

Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Sumatera Selatan

Eko Prayoga

Universitas Baturaja

Mardiah Kenamon

Universitas Baturaja

Yetty Oktarina

Universitas Baturaja

Indah Purnomowati

Universitas Baturaja

Abstract

Business development at this time is running so fast. One area that is quite rapid development is the field of Information Technology (IT) which is the business field of PT. BPR Utomo Mss. In this research, researchers have the opportunity to conduct research on PT. BPR Utomo Mss. The purpose of this research is to analyze the influence of motivation, work discipline and work environment on employee performance of PT. Finnet Indonesia. This type of research is quantitative. The population in this research is employees of PT. BPR Utomo Mss. The data were collected using simple random sampling which was distributed to 70 respondents. Data collection techniques in this study are questionnaires and library data. The method used is multiple linear regression, with the help of SPSS 22 software. The results of this study indicate that the motivation, work discipline and work environment affect simultaneously and significantly to employee performance as indicated by the level of significance $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) and Adjusted R-square of 0.310. This means that the contribution of Motivation, work discipline, and work environment is 31%. While the remaining 69%, explained by other variables outside this study. Partially, motivation have significant effect to employee performance equal to 0,017, work discipline have significant effect to employee performance equal to 0,006, and work environment have significant effect to employee performance equal to 0,025.

Keyword: motivation, work discipline, work environment, employee performance

Abstrak

Perkembangan bisnis pada saat ini berjalan dengan begitu cepat. Salah satu bidang yang cukup pesat perkembangannya adalah bidang Teknologi Informasi (TI) yang merupakan bidang bisnis dari PT. BPR Utomo Mss. Pada penelitian kali ini, peneliti berkesempatan melaksanakan penelitian pada PT. BPR Utomo Mss. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Finnet Indonesia. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Utomo Mss. Pengambilan data menggunakan simple random sampling yang didistribusikan kepada 70 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan data pustaka. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan bantuan software SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan Adjusted R-square sebesar 0,310. Artinya kontribusi Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja adalah 31%. Sedangkan sisanya 69%, dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,017, disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,006, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,025.

Kata Kunci: motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat saat ini, dunia bisnis mengalami transformasi yang signifikan, terutama dalam sektor Teknologi Informasi (TI) dan sistem pembayaran elektronik (*e-payment*) (Anugrah, 2020; Manta, Vasile & Rusu, 2025). TI berperan penting dalam mendukung proses bisnis melalui penyediaan infrastruktur, aplikasi, dan layanan informasi yang efisien. Sementara itu, *e-payment* menjadi solusi transaksi yang semakin diminati karena kecepatan dan kemudahan yang ditawarkannya kepada konsumen dan pelaku usaha (Kafley, 2021). Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tersebut adalah PT. BPR Utomo Manunggal Sejahtera Sumatera Selatan. Perusahaan ini didirikan pada 31 Oktober 2005 dan memulai aktivitas operasionalnya pada tahun 2006. Fokus awal perusahaan adalah menyediakan infrastruktur TI dan solusi transaksi keuangan bagi industri perbankan dan jasa keuangan lainnya. Seiring waktu, PT. BPR Utomo Manunggal Sejahtera memperluas portofolio bisnisnya dengan mencakup tiga layanan utama, yaitu aggregator pembayaran tagihan (*bill payment aggregator*), platform pembayaran elektronik (*electronic payment platform*), dan solusi pembayaran daring (*online payment solution*).

