

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kreditplus Cabang Cileungsi

Bayu Setiawan¹, Alex Winarno²,

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia,
bayusetiaawaaan@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia,
winarno@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Peneitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan ingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kreditpus cabang Cieungsi. Studi ini mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi motivasi dan kondisi tempat kerja, menganalisis hubungannya dengan kinerja karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan meau survei yang dibagikan kepada karyawan. Anaaisis statistik, termasuk regresi inier berganda, digunakan untuk mengevauasi pengaruh parsia dan simutan dari motivasi dan ingkungan kerja terhadap kinerja. Hasi peneitian menunjukkan bahwa kedua variabe secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, menggaris bawahi pentingnya menciptakan ingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan motivasi. Hasi Peneitian ini memberikan wawasan yang dapat ditindakanjuti untuk perbaikan organisasi, yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja tenaga kerja dan menyearaskan dengan tujuan perusahaan.

Kata Kunci : kinerja, motivasi kerja, ingkungan kerja.

I. PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik untuk menunjang pencapaian dan kemajuan dari perusahaan tersebut. Usaha yang dilakukan perusahaan adaah menjaga kinerja karyawan semaksima mungkin, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan diperukan motivasi dan ingkungan kerja yang mendukung. Keberhasian perusahaan dapat diukur dari konstribusi yang diberikan oeh sumberdaya manusia yang ada daam perusahaan tersebut ketatnya persaingan bisnis pada era moderen ini menjadikan perusahaan sadar pentingnya untuk memotivasi karyawan untuk bekerja ebih produktif, mengingat kinerja karyawan memiiki peran daam keberhasilan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017: 67), kinerja adaah hasi kerja secara kuitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan daam meaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, daam meningkatkan kinerja tentu saja harus didorong dengan adanya motivasi dari setiap karyawan dan didukung dengan inkungan kerja yang baik agar kinerja yang dikeuarkan adaah kinerja yang maksima. Menurut Andi (2018) produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oeh setiap karyawan. Persyaratan itu adaah kesediaan karyawan untuk bekarja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adaah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan,jasmani yang sehat,kecerdasan dan pendidikan tertentu dan teah memperoah keterampilan untuk meaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kuitas dan kuantitas. Ha ini sejaan dengan pendapat Kisahwan et a. (2024) yang menyatakan bahwa karyawan yang berpengaaman dapat mengatur diri sendiri, teribat dan menunjukkan kinerja yang ebih tinggi. Robbins (1996:198) Mendefinisikan motivasi sebagai kemauan untuk memberikan usaha tinggi demi mencapai tujuan organisasi, yang ditentukan oeh sejauh mana upaya tersebut sesuai dengan pemenuhan berbagai kebutuhan individu. Ha ini sejaan dengan hasi peneitian Ramdhan et a. (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi untuk meayani dan komitmen normatif memediasi pengaruh CSR interna terhadap kinerja karyawan. Seain dengan memotivasi karyawan perusahaan juga peru memastikan ingkungan kerja dapat memfasiitasi karyawan daam mengerjakan perkerjaan.

PT KB Finansia Muti Finance (Kreditpus) cabang Cieungsi, sebagai perusahaan pembiayaan juga sangat memperhatikan kinerja karyawannya. Daam menjaga kinerja karyawan agar seau terukur dengan baik dilakukan peniaian kinerja disetiap divisi. Kreditpus cabang Cieungsi sedang menghadapi tantangan daam

menjaga kinerja karyawan, hal tersebut berdasarkan data penilaian kinerja periode Januari-Desember 2023, terdapat fluktuasi pada nilai rata-rata kinerja karyawan di berbagai divisi. Penilaian kinerja karyawan dibagi berdasarkan lima kriteria yaitu sangat baik, baik, cukup, kurang dan sangat kurang. Berdasarkan periode Januari-Desember 2023 secara keseluruhan kinerja karyawan PT Financia Muti Finance (Kreditpus) cabang Cieungsi mendapatkan rata-rata nilai 4.66 dari nilai tertinggi 5 yang artinya kinerja karyawan Kreditpus cabang Cieungsi belum memiliki kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor. Untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa cara antara lain dengan membangun motivasi kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Motivasi kerja adalah hal yang dibutuhkan karyawan agar bekerja secara maksimal pada suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Dewi (2019:70) berpendapat bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang memberikan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Sedangkan menurut Rasyid (2022) motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang bergantung pada kemampuan dan upaya tersebut untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu. Sedangkan menurut Robbins (1996:198) (2003) motivasi sebagai kemauan untuk memberikan usaha tinggi demi mencapai tujuan organisasi, yang ditentukan oleh sejauh mana upaya tersebut sesuai dengan pemenuhan berbagai kebutuhan individu. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ragi Permanasari, (2017) dengan hasil penelitian bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada beberapa kriteria yang dapat diperbaiki untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti salah satu diantaranya kriteria “penghargaan terhadap hasil kerja yang baik”. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (1996:198) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai kemauan untuk memberikan usaha tinggi demi mencapai tujuan organisasi, yang ditentukan oleh sejauh mana upaya tersebut sesuai dengan pemenuhan berbagai kebutuhan individu. Hal ini dipertegas oleh hasil penelitian Syahrani et al. (2022) yang menyatakan kepemimpinan yang beretika mempengaruhi motivasi karyawan pada organisasi publik.

