau angket.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	X1.1	3,481	0,279	VALID
	X1.2	3,187		
	X1.3	3,033		
	X1.4	3,728		
	X1.5	3,544		
	X1.6	3,859		
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	3,728	0,279	VALID
	X2.2	3,481		
	X2.3	3,603		
	X2.4	3,608		
	X2.5	3,544		
	X2.6	3,314		
	X2.7	3,317		
	X2.8	3,211		
	X2.9	3,335		
	X2.10	3,654		
	X2.11	3,326		
	X2.12	3,600		
	X2.13	3,842		
	X2.14	3,715		
Kinerja Karyawan (Y)	X3.15	3,634	0,279	VALID
	X3.1	3,637		
	X3.2	3,746		
	X3.3	3,791		
	X3.4	3,740		
	X3.5	3,387		
	X3.6	3,731		
X3.7	3,689			
X3.8	3,364			

Sumber : (Hafizah, 2025)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa semua indikator dalam variabel penelitian memiliki nilai *alpha* 0,05 serta nilai *r* hitung > *r* tabel yaitu ($df = n - 2 = 50 - 2 = 48$) = 0,279, sehingga semua data dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Gozali, untuk mengukur reliabilitas dapat menggunakan metode pengukuran satu kali. Pengukuran dilakukan hanya sekali dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau diukur korelasi antar jawaban pertanyaan (Lamato & Liwang, 2023).

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	N of Item	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,764	0,60	8	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,851		15	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,780		8	Reliabel

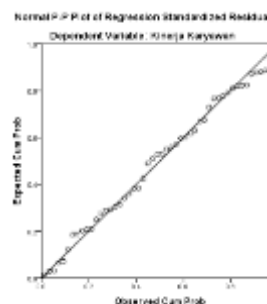
Sumber : (Hafizah, 2025)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa motivasi kerja (X₁) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,764, lingkungan kerja (X₂) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,851, dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,780 yang dimana jika nilai Cronbach's Alpha minimal 0,60 memiliki reliabilitas yang baik atau reliabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel yang diperoleh dari instrumen pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2020), uji normalitas dapat dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk, atau visualisasi seperti histogram dan P-P Plot. Jika nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov (Asymp. Sig.) lebih dari 0,05, maka data residual dianggap berdistribusi normal.



Sumber : (Hafizah, 2025)

Gambar 2. Grafik Uji Normalitas

Berdasarkan gambar dapat diketahui bahwa titik-titik residual menyebar pada sekitar garis diagonal secara dekat. Maka dari hasil uji normalitas menggunakan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84044291
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.209 ^a

Sumber : (Hafizah, 2025)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi yang normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Widarjono (2020) menyatakan bahwa multikolinearitas dapat dideteksi melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Model dianggap bebas multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance VIF	
(Constant)	19.539	4.183		4.671	.000		
1 Motivasi Kerja (X ₁)	.059	.150	.070	.394	.695	.536	1.865
Lingkungan Kerja (X ₂)	.209	.090	.411	2.324	.025	.536	1.865

Sumber : (Hafizah, 2025)

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai Tolerance 0,536 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) 1,865 < 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Kuncoro (2021), pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode

Glejser atau visualisasi scatterplot. Dalam metode Glejser, residual diregresikan terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi masing-masing variabel > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

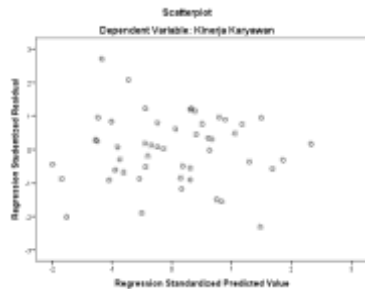
Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.192	2.502		1.675	.101
Motivasi Kerja	-.087	.090	-.190	-.965	.340
Lingkungan Kerja	.014	.054	.052	.265	.792

a. Dependent Variable: Abs Res

Sumber : (Hafizah, 2025)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan variabel motivasi kerja (X_1) dengan nilai 0,340 dan variabel lingkungan kerja (X_2) dengan nilai 0,792. Kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : (Hafizah, 2025)

Gambar 3. Scatterplot Defendant Variabel : Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar dapat diketahui bahwa titik tersebar dan acak serta tidak membentuk pola tertentu. Maka dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Scatterplot dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki residual konstan.

3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan sebuah metode yang digunakan untuk memprediksi suatu nilai atau memahami hubungan antar variabel.