Dalam menghadapi dinamika bisnis yang semakin kompetitif, peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat krusial (Ginting, Putri & Nurbaiti, 2021). Karyawan sebagai penggerak utama aktivitas operasional perusahaan diharapkan memiliki motivasi tinggi, disiplin kerja yang baik, serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif (Syahsudarmi, 2022). Ketiga faktor ini merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memastikan pengelolaan SDM yang tepat guna mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Berdasarkan data internal perusahaan, pertumbuhan transaksi pembayaran menunjukkan tren positif dari tahun 2022 hingga 2023. Namun, meskipun pencapaian nominal pada tahun 2024 melebihi target yang ditetapkan, terdapat penurunan persentase capaian dibandingkan dengan target awal. Hal ini menandakan bahwa diperlukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai bagian integral dalam pencapaian target organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Utomo Manunggal Sejahtera Sumatera Selatan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengambilan keputusan strategis dalam pengelolaan SDM serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga diharapkan mampu mengidentifikasi variabel dominan yang paling memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan demikian, perusahaan dapat menyusun strategi pengembangan SDM yang lebih terfokus dan berbasis data.

2. Landasan Teori

2.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang memiliki pengaruh besar terhadap perilaku individu dalam konteks organisasi. Menurut Hartatik (2018), motivasi kerja adalah faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan menopang perilaku seseorang agar mau bekerja secara giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi ini berkaitan dengan proses mental, baik dari aspek kognitif (akal) maupun afektif (perasaan), yang mendorong individu untuk bertindak. Secara lebih spesifik, motivasi termasuk dalam kategori proses mental atau gejala kejiwaan konatif, yaitu yang berkaitan dengan kehendak atau kemauan seseorang untuk bertindak. Oleh karena itu, motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan internal dalam diri individu untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu.

Lebih lanjut, teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg dalam Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa terdapat sejumlah faktor yang berperan sebagai *satisfiers* atau *motivators*, yaitu faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja serta memotivasi individu. Indikator motivasi kerja menurut teori ini antara lain:

a. Prestasi (*Achievement*)

Kebutuhan akan prestasi mendorong individu untuk mengembangkan kreativitas serta mengarahkan seluruh kemampuan dan energi dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

b. Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan dari organisasi terhadap prestasi dan kontribusi karyawan menjadi bentuk apresiasi yang penting. Hal ini dapat meningkatkan status individu serta memperkuat motivasi kerja.

c. Pekerjaan itu sendiri (*The Work Itself*)

Kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dan kemampuan individu sangat menentukan tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang tepat sangat diperlukan.

d. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Karyawan yang diberi wewenang dan kepercayaan untuk bertanggung jawab atas tugasnya cenderung memiliki rasa kepemilikan dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan.

e. Kemajuan (*Advancement*)

Peluang untuk mengalami kenaikan jabatan atau tanggung jawab yang lebih besar dapat menjadi insentif penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

f. Pengembangan Potensi Individu (*The Possibility of Growth*)

Pengembangan potensi melalui pelatihan, pendidikan, dan pembelajaran berkelanjutan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kapasitas teknis, konseptual, dan moralnya sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan elemen fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam mewujudkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Menurut

Nitisemito dalam Darmawan (2013), disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan seseorang yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain, kedisiplinan tercermin dari sejauh mana karyawan menaati dan melaksanakan ketentuan yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, apabila mayoritas peraturan dalam organisasi dapat dipatuhi oleh sebagian besar karyawan, maka hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan di organisasi tersebut telah terbentuk secara optimal. Selanjutnya, Rivai (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer dalam membina komunikasi yang konstruktif dengan karyawan. Tujuannya adalah untuk mendorong karyawan mengubah perilaku yang tidak sesuai serta meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011), disiplin kerja memiliki beberapa indikator utama yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kedisiplinan seorang karyawan, antara lain:

a. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap jadwal kerja yang telah ditetapkan, termasuk waktu kehadiran, keputungan, serta penyelesaian tugas. Ketepatan waktu tidak hanya menunjukkan profesionalisme, tetapi juga komitmen terhadap tanggung jawab kerja.

b. Kepatuhan terhadap Peraturan

Disiplin kerja tercermin dari sejauh mana karyawan mematuhi semua ketentuan organisasi, baik yang bersifat formal (tertulis) maupun informal (tidak tertulis). Sikap patuh ini menunjukkan adanya loyalitas dan integritas dalam menjalankan fungsi pekerjaan.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab ditunjukkan melalui kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas, menjaga fasilitas kerja, serta menjalankan fungsi pekerjaan sesuai dengan peran yang diemban. Karyawan yang bertanggung jawab akan berupaya memberikan hasil terbaik dan memelihara kepercayaan yang diberikan oleh organisasi.

