



Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Proklamasi Padang

Dinda Tri Damayanti¹, Meri Dwi Anggraeni²

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: dindatd98@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Dinda Tri Damayanti

Abstract: *This study aims to: (1) To determine and analyze the partial effect of the work environment on employee performance at PT. BNI KCU Padang; (2) To find out and analyze the partial influence of Organizational Culture on Employee Performance at PT. BNI KCU Padang; (3) To find out and analyze the partial effect of motivation on employee performance at PT. BNI KCU Padang; (4) To identify and analyze the simultaneous influence of the Work Environment, Organizational Culture and Motivation on Employee Performance at PT. BNI KCU Padang. The research data is primary data obtained from the results of distributing questionnaires to respondents. The sample of this research is 62 respondents with probability sampling technique. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis, the coefficient of determination and hypothesis testing t test and F test. The results of the data analysis show that (1) the work environment has a partial positive significant effect on employee performance at PT BNI KCU Padang. (2) Organizational Culture has a partial positive significant effect on Employee Performance at PT. BNI KCU Padang; (3) Motivation has a partial positive significant effect on Employee Performance at PT BNI KCU Padang. (4) Work Environment, Organizational Culture, and Motivation have a positive significant effect simultaneously on employee performance at PT. BNI KCU Padang. Contribution of work environment, organizational culture, and work motivation to employee performance at PT. BNI (Persero) KCU Padang of 83.7%, the remaining 16.3% is explained by other variables outside the research.*

Keywords: *Work Environment, Organizational Culture, Motivation, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI KCU Padang; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI KCU Padang; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI KCU Padang; (4) Untuk

mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BNI KCU Padang. Data penelitian merupakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran angket (kuisisioner) kepada responden. Sampel penelitian ini berjumlah 62 responden dengan teknik probability sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis uji t dan uji F. Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BNI KCU Padang. (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BNI KCU Padang; (3) Motivasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI KCU Padang. (4) Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.BNI KCU Padang. Kontribusi Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI (Persero) KCU Padang sebesar 83,7% sisanya 16,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja suatu organisasi bergantung terhadap kinerja individu atau Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Apabila kinerja individu berkembang dengan baik maka kinerja organisasi seharusnya juga akan berkembang dengan baik. Keberhasilan organisasi akan menimbulkan keterikatan karyawan terhadap organisasi sehingga akan berdampak bagi kinerja yang dihasilkan karyawan. Kontribusi sumber daya manusia dalam suatu organisasi akan menentukan sukses tidaknya organisasi tersebut. Setiap perusahaan memiliki target kinerja yang harus dicapai termasuk pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Padang. Adapun target kinerja yang ingin dicapai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Padang antara lain.

Tabel 1. Target kinerja yang ingin dicapai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Padang Tahun 2022

No	Target kinerja yang ingin dicapai	Target	Ketercapaian
1	Pertumbuhan aset	100%	65%
2	Meningkatnya pemasukan dana dari pihak ketiga	100%	70%
3	Peningkatan angka penyaluran kredit	100%	69%
4	Inovasi dan pengembangan produk perbankan	100%	85%
5	Peningkatan fitur dan layanan BNI mobile Banking	100%	85%

Sumber: PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Padang

Berdasarkan informasi pada tabel 1 yang diperoleh dari PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Padang Tahun 2022 dapat di Tarik kesimpulan bahwa masih kurangnya kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia, hal ini di indikasi akibat Motivasi yang kurang maksimal oleh pimpinan kepada karyawan, membuat kinerja karyawan menjadi tidak tertantang dan berambisi untuk lebih maju.

Untuk melihat sejauh mana kinerja karyawan yang bekerja di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Padang dapat dilihat tabel 2 berikut :

Tabel 2. Data Pencapaian Hasil Kerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Padang Tahun 2022

Jabatan	Target	Ketercapaian
RGC	100%	70%
PBO	100%	70%
PBPCR	100%	75%
Penyelia DNK	100%	75%
Penyelia UMC	100%	70%
Penyelia RBK	100%	75%
Penyelia Kredit Khusus	100%	75%
Penyelia ADC Konsumtif	100%	80%
Penyelia ADC Produktif	100%	75%
Penyelia Pemasaran Dana	100%	65%
Asisten Penyelia Pemasaran	100%	65%
Asisten Admin Penjualan	100%	75%
Asisten Branchless Banking	100%	70%
Penyelia Pemasaran Kredit 3	100%	70%
Penyelia Pemasaran Kredit 4	100%	75%
Asisten Kredit Standar	100%	75%
Penyelia PNC	100%	83%
Penyelia PUC	100%	85%