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan (2013:146), yaitu :

1. Meningkatkan imoral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan kinerja karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas pekerjaan.
7. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
8. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor internal, faktor ini meliputi meraih kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap, kondisi kerja yang aman dan nyaman.
2. Faktor eksternal, faktor ini meliputi lingkungan kerja yang baik, adanya jaminan pekerjaan dan peraturan yang fleksibel.

McClelland dalam Kasim (2018) mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

1. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya. (N-Ach)
2. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain. (N-Pow)
3. Kebutuhan afiliasi, “kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain. Kecenderungan teori motivasi untuk organisasi di pemerintah lebih dekat kepada *Three Need* (N-Affil).

A. Lingkungan Ikerja Ipenting luntuk Idiperhatikan loleh Imanajemen luntuk Imemastikan Ikaryawan Imengerjakan ltugas ldan ltanggung ljawab ldengan Imaksimal. ILingkungan Ikerja Imempunyai lpengaruh llansung lterhadap lpara Ikaryawan lyang Imelaksanakan lproses lproduksi. IMenurut ISimanjuntak, l(2003:39) llingkungan Ikerja ldatap ldiartikan lsebagai lkeseluruhan lalat lperkakas lyang ldi hadapi, llingkungan lsekitarnya ldimana lseorang lbekerja, lmetode lkerjanya, lsebagai lpengaruh lkerjanya lbai k lsebagai lperorangan lmaupun lsebagai lkelompok. IDan lmenurut lIsyandi, l(2004:134) ILingkungan Ikerja ladalah lsesuatu lyang lada ldi llingkungan lpara lpekerja lyang ldatap lmempegaruhi ldirinya ldalam lmenjalankan ltugas lseperti ltemperatur, lkelembapan, lventilasi, lpenerangan, lkegaduhan, lkebersihan ltempat lkerja ldan lmemadai ltidaknya lalat-alat lperlengkapan Ikerja. ISedangkan llingkungan Ikerja lnon lfisik lmenurut lSedarmayanti l(2017:60) ladalah lsemua lkeadaan lyang lterjadi lyang lberkaitan ldengan lhubungan Ikerja, lbai k ldengan llatasan lmaupun ldengan lsesama lrekan Ikerja lataupun lhubungan ldengan lbawahan. l ISedarmayanti l(2001:21) lMenyatakan lbahwa lsecara lgaris lbesar, ljenis llingkungan Ikerja lterbagi lmenjadi ldua lfaktor lyaitu lfaktor llingkungan Ikerja lfisik ldan lfaktor llingkungan Ikerja lnon lfisik.

1. Faktor llingkungan lfisik lmeliputi lpenerangan, lventilasi, lkebersihan, lkeamanan l
2. Faktor llingkungan lnon-fisik lmeliputi lkelancaran lkomunikasi, lkerja lsama lkelompok ldan lperhatian ldan ldukungan lpemimpin.