Dengan demikian, kedisiplinan kerja tidak hanya menjadi indikator perilaku individual, tetapi juga menjadi prasyarat penting bagi terciptanya budaya kerja yang produktif dan harmonis di lingkungan organisasi.

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan produktivitas kerja. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai gabungan alat, bahan, metode, serta pengaturan kerja yang dihadapi individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Sunyoto (2012) menambahkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua unsur eksternal yang memengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, Sutrisno (2016) menekankan pada pentingnya sarana dan prasarana kerja yang mendukung, dan Silalahi (2013) melihat lingkungan kerja sebagai elemen internal maupun eksternal organisasi yang berdampak pada pencapaian tujuan manajerial.

Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja menurut Sedarmayanti (2001), antara lain:

a. Penerangan

Penerangan yang memadai sangat penting untuk keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang cukup namun tidak menyilaukan dapat mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi.

b. Temperatur

Suhu ruang kerja yang sejuk dan stabil membantu menjaga kenyamanan fisiologis karyawan, meskipun toleransi terhadap suhu dapat berbeda-beda antar individu.

c. Kelembaban Udara

Tingkat kelembaban yang sesuai diperlukan agar tubuh dapat berfungsi optimal dalam mengatur suhu tubuh dan mencegah ketidaknyamanan saat bekerja.

d. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang baik, terutama dengan kadar oksigen yang cukup, sangat penting bagi metabolisme dan kesehatan karyawan selama bekerja.

e. Tingkat Kebisingan

Lingkungan kerja yang bebas dari kebisingan berlebih dapat meningkatkan konsentrasi, mengurangi stres, dan mencegah gangguan kesehatan seperti kerusakan pendengaran.

f. Getaran Mekanis

Paparan terhadap getaran dari alat mekanis yang tidak teratur dapat menimbulkan ketidaknyamanan fisik hingga gangguan kesehatan, tergantung intensitas dan frekuensinya.

Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu prasyarat penting dalam menciptakan kinerja yang optimal dan produktivitas organisasi yang berkelanjutan.

2.4 Kinerja Pegawai

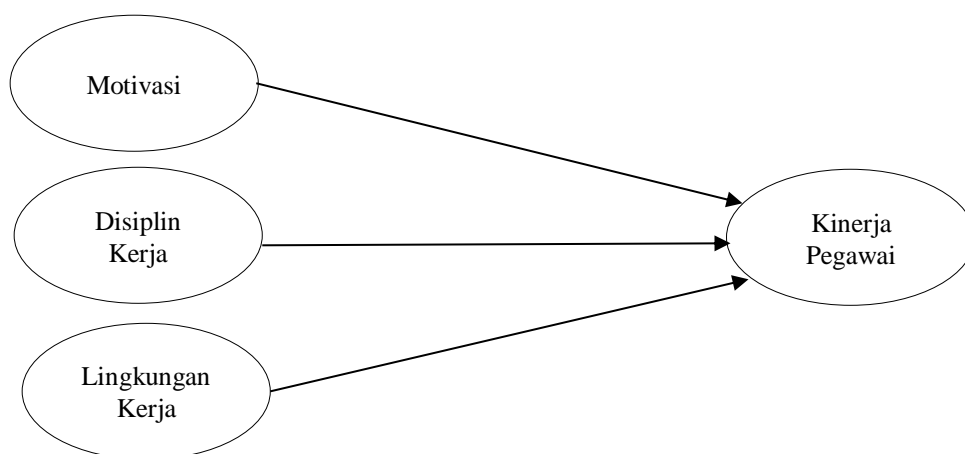
Kinerja pegawai merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi yang mencerminkan hasil kerja individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Robbins (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu. Namun, makna kinerja tidak hanya terbatas pada hasil akhir, melainkan juga mencakup bagaimana proses kerja tersebut berlangsung secara efektif dan efisien. Wibowo (2007) menegaskan bahwa kinerja merupakan cerminan dari pelaksanaan rencana kerja yang dijalankan oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, motivasi, serta dorongan kepentingan tertentu. Dengan kata lain, kinerja berkaitan erat dengan perilaku kerja yang produktif dan bertanggung jawab. Lebih lanjut, Wibowo (2010) menyatakan bahwa keberhasilan kinerja tidak terlepas dari bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya. Apresiasi, pengakuan, dan sistem manajemen yang mendukung akan berdampak langsung terhadap perilaku kerja individu. Mangkunegara (2015) turut menyampaikan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja pegawai, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai dalam pelaksanaan tugas sesuai tanggung

jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Afandi (2018), terdapat sembilan indikator utama yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kinerja pegawai. Indikator tersebut meliputi kuantitas hasil kerja, yaitu jumlah output yang dapat dihasilkan dalam satuan tertentu; kualitas hasil kerja, yang merujuk pada mutu dan kesesuaian hasil kerja dengan standar; efisiensi, yaitu pemanfaatan sumber daya secara hemat dan optimal; dan disiplin kerja, yang mencerminkan ketaatan terhadap aturan dan prosedur. Selain itu, inisiatif menjadi indikator penting yang menggambarkan kemampuan pegawai untuk bertindak secara mandiri tanpa menunggu perintah, sedangkan ketelitian merujuk pada kecermatan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat sasaran. Aspek lainnya mencakup kepemimpinan, yang menunjukkan kemampuan memengaruhi rekan kerja dalam pencapaian tujuan; kejujuran, sebagai nilai moral yang penting dalam menjalankan tanggung jawab; serta kreativitas, yakni kemampuan menghasilkan ide-ide baru yang inovatif dalam pekerjaan.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja pegawai sebagaimana dikemukakan oleh Mathis dan Jackson dalam Ramadhan (2018), meliputi tiga aspek utama. Pertama, kemampuan individu yang terdiri dari potensi intelektual (IQ) dan kemampuan aktual dalam menyelesaikan tugas. Kedua, motivasi kerja yang mendorong individu untuk mencapai kinerja optimal, terbentuk dari sikap mental terhadap pekerjaan. Ketiga, dukungan sosial yang diberikan oleh lingkungan, baik dari keluarga maupun rekan kerja, yang turut memengaruhi semangat dan produktivitas pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada individu itu sendiri, tetapi juga pada dukungan sistemik dari organisasi serta lingkungan sosial yang kondusif.

2.5 Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Berikut pada tampilan (Gambar 1) disajikan kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual pada Gambar 1, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H₁: Diduga bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H₂: Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H₃: Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Metode

Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Sumsel penentuan lokasi dilaksanakan secara sengaja (purposive). Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode penarikan contoh dalam penelitian ini menggunakan acak sederhana (*simple random sampling*). Dimana jumlah populasi karyawan PT. BPR Utomo Manunggal Sejahtera Sumsel 230 Karyawan 10% dari populasi yaitu sebanyak 70 orang yang akan dijadikan sampel ini dalam penelitian ini. Metode pengolahan data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Penggunaan analisis regresi linier berganda ini dikarenakan data yang diperoleh dianggap sebagai data populasi dan berdistribusi normal serta antara variabel indenpenden dan dependen terdapat hubungan linier.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap seluruh indikator pada variabel motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai, diperoleh bahwa seluruh indikator tergolong valid, karena masing-masing memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut juga tergolong reliabel, ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dinyatakan layak digunakan untuk pengukuran karena telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas secara statistik.

Temuan ini memperkuat kepercayaan terhadap data yang dikumpulkan dan memastikan akurasi hasil analisis selanjutnya. Instrumen yang valid dan reliabel menjadi dasar penting dalam memperoleh simpulan yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Oleh karena itu, proses analisis lanjutan seperti pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan tingkat keyakinan yang tinggi.