Sumber: PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Padang

Dari tabel 2. diatas dapat ditarik informasi bahwa kinerja karyawan masih jauh dari ketercapaian target, pencapaian terendah di peroleh oleh bagian Penyelia pemasaran dana dan asisten penyelia pemasaran, hal ini disebabkan kurang gencarnya bagian pemasaran dalam mempromosikan produk-produk unggulan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Padang, seperti produk deposito, Giro, Qris, kartu kredit dan Mbanking sehingga ketercapaian kerjanya hanya 65% paling sedikit daripada bagian lain. Penyelia PNC dan PUC sudah cukup baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai ujung tombak dalam pelayanan terhadap konsumen.

Banyak faktor yang menentukan kinerja individu agar tujuan dan sasaran organisasi tercapai baik fisik maupun non fisik diantaranya adalah lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi.

Menurut hasil wawancara dengan bagian penyelia pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Padang didapatkan informasi beberapa persoalan yang terjadi di BNI Cabang Utama Padang terkait lingkungan kerja yang ada yaitu adanya perbedaan pendapat antar karyawan sehingga kadang terjadi konflik. Hal ini terjadi pada saat banyak pekerjaan di dalam satu ruangan sehingga bisa mengganggu proses kerja karyawan bank. Selain itu juga masih ada peralatan pendukung yang sudah lama atau belum diganti dengan yang baru sertakurang harmonisnya hubungan antara atasan dengan bawahan, sesama karyawan terkadang kurang koordinasi sehingga kurang efektif dalam proses aktivitas kerja di kantor.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi. Budaya organisasi adalah nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi (Kreitner & Kinicki., 2003). Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam perusahaan dan mengarahkan perilaku anggotanya. Dalam bisnis, sistem-sistem ini sering dianggap sebagai corporate culture. Tidak ada dua pribadi yang sama, tidak ada budaya organisasi yang identik. Perbedaan budaya memiliki

pengaruh yang besar pada kinerja perusahaan dan kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh anggota perusahaan. Dengan demikian budaya organisasi dianggap aset yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Budaya organisasi dalam hal ini selalu mempunyai dampak positif terhadap kehidupan perusahaan.

Kemudian dari hasil wawancara dengan bagian penyelia PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Padang masih ada beberapa permasalahan yang ditemukan terkait budaya organisasi di Bank BNI KCU Padang antara lain, kurangnya pembinaan secara berkala kepada seluruh karyawan, adanya persaingan yang kurang sehat antar karyawan, kemudian atasan yang kurang berlaku adil kepada seluruh bawahan sehingga terkesan membedakan bawahan yang membuat karyawan menilai budaya organisasi berjalan kurang profesional di tempat kerja mereka.

Selain lingkungan kerja dan budaya organisasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Pada umumnya perusahaan selalu memiliki strategi yang khusus atau tertentu dalam proses kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tingkat efisiensi dan efektifitas karyawan yang tinggi. Perusahaan menciptakan strategi pemberdayaan kinerja yang maksimal agar setiap karyawan membuat komitmen pribadi terhadap tujuan perusahaan yang direncanakan. Dalam mewujudkan hasrat karyawan untuk mempunyai semangat kerja yang tinggi maka perusahaan harus memberikan motivasi-motivasi tertentu kepada karyawan. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi standar atau melampaui standar pekerjaannya karena tidak ada dorongan atau dukungan dalam dirinya untuk bekerja maksimal. Motivasi tidak hanya dalam diri seseorang saja, namun seorang manajer juga dapat memberikan motivasi pada karyawannya.