B. Kinerja Ikaryawan l

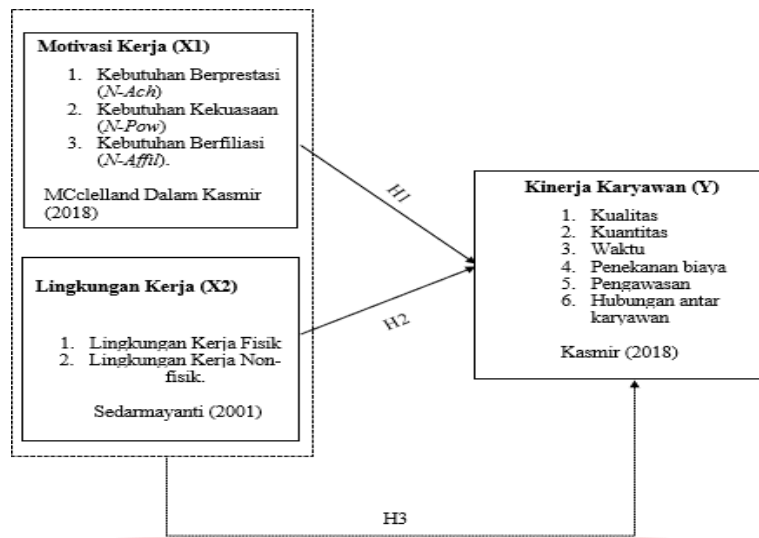
Kinerja lmerupakan lberhasil latau ltidaknya lsuatu lorganisasi latau lperusahaan ldalam lmen capai ltujuan lyang lsudah lditetapkan. IMenurut lSulistiyani l(2003 l: l223), l"Kinerja lseorang lmerupakan lkombinasi ldari lkemampuan, lusaha ldan lkesempatan lyang ldatap ldinilai ldari lhasil lkerjanya". lSelanjutnya lmenurut lHasibuan l(2001:34) lmengemukakan l"Kinerja l(prestasi lkerja) ladalah lsuatu lhasil lkerja lyang ldicapai lseorang ldalam lmelaksanakan ltugas ltugas lyang ldibebankan lkepadanya lyang ldidasarkan llatas lkecakapan, lpengalaman ldan lkesungguhan lserta lwaktu". IMenurut lSinambela l(2016), lkinerja lkaryawan ldidefinisikan lsebagai lkemampuan lkaryawan ldalam lmelakukan lsesuatu lkeahlian ltertentu. lKinerja lkaryawan lsangatlah lperlu, lsebab ldengan lkinerja lini lakan ldiketahui lseberapa ljauh lkemampuan lkaryawan ldalam lmelaksanakan ltugas lyang ldibebankan lkepadanya." lBerdasarkan ldefinisi lyang lsudah ldipaparkan ldi llatas, lmaka ldatap ldisimpulkn lbahwa lkinerja lkaryawan lsebagai lhasil lkerja lyang ldatap ldicapai loleh lseorang latau lkelompok lorang ldalam lsuatu lorganisasi. l

pendapat lKasmir l(2018:208) lmengukur lkinerja lkaryawan ldatap lmenggunakan lIndikator lsebagai lberikut

l:

1. lkualitas
2. lKuantitas
3. lwaktu
4. lPenekanan lBiaya
5. lPengawasan
6. lHubungan lAntar lKaryawan

Dari lpendapat lpara lahli ldias lpenulis lmerangkai lkerangka lpenelitian lseperti lyang ldijabarkan lpada lgambar llidibawah lini ll



Gambar 11 Kerangka Penelitian
Sumber: Olahan Penulis 2024

H1: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

H2: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

H3: Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan metode analisis deskriptif. Responden terdiri dari karyawan PT Kreditpus cabang Cieungsi. Instrumen penelitian berupa kuesioner menggunakan skala Likert (1-5). Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang akan digunakan untuk memenuhi populasi serta sampel tertentu. Menurut Sugiyono (2019:17), metode kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pada sifat positivisme, sebagai metode ilmiah atau ilmiah karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Menurut Sugiyono (2017: 147) "Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih lanjut".

Menurut Sugiyono (2019:145) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bisa digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:146) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa rentang nilai r -hitung antara 0,413 - 0,900, sehingga seluruh nilai r -hitung > r -tabel (0,361). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja Karyawan tersebut sudah valid.

2. Hasil pada uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada motivasi kerja (X1) sebesar 0,845, pada lingkungan kerja (X2) sebesar 0,883 dan pada kinerja (Y) sebesar 0,925. Item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid karena sudah diuji reliabilitasnya sesuai Cronbach's Alpha sehingga mendapatkan hasil seluruh variabel nilai koefisien Cronbach's Alpha > 0,90.

L

B. Analisis Deskriptif

Tabel 11. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Presentase	Keterangan Variabel
Motivasi	76%	Baik
Lingkungan	79%	Baik
Kinerja	76%	Baik

Sumber: Olahan Penulis 2024

Pada tabel 1, diketahui bahwa presentase variabel motivasi kerja sebesar 76% yang artinya motivasi karyawan dalam kategori baik. Tingkat variabel lingkungan kerja sebesar 79% masuk ke dalam kategori baik. Dan variabel kinerja sebesar 76% masuk ke dalam kategori baik.