4.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (Tabel 1) diperoleh nilai koefisien, *t* hitung dan signifikan untuk variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31,293	4,316		7,251	,000
Motivasi	0,239	0,098	0,355	2,445	,017
Disiplin Kerja	-0,158	0,056	-0,309	-2,832	,006
Lingkungan Kerja	0,173	0,076	0,327	2,290	,025

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan pada Tabel 1, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut yaitu pertama, nilai konstanta sebesar 31,293 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi (X₁), disiplin kerja (X₂), dan lingkungan

kerja (X3) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) yang dihasilkan adalah sebesar 31,293, dengan asumsi bahwa variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja dianggap konstan atau tidak berubah. Kedua, koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,239 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan PT Finnet Indonesia sebesar 0,239, dengan asumsi variabel lain dalam model tetap. Ketiga, koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar -0,158 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja justru menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,158, dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan. Keempat, koefisien regresi lingkungan kerja (X3) sebesar 0,173 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,173, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan (2013), yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan, sementara disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,652, yang berarti bahwa sebesar 65,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dalam model ini. Sedangkan sisanya sebesar 34,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun model ini memiliki daya jelaskan yang kuat, masih terdapat faktor-faktor eksternal lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kompensasi. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk mempertimbangkan variabel tambahan guna meningkatkan akurasi model secara keseluruhan.

4.3 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Utomo Manunggal Sejahtera Sumatera Selatan, baik secara simultan maupun parsial. Temuan ini memperkuat teori-teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa faktor internal seperti motivasi dan disiplin, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, merupakan determinan penting dalam pencapaian kinerja organisasi. Secara parsial, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Herzberg dalam Hasibuan (2019) yang menyebutkan bahwa motivator seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Dalam konteks perusahaan, ketika karyawan merasa dihargai, diberi kesempatan berkembang, dan melihat makna dalam pekerjaannya, maka dorongan intrinsik untuk berkinerja optimal pun meningkat. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa motivasi memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai.

Berbeda dengan motivasi, variabel disiplin kerja dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja. Meskipun secara teoritis disiplin merupakan elemen penting dalam pembentukan perilaku kerja yang teratur dan patuh terhadap peraturan, namun dalam konteks penelitian ini, kemungkinan terdapat faktor lain

yang memoderasi hubungan tersebut. Misalnya, disiplin yang diterapkan terlalu kaku atau tidak disertai pendekatan humanis bisa saja menimbulkan tekanan psikologis, penurunan kepuasan kerja, atau resistensi dari karyawan. Hasil ini memperkuat temuan sebelumnya dari Setiawan (2013) yang menyatakan bahwa persepsi negatif terhadap sistem disiplin dapat menurunkan kinerja, terutama jika tidak disertai komunikasi yang efektif dan kejelasan prosedur.

Selanjutnya, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini konsisten dengan pandangan Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa kondisi fisik lingkungan seperti pencahayaan, sirkulasi udara, suhu ruangan, dan tingkat kebisingan memainkan peran penting dalam mendukung produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan fokus, mengurangi stres, dan menciptakan suasana yang kondusif untuk berkinerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa PT. BPR Utomo Manunggal Sejahtera perlu terus mengembangkan lingkungan kerja yang sehat dan ergonomis guna menjaga performa karyawan secara berkelanjutan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,310. Artinya, sebesar 31% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 69% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, budaya organisasi, atau kondisi ekonomi makro.