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.539	4.183		4.671	.000
Motivasi Kerja	.059	.150	.070	.394	.695
Lingkungan Kerja	.209	.090	.411	2.324	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : (Hafizah, 2025)

Berdasarkan tabel dapat diketahui persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 19,539 + 0,059X_1 + 0,209X_2$. Interpretasi nilainya yaitu :

1. Konstanta sebesar 19,539 menunjukkan nilai Kinerja Karyawan saat Motivasi dan Lingkungan Kerja bernilai nol.

2. Koefisien X_1 (Motivasi Kerja) sebesar 0,059 berarti setiap peningkatan satu unit Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,059, tetapi pengaruh ini tidak signifikan terhadap karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Mabes TNI Cilangkap.
3. Koefisien X_2 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,209 berarti setiap peningkatan satu unit Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,209 secara signifikan terhadap karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Mabes TNI Cilangkap.

3.4 Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Menurut Widarjono (2020), uji T dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial apakah signifikan atau tidak dalam mempengaruhi variabel terikat. Jika nilai sig.(p-value) < 0,05, maka variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.539	4.183		4.671	.000
Motivasi Kerja	.059	.150	.070	.394	.695
Lingkungan Kerja	.209	.090	.411	2.324	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : (Hafizah, 2025)

Berdasarkan tabel variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat diketahui bahwa :

1. Nilai sig. untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,695 > 0,05 dan nilai thitung 0,394 < ttabel 2,011. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam pengujian ini tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Nilai sig. untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,025 < 0,05 dan nilai thitung 2.324 > ttabel 2,011. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam pengujian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Menurut Priyatno (2020), uji F bertujuan untuk menguji signifikansi seluruh variabel independen dalam model regresi. Apabila nilai signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.682	2	53.341	6.342	.004 ^b
	Residual	395.338	47	8.411		
	Total	502.020	49			

Sumber : (Hafizah, 2025)

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel lingkungan kerja (Y) adalah sebesar 0,004. Dimana jika nilai $Sig < 0,05$ atau $0,004 < 0,05$ dan nilai F hitung $6,342 >$ dari F tabel 3,20 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan secara simultan variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

3.5 Uji Koefisiensi Determinasi Uji Koefisiensi Determinasi Parsial

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model	Coefficients ^a				Correlations			
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	19.539	4.183		4.671	.008			
Motivasi Kerja (X_1)	.659	.150	.076	3.94	.695	.349	.687	.051
Lingkungan Kerja (X_2)	.209	.090	.411	2.324	.02F	.458	.321	.301

Sumber : (Hafizah, 2025)

Berdasarkan tabel untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat menggunakan rumus $KD = \text{Coefficients Beta} \times \text{Coefficients Correlation Zero-Order} \times 100\%$. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi parsial, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Hitung Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Coefficients Beta X Coefficients Correlation Zero-Order	Hasil	Persen
Motivasi Kerja (X_1)	(0,70) X 0,349	0,02443	2,44%
Lingkungan Kerja (X_2)	(0,411) X 0,458	0,18839	18,84%
Total		0,21282	21,28%

Sumber : (Hafizah, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui hasil uji koefisien determinasi secara parsial yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- Motivasi Kerja (X_1) memberikan kontribusi sebesar 2,44% terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) relatif kecil.
- Lingkungan Kerja (X_2) memberikan kontribusi sebesar 18,84% terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Nilai ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisiensi Determinasi Simultan

Tabel 12. Hasil Hitung Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 ^a	.213	.179	2.990
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : (Hafizah, 2025)

Berdasarkan tabel diketahui nilai R Square sebesar 0,213 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh cukup walaupun masih terbilang minim terhadap kinerja karyawan (Y). kemudian dikalikan dengan 100% sesuai dengan rumus uji koefisien determinasi ($R^2 \times 100\%$), maka diperoleh nilai koefisien determinasi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 21,3% dan sisanya 78,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini seperti mutasi karyawan, gaya kepemimpinan, beban kerja, budaya kerja, worklife balance, kerjasama tim dan disiplin kerja.