C. Uji Normalitas

Uji ini merupakan prasyarat layak data untuk analisis menggunakan statistik parametrik atau statistik nonparametrik. Uji ini bertujuan menguji suatu model persamaan regresi berdistribusi normal atau tidak. Jika hasil menunjukkan berdistribusi normal, maka analisis yang digunakan berjenis statistik parametrik. Sebaliknya, jika hasil menunjukkan berdistribusi tidak normal, maka analisis yang digunakan berjenis statistik nonparametrik.

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	Kolmogorov-Smirnova	Shapiro-Wilk
Statistic	0,061	0,988
df	70	70
Sig.	0,200*	0,742

Sumber: Olahan Penulis 2024

Berdasarkan tabel uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. sebesar 0,200 (Sig. > 0,05), artinya analisis statistika parametrik dengan menggunakan analisis regresi linear berganda layak dan dapat dilanjutkan.

D. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independen dengan menggunakan metode toleransi dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai toleransi > 0,10 tidak terjadi multikolinearitas atau jika nilai VIF < 10,00 tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Variabel Independen	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi Kerja	Kinerja	0,940	1064	Tidak ada Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	Kinerja	0,940	1064	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber: Olahan Penulis 2024

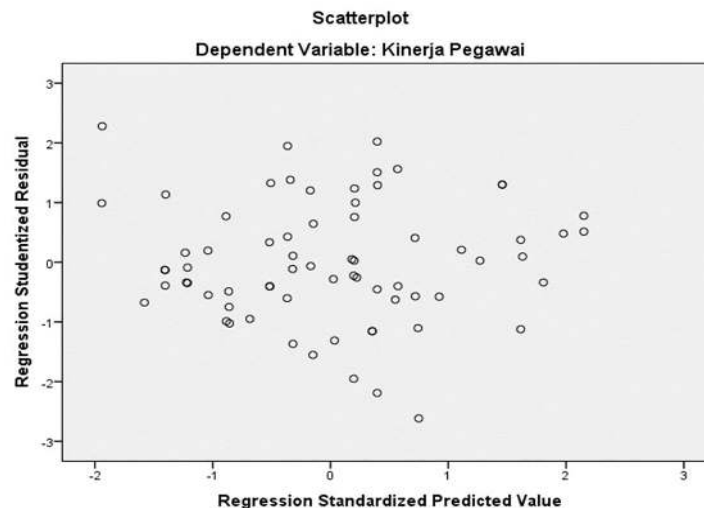
Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa seluruh variabel independen mempunyai nilai VIF < 110, yang berarti tidak terdapat multikolinearitas sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian ini.

E. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan varian dari residual (nilai error) dari nilai observasi model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

IGhozali, I(2016:134). ISalah Isatu Icara Iuntuk Imengetahui Iada Itidaknya Iheteroskedastisitas Idalam Isuatu Imodel Iregresi Ilinier IBerganda Iadalah Idengan Imelihat Igrafik Iscatterplot Iatau Inilai Iprediksi Iv variabel Iterikat Iyaitu ISRESID Idengan Iresidual Ierror Iyaitu IZPRED. ISehingga Idasar Ipengambilan Ikeputusan Iuntuk Imenentukan Iada Iatau Itidaknya Iheteroskedastisitas Imenurut I IGhozali, I(2016:134) Iadalah Isebagai Iberikut:

1. Jika Iada Ipola Itertentu, Ititik-titik Iyang Imembentuk Isuatu Ipola Iyang Iteratur I(bergelombang, Imelebar Ilalu Imenyempit) Imaka Iterjadi Iheteriskedastisitas.
2. Sebaliknya Ijika Itidak Iada Ipola Iyang Ijelas, Ititik-titik Imenyebar Idiatas Idan Idibawah Iangka I0 Ipada Isumbu Iy Imaka Itidak Iterjadi Iheteroskedastisitas



Gambar 12. I Grafik IScatterplot

Berdasarkan Igarifk Idiatas, Idiketahui Ibahwa Itidak Iada Ipola Iyang Ijelas, Ititik-titik Imenyebar Idiatas Idan Idibawah Iangka I0 Ipada Isumbu Iy Imaka Itidak Iterjadi Iheteroskedastisitas, Isehingga Imodel Iregresi Ilayak Idigunakan Idalam Ipenelitian Iini.

F. Analisis IRegresi ILinear IBerganda

Analisis data yang digunakan adaah Regresi inier Berganda. Mode ini dipilih untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabe independen terhadap variabe dependen baik secara parsia maupun bersama-sama. Sebeum mode regresi digunakan untuk menguji hipotesis, maka terebih dahuu dilakukan diantaranya pengujian hipotesis. Seteah syarat untuk diteitinya suatu mode regresi teah terpenuhi semua, maka angkah seanjutnya untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan daam peneitian ini, dilakukan analisis data dengan Uji F (uji serentak seuruh variabe) dan uji T (uji parsia) dengan taraf $\alpha = 5\%$. Tabe 4.

G. Uji IKoefisien IDeterminasi I(R²)

Koefisien Ideterminasi I(R²) Iuntuk Imengukur Iseberapa Ijauh Ikemampuan Imodel Idalam Imenerangkan Iv ariasi Iv variabel Idependen. INilai Ikoefisien Ideterminasi Iadalah Iantara Inol Idan Isatu. INilai IR² Iyang Ikecil Imenunjukkan Ibahwa Ikemampuan Iv variabel-variabel lindependen Idalam Imenjelaskan Iv ariasi Iv variabel Idependent Isangat Iterbatas. INilai IR² Iyang Imendekati Isatu Iberarti Iv variabel-variabel lindependen Imemberikan Ihampir Is semua linformasi Iyang Idibutuhkan Iuntuk Imemprediksi Iv variabel Idependen IGhozali, I(2016:95).

Tabel 14 IModel ISummary IRegresi ILinear IBerganda

R ²	F-hit	Sig.
----------------	-------	------

0,567

43,796

0,000

Sumber: IHasil IPengolahan IData, I2024

Dari hasil pengoahan regresi inear berganda diketahui bahwa koefisien determinasi $R^2 = 0,567$. Artinya seuruh variabe independen (motivasi kerja dan ingkungan kerja) mampu menjeaskan variasi dari variabel dependen (kinerja Karyawan) sebesar 56,7% sedangkan sisanya (43,3%) dijeaskan oeh faktor-faktor ain yang tidak diikutsertakan ke daam mode.

Dari hasil pengujian regresi inear berganda didapatkan naii F-hitung sebesar 43,796 dengan signifikansi (naii p) sebesar 0,000, yang artinya ada minima 1 (satu) variabe independen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau secara simutan terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H. Uji IParsial l(Uji lt)

	Tabel 15. IHasil IUji lt				
<i>Variabel</i>	Unstandardized ICoefficients	Standardized ICoefficients		t	Sig.
	B	Std. IError	IBeta		
<i>Model IKinerja IKaryawan</i>					
(Constant)	-0,134	0,503	1	-0,267	0,791
Motivasi IKerja	0,560	0,131	0,355	4,281	0,000
Lingkungan IKerja	0,449	0,064	0,582	7,016	0,000

Sumber: IOlahan IPenulis I2024

Berdasarkan hasil uji parsia didapatkan naii t-hit sebesar 4,281 ebih besar dari 1,96 (t-hit > 1,96) dan naii p sebesar 0,000 ebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 atau ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Naii koefisien koreasi (standardized beta) sebesar 0,355 dan bertanda positif, hasil ini menunjukkan bahwa variabe motivasi kerja memiliki pengaruh dengan hubungan yang searah (positif) dan signifikan terhadap variabe kinerja Karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin baik juga.

Berdasarkan hasil uji parsia didapatkan naii t-hit sebesar 7,016 ebih besar dari 1,96 (t-hit > 1,96) dan naii p sebesar 0,000 ebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 atau ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara ingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Naii koefisien koreasi (standardized beta) sebesar 0,582 dan bertanda positif, hasil ini menunjukkan bahwa variabe ingkungan kerja memiliki pengaruh dengan hubungan yang searah (positif) dan signifikan terhadap variabe kinerja Karyawan. Artinya semakin baik ingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin baik juga.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil peneitian yang dilakukan berikut merupakan kesimpulan yang dapat ditarik mengenai motivasi kerja dan ingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KB Finansia Muti Finance (Kreditpus) cabang Cieungsi.