Dengan demikian, hasil pembahasan ini memberikan implikasi praktis bahwa peningkatan motivasi dan perbaikan kondisi lingkungan kerja harus menjadi prioritas dalam manajemen SDM. Di sisi lain, evaluasi terhadap pendekatan disiplin yang diterapkan juga perlu dilakukan agar tidak kontraproduktif terhadap semangat dan kinerja pegawai. Pendekatan yang lebih adaptif, berbasis apresiasi dan pembinaan, dapat menjadi solusi untuk menciptakan disiplin yang konstruktif dan memberdayakan

5. Simpulan dan Keterbatasan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula dorongan mereka untuk bekerja secara optimal dalam mencapai target perusahaan. Sebaliknya, variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa sistem disiplin yang diterapkan kemungkinan belum sepenuhnya efektif dalam mendukung produktivitas kerja. Disiplin yang terlalu kaku atau tidak disertai pendekatan persuasif dapat menimbulkan resistensi dan berdampak pada penurunan performa. Sementara itu, lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif terbukti mendukung terciptanya efisiensi serta meningkatkan semangat kerja karyawan.

Secara simultan, ketiga variabel independen yang diteliti, yakni motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, memberikan kontribusi sebesar 31% terhadap kinerja

karyawan. Artinya, sebesar 69% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, maupun sistem evaluasi kerja. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih komprehensif dalam memahami dan mengelola kinerja sumber daya manusia di lingkungan organisasi. Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, ruang lingkup penelitian hanya terbatas pada satu perusahaan, yaitu PT. BPR Utomo Manunggal Sejahtera Sumatera Selatan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas ke organisasi lain dengan karakteristik yang berbeda. Kedua, pendekatan yang digunakan sepenuhnya bersifat kuantitatif, sehingga belum mampu menggali secara mendalam aspek subjektif seperti persepsi, sikap, atau pengalaman individu yang juga berpengaruh terhadap kinerja. Ketiga, variabel yang dianalisis hanya mencakup tiga faktor, sementara masih banyak variabel lain yang potensial untuk memengaruhi kinerja namun belum terakomodasi dalam penelitian ini.

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan tersebut, beberapa saran dapat diajukan. Pertama, manajemen perusahaan perlu terus memperkuat upaya peningkatan motivasi karyawan, antara lain melalui pemberian insentif yang adil, program pengembangan diri, serta pelibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Kedua, sistem kedisiplinan perlu dievaluasi dengan pendekatan yang lebih komunikatif dan suportif agar tidak menimbulkan tekanan yang kontraproduktif terhadap kinerja. Ketiga, pengelolaan lingkungan kerja fisik perlu terus ditingkatkan, mencakup aspek pencahayaan, suhu ruangan, tata ruang, dan kebisingan guna menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Terakhir, untuk penelitian di masa mendatang disarankan agar dilakukan pada lebih dari satu unit organisasi dengan mempertimbangkan variabel tambahan serta menggunakan pendekatan kualitatif agar dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik mengenai determinan kinerja karyawan.

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anugrah, F. T. (2020). Effect of Promotion and Ease of Use on Customer Satisfaction and Loyalty on OVO Application Users. *Quantitative Economics and Management Studies*, 1(1), 44
- Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, A. B., Putri, A., & Nurbaiti, N. (2021). Analysis of E-Business Developments in Increasing Traveloka Company Operations in the Cyber World. *Journal of Indonesian Management*, 1(4).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kafley, M. C. G. S. (2021). A Study on Users' Adoption of Electronic Payment System in India. *Türk Bilgisayar ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 12(6), 2642.

- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manta, O., Vasile, V., & Rusu, E. (2025). Banking Transformation Through FinTech and the Integration of Artificial Intelligence in Payments. *FinTech*, 4(2), 13.
- Marpaung, I. M., & dkk. (2015). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 15(2), 1–10.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ramadhan, R. (2018). Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 12–21.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (Edisi Bahasa Indonesia)*. Jakarta: PT Indeks.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 101–110.
- Silalahi, U. (2006). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Stoner, J. A. F. (2006). *Manajemen (Edisi Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syahsudarmi, S. (2022). Analysis of the Effect of Work Motivation on Employee Work Discipline in the era of the covid-19 Pandemic. *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 2(1), 135.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Penulis Korespondensi

Eko Prayoga dapat dihubungi melalui: ekoprayoga879@gmail.com