3.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan memiliki nilai t hitung $0,394 <$ t tabel 2,011 dan nilai Sig $0,695 >$ $0,05$. Kemudian variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan memiliki nilai t hitung $2,324 >$ t tabel 2,011 dan nilai Sig $0,025 <$ $0,05$. Selanjutnya diketahui secara simultan variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai f hitung $6,342 >$ f tabel 3,20 dan nilai Sig $0,004 <$ $0,05$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 19,539 + 0,059X_1 + 0,209X_2$.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap pengaruh kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Mabes TNI Cilangkap, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilainya hanya sebesar 2,44%.
- Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 18,84%.
- Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 21,3%. Sisanya sebesar 78,7% ($100\% - 21,3\%$) dipengaruhi dari faktor lain di luar penelitian. Tidak hanya sekedar mengulang abstrak, atau menulis ulang hasil-hasil penelitian.

Saran

- Meskipun Motivasi Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, penulis berpendapat bahwa motivasi tetap merupakan salah satu faktor yang penting dalam menunjang kinerja karyawan disuatu perusahaan. Oleh karena itu mengevaluasi ulang pendekatan motivasi yang diterapkan di perusahaan perlu dilakukan misalnya memahami

kebutuhan dan preferensi karyawan, memberikan penghargaan yang sesuai kepada karyawan atas pencapaian yang sudah dilakukan, dan juga menciptakan suasana kerja yang mendukung pertumbuhan karyawan.

2. Lingkungan Kerja yang sudah terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, membuktikan bahwa suasana dan kondisi kerja di perusahaan sudah memberikan rasa nyaman, aman, dan harmonis kepada karyawan. Namun perlu untuk dilakukan peningkatan terkait aspek-aspek fisik dan non-fisik lingkungan kerja agar dapat mendorong produktivitas karyawan lebih maksimal.
3. Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan, namun secara simultan bersama Lingkungan Kerja mampu memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya tidak mengabaikan salah satu faktor, melainkan terus mengembangkan strategi yang mampu mengoptimalkan upaya peningkatan motivasi dengan perbaikan lingkungan kerja secara bersamaan agar mendapatkan hasil yang lebih optimal.

REFERENSI

- Arifin, A., Echdar, S. E., & Maryadi, M. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan (JBK)*, 11(4), 367–376. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i4.3116>
- Arikayanti, L. P. D., Astiti, D. A. W., & Saitri, P. W. (2024). Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perumda Pasar Sewakadarma Sebagai Pusat Pemasaran Umkm Kota Denpasar. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 28–38.
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Asyifa, H., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Support. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 60–71. <https://jurnal-stiepari.ac.id/index.php/gemilang/article/download/609/621>
- Budiasa, I. K. (2021). *Lingkungan Kerja Dan Kinerja SDM* (N. K. Suryani (ed.)). Pena Persada.
- Damayanti, N., Sitio, V. S. S., & Wicaksono, A. P. (2025). Model Kepuasan Kerja sebagai Mediator Produktivitas : Studi pada Karyawan di Bandara Halim. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 6(2), 565–578. <https://doi.org/10.35912/simo.v6i2.4990>
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Khaifi, M. Z. (2022). *Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina Ru Ii Sungai Pakning*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Kuncoro, M. (2021). *Metode kuantitatif: teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi*. UPP AMP YKN.
- Lamato, R. M., & Liwang, A. W. D. (2023). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 7(1), 127–140. <https://doi.org/10.32529/jim.v7i1.2726>
- Mayasari, S., & Safina, W. D. (2021). Pengaruh Kualitas Produk dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Restoran Ayam Goreng Kalasan Cabang Iskandar Muda Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa (JBM)*, 1(2), 63–76. <https://doi.org/10.60036/jbm.v1i2.7>
- Merlisa, A., Novegya, R. P., & Rani, A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Baturaja Multi Usaha*. Universitas Baturaja.
- Octavia, N., & Basri, J. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di PT Sanghiang Perkasa Branch Office Cirebon. *JEINSA: Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang*, 3(2), 312–321. <https://doi.org/10.61912/jeinsa.v3i2.57>
- Palupi, W. N. (2025). Analisis Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *DIMENSI*, 14(2), 433–448. <https://doi.org/10.19105/mabny.v2i01.5577>
- Priyatno, D. (2020). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Penerbit Andi.
- Putranto, C. Z., & Wijaya, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT. X. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 10(03), 265–280. <https://doi.org/10.35384/jemp.v10i1.526>
- Rumina. (2024). Tehnik Pengumpulan Data Dalam Penelitian Pendidikan. *LLJ: Islamic Learning Journal*, 2(1), 157–177.
- Tama, A. M. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Wilujeng Kediri. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 52–62. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v1i4.606>
- Widarjono, A. (2020). *Ekonometrika: Pengantar dan*

Aplikasinya Disertai Panduan EViews. UPP
STIM YKPN.