A. Kesimpulan

- Motivasi IKerja lterhadap lkinerja Ikaryawan l
Dari lhasil lpenelitian lini lmotivasi IKerja lbepengaruh lsignifikan lterhadap lkinerja Ikaryawan lpada IPT IKreditplus lcabang ICileungsi. lUnsur lmotivasi, lseperti lpeluang lpengembangan lkarir, lpengakuan latas lprestasi, ldan lrasa lkepuasan IKerja, lberpengaruh lpositif lterhadap lkesediaan Ikaryawan luntuk lmelaksanakan ltugasnya lsecara lefektif. IKaryawan lyang lmerasa ldiakui ldan ldihargaan llebih lbesar lkemungkinannya luntuk lterlibat ldan lmenunjukkan lkinerja lyang lbaik.
- Lingkungan IKerja lterhadap lkinerja Ikaryawan l
Lingkungan IKerja, lbaik lyang lmencakup laspek lfisik l(fasilitas, lkenyamanan) lmaupun lnon lfisik l(hubungan linterpersonal, ldukungan lemosional), ljuga lberperan lpenting ldalam lmenentukan lkinerja Ikaryawan. lLingkungan IKerja lyang lterorganisir ldengan lbaik ldan lmendukung ltelah lterbukti

Memendorong produktivitas. Secara khusus, faktor-faktor seperti kenyamanan ruang kerja, komunikasi yang efektif, dan kerja tim disorot oleh responden sebagai kontributor utama terhadap lingkungan kerja yang kondusif.

3. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Jika dilihat secara bersama-sama, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh besar dan positif terhadap kinerja karyawan Kreditplus. Analisis statistik menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut, baik secara parsial maupun simultan, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dan masing-masing variabel berkontribusi terhadap produktivitas dan efektivitas karyawan secara keseluruhan. Motivasi mendorong karyawan untuk berusaha mencapai hasil kinerja yang baik, sementara lingkungan kerja yang mendukung memfasilitasi kemampuan mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Saran

Untuk meningkatkan kinerja karyawan Kreditplus Cileungsi, diusulkan rekomendasi sebagai berikut

1. Meningkatkan motivasi kerja

Membangun program pengembangan karir yang terstruktur, termasuk peluang pelatihan dan peningkatan keterampilan, yang dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan dan peran pekerjaan mereka.

2. Menerapkan program

penghargaan yang komprehensif untuk mengakui dan memberi penghargaan kepada karyawan yang berkinerja tinggi. Hal ini dapat mencakup insentif penghargaan yang searas dengan tujuan perusahaan.

3. Meningkatkan lingkungan kerja Fisik

Meningkatkan aspek fisik lingkungan kerja, seperti tempat kerja, pencahayaan, dan ventilasi, untuk memastikan karyawan memiliki ruang kerja yang nyaman dan efisien.

4. Meningkatkan lingkungan kerja non fisik

Mempromosikan budaya komunikasi terbuka dan kerja sama tim melalui kegiatan membangun tim secara teratur dan sesi umpan balik, menumbuhkan suasana kolaboratif yang positif yang mendukung produktivitas.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung 1: Remaja Rosdakarya.
- Ambar IT. Sulistiyani Idn Rosidah. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Andi, IK. (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan IPT Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra Cabang Gowa. Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Desillia Purnama Dewi, IH. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edi Junaedi (ed.); Cetakan II). Unpam Press.
- Edy Sutrisno. (2013). Budaya Organisasi. Jakarta 1: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 18). Cetakan ke VIII. Semarang 1: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: IPT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: IPT Bumi Aksara.
- Isyandi, IB. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru, Unri Press.
- Kasmir. (2018). Analisis Laporan Keuangan. Depok: IPT. Raja Grafindo Persada.
- Kisahwan, ID., Winarno, IA., & Hermana, ID. (2024). Implicit and social learning theory: an explanation of why experienced medical representatives have higher engagement and performance. International Journal of Business Innovation and Research, 133(3), 1418-432.
- Ragil Permanasari. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Ramadhan, IR. IM., Winarno, IA., Kisahwan, ID., & Hermana, ID. (2022). Corporate social responsibility internal as a predictor for motivation to serve, normative commitment, and

- adaptive performance among State-owned Enterprises' employee. *Cogent Business & Management*, 19(1), 12093486.
- Rasyid, IM. A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 14 Sampali Medan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 13(1), 160-74.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi ke 17 (Jilid III)*. Jakarta : Prehallindo.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: IPT. Refika Adiatama.
- Simanjuntak, Payaman J. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma, Jakarta.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara Jl Sawo Raya No 118.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrani, M., Hernawaty, H., & Winarno, A. (2022). The Effect of Ethical Leadership on Job Performance: The Mediating Role of Public Service Motivation and Normative Commitment. *Journal of Leadership in Organizations*, 14(1).