Untuk melihat sejauh mana motivasi karyawan yang bekerja di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Padang maka dilakukan survey pada 30 orang karyawan dengan total empat pernyataan. Berikut adalah hasil survey awal tentang motivasi karyawan seperti terlihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Survey Awal Motivasi Karyawan

No	Faktor motivasi	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa cocok dengan posisi atau jabatan saya sekarang	30%	70%
2	Saya merasa cukup dengan fasilitas yang diberikan	50%	50%
3	Saya diberikan penghargaan oleh atasan jika bekerja dengan baik	30%	70%
4	Saya berpeluang besa untuk dipromosikan dalam waktu dekat	20%	80%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil survey pada tabel 3 diatas, terlihat bahwa 70% responden bagian asisten penyelia pemasaran, kredit khusus, penyelia pemasaran kredit 3 dan 4 serta asisten kredit standar masih merasa kurang cocok dengan posisi atau jabatannya sekarang, hal ini disebabkan oleh tekanan kerja dengan kondisi lapangan yang di hadapi, kemudian 50% masih merasa tidak cukup dengan fasilitas yang diberikan, 70% menilai bahwa karyawan tidak diberikan penghargaan oleh atasan jika bekerja dengan baik, sementara 80% karyawan menilai tidak berpeluang besar untuk dipromosikan dalam waktu dekat. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada persoalan berkaitan dengan motivasi karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Padang.

Motivasi di Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Padang perlu di tingkatkan lagi, agar tidak terjadi kesenjangan atau kecemburuan antar karyawan, dan juga diharapkan dapat terciptanya motivasi kerja pada karyawan. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Piantara, 2021) yang meneliti pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Perbedaan penelitian ini adalah pada metode analisis data serta objek penelitian ini adalah perbankan yaitu PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Padang.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Padang Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI KCU Padang.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka didapat rumusan masalah; Apakah Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI KCU Padang?. Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI KCU Padang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Metode pengumpulan data menggunakan field research dan Library Research. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah Wawancara kuesioner serta studi dokumentasi. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BNI (Persero) KCU Padang. sebanyak 162 orang karyawan. Besarnya sampel dihitung menggunakan rumus slovin, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling. Uji instrumen menggunakan uji Validitas dan reliabilitas, untuk menguji model regresi digunakan Uji Asumsi Klasik. Untuk menjawab permasalahan yang penulis ajukan maka dipergunakan metode regresi linear berganda, dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Seluruh pernyataan untuk variabel penelitian dinyatakan valid sebab angka korelasinya $> 0,223$.

Uji Reliabilitas

Seluruh butir pernyataan reliabel sebab koefisien *cronbach alpha* melebihi 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Syarat pemakaian regresi berganda yaitu memakai uji asumsi klasik mencakup normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.37513432
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.051
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.520
Asymp. Sig. (2-tailed)		.950

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dari tabel diatas didapatkan Nilai asymp sig. yang dihasilkan adalah 0,950 dimana lebih besar dari alpha 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Lingkungan kerja	0.114	8.801
	Budaya Organisasi	0.257	3.888
	Motivasi Kerja	0.168	5.958

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 20 Lampiran 11

Dari hasil pengujian di atas data sudah lolos dari pengujian multikolinearitas karena nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Kemudian nilai VIF variabel-variabel bebas lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan data terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Sig.
	Lingkungan kerja	0.915
	Budaya Organisasi	0.940
	Motivasi Kerja	0.868

Hasil uji diatas menunjukkan bahwa angka signifikansi variabel bebas dengan absolute residualnya bernilai lebih besar dari 0,05. Data tidak mengalami masalah heteroskedastisitas yang mengganggu model regresi.

Analisa Data

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
	B		Beta		
(Constant)	5.124	4.856		1.055	.296
1 Lingkungan Kerja	.273	.125	.337	2.194	.032
Budaya Organisasi	.291	.121	.246	2.406	.019
Motivasi Kerja	.450	.149	.382	3.023	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas bisa digariskan regresi linear berganda menjadi:

$$Y = 5.124 + 0.273 X1 + 0.291 X2 + 0.450 X3 + e$$

Interpretasinya adalah :

1. Konstanta sebesar 5.124 Artinya lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi bernilai positif yang berarti jika Lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan dan variabel lain tetap, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.273. Artinya lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi bernilai positif yang berarti jika Budaya Organisasi meningkat sebesar 1 satuan dan variabel lain tetap, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.291. Artinya budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan
4. Koefisien regresi bernilai positif yang berarti jika Motivasi Kerja meningkat sebesar 1 satuan dan variabel lain tetap, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.450. Artinya motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinan (R²)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.837	4.48686

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square untuk sampel sebesar 0,837. Dapat diartikan bahwa Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan perubahan Kinerja Karyawan pada PT. BNI (Persero) KCU Padang sebesar 83,7% sisanya 16,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.124	4.856		1.055	.296
1 Lingkungan Kerja	.273	.125	.337	2.194	.032
Budaya Organisasi	.291	.121	.246	2.406	.019
Motivasi Kerja	.450	.149	.382	3.023	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diuraikan hasil tabel pengujian hipotesis diatas sebagai berikut:

1. Signifikansi 0,032 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI (Persero) KCU Padang.
2. Hasil t hitung variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 2.406. Nilai ini lebih kecil dibandingkan t tabel yaitu 2.001. Kemudian signifikansi 0,019 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI (Persero) KCU Padang
3. Hasil t hitung variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 3.023. Nilai ini lebih besar dibandingkan t tabel yaitu 2.001. Kemudian signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI (Persero) KCU Padang.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6347.270	3	2115.757	105.095	.000 ^b
Residual	1167.650	58	20.132		
Total	7514.919	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Hasil pengujian tabel diatas menunjukkan nilai F hitung 105,095 yang lebih besar dari F tabel 2,76. Kemudian nilai sig yang dihasilkan oleh model regresi adalah sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel Lingkungan kerja, Budaya organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI (Persero) KCU Padang.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI (Persero) KCU Padang

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI (Persero) KCU Padang. Jadi apabila Lingkungan kerja pada karyawan semakin baik, maka Kinerja Karyawan pada PT. BNI (Persero) KCU Padang juga ikut meningkat dan juga sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nanto (2019) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Agam. Kemudian ditemukan juga pada penelitian Piantara (2021) dimana lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI (Persero) KCU Padang

Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI (Persero) KCU Padang. Jadi apabila Budaya Organisasi kepada karyawan semakin tinggi, maka Kinerja Karyawan pada PT. BNI (Persero) KCU Padang juga ikut meningkat dan begitupun sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendriyaldi (2019) yang menemukan kesimpulan bahwa

budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pangkalan Jambu Kabupaten Merangin. Semakin baik budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Kemudian didukung penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2017) menemukan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI (Persero) KCU Padang

Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI (Persero) KCU Padang. Jadi apabila penilaian pada Motivasi Kerja semakin baik, maka Kinerja Karyawan pada PT. BNI (Persero) KCU Padang juga ikut meningkat dan juga sebaliknya. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitria, S., Sutarjo, A., & Begawati (2022) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil serupa ditemukan juga pada penelitian Walisah (2016) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI (Persero) KCU Padang

Pada pengujian secara simultan ada pengaruh signifikan secara bersama antara Lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI (Persero) KCU Padang. Dengan kata lain, secara bersama-sama Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja akan memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan khususnya pada PT. BNI (Persero) KCU Padang. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendriyaldi (2019) yang mana hasil penelitian menunjukkan Uji hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Walisah, (2016) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Cibavision dengan hasil penelitian Gaya Kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan. Kemudian dalam penelitian Piantara (2021) ditemukan hasil bahwa budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI KCU Padang. Setiap peningkatan pada lingkungan kerja akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI KCU Padang.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI KCU Padang.
4. Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI KCU Padang. Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan perubahan Kinerja Karyawan

pada PT. BNI (Persero) KCU Padang sebesar 83,7% sisanya 16,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

REFERENSI

- Efendi, S. (2017). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Tri Praja Karya Utama. *Jurnal Parameter*, 2(1), 7–14.
- Fitria, S., Sutarjo, A., & Begawati, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Cargo Padang. *Matua Jurnal*, 4(2), 359–374.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hendriyaldi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangkalan Jambu Kabupaten Merangin. *Jurnal Benefita*, 4(1), 26–38.
- Kreitner, R., & Kinicki., A. (2003). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Nanto, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kabupaten Agam. *Matua Jurnal*, 1(1), 31–40.
- Nuraini, T. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam.
- Piantara, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi Dan UKM. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 106–119.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sondang, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Walisah. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Cibavision Batam. *BENING*, 3(1), 28–39.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo.