

Membangun Keunggulan Kompetitif: Studi Pengaruh Ekosistem Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegadaian Parepare

Veronika Rice¹, Irawati Nur², Ulfa Natsir³, Bakhtiar Tijjang⁴, Syahban Mada Ali⁵

¹²³⁴⁵Fakultas Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Corresponding Email: irawatinur77@gmail.com¹

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the Work Environment and Work Motivation have a partial effect on the Performance of PT. Pegadaian (Persero) Parepare Branch. To find out the Work Environment and Work Motivation simultaneously affect the Performance of PT. Pegadaian (Persero) Parepare Branch. This research was conducted using Quantitative Method. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis and uses the program SPSS for windows 26. The data used in this study used primary data sourced from the results of questionnaire that had been filled out by respondents. The findings of this study show that the work environment partially has a significant effect on employee performance at the PT. Pegadaian (Persero) Parepare Branch with a calculated value of 2,265 > t table 2,032 with a significant of $0.030 < 0.05$ and partial work motivation has a significant effect on the performance of PT. Pegadaian (Persero) Parepare Branch with a calculated value of 7,266 > t table 2,032 with a significant value of $0.000 < 0.05$ and simultaneously influential with Fcalculate values of 45,833 > 3.28 t tables with significant values of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, and Employee Performance

I. Pendahuluan

Dampak globalisasi yang tidak dapat dihindari, manusia harus selalu siap untuk perubahan dan persaingan internasional. Oleh karena itu, kita harus dapat menyesuaikan diri dengan dinamika ini. Hal yang sama berlaku untuk bisnis, di mana keberhasilan dalam era globalisasi yang cepat bergantung pada pengelolaan SDM yang baik. Saat ini, setiap negara terlibat dalam ekonomi pasar bebas di mana kompetisi adalah faktor utama, sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang sangat kompetitif.

Pegadaian adalah anak usaha dari Bank Rakyat Indonesia yang bergerak di bidang jasa gadai. Pegadaian bertempat di setiap provinsi, kabupaten dan kotamadya di seluruh Indonesia. Pegadaian adalah suatu badan atau organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa peminjaman uang dengan menggadaikan suatu barang sebagai jaminannya.

Dalam melaksanakan kegiatan jasa gadai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Parepare mempunyai tugas pokok, yaitu: Memberikan layanan peminjaman dengan jaminan gadai kepada masyarakat, memberikan informasi yang jelas dan akurat kepada nasabah terkait produk dan layanan yang ditawarkan pegadaian. Hal ini bertujuan agar nasabah dapat membuat keputusan pinjaman dengan pemahaman yang baik, melakukan promosi dan sosialisasi terkait program-program pegadaian untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang solusi pembiayaan yang mereka tawarkan.

Sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang sangat istimewa karena setiap individu memiliki keunikan dan tingkat kompetisi yang berbeda-beda satu sama lain. Perbedaan ini pada akhirnya dapat menyebabkan berbagai bentuk ketegangan, mulai dari konflik kerja yang sederhana hingga yang kompleks (Nur I, 2021).

Sumber daya manusia adalah suatu kekayaan bagi organisasi atau perusahaan. Meskipun teknologi bisa sangat canggih, tanpa dikelola oleh tenaga kerja berkualitas, teknologi tersebut tidak akan mencapai potensinya (Dinsar et al., n.d, 2022) .

Menurut (Nur et al., 2024) lingkungan kerja adalah apa yang terjadi di sekitar pegawai dan berdampak pada seberapa baik mereka menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat pegawai merasa nyaman dan memaksimalkan kinerja mereka.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak (Widyaningrum, 2019).

Fenomena yang ditemukan dengan hasil observasi yaitu ruang kerja terasa tidak nyaman karena keterbatasan ruang yang tidak terlalu luas. Kondisi ruang kerja yang sempit dapat berdampak negatif pada kenyamanan pekerja dan tingkat produktivitas mereka. Selain lingkungan kerja, hasil observasi mengenai motivasi kerja yaitu ada beberapa karyawan tidak merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan dalam bekerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, penulis akan menjabarkan dan mencari hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Parepare. Dimana kedua variabel tersebut akan diteliti oleh peneliti dan kemudian menjabarkan hasilnya pada bagian hasil nanti.

Hasil penelitian Susanti dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Susanti et al., 2021).

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh yang dihasilkan oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Parepare.

II. Tinjauan Teori

1. Lingkungan Kerja

Setiap organisasi, termasuk organisasi bisnis, akan selalu menghadapi lingkungan tempat setiap operasi dilakukan. Setiap lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang menarik antara karyawannya (Widyaningrum, 2019). Lingkungan kerja yang baik berarti lingkungan kerja yang menyenangkan. Adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sendiri.

Lingkungan kerja adalah apa yang terjadi di sekitar pegawai dan berdampak pada seberapa baik mereka menyelesaikan tugas (Nur I & Abdullah, 2024). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2018).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, (Serdamayanti, 2017) yaitu:

- 1) Pencahayaan
- 2) Sirkulasi Udara
- 3) Tata Letak Ruang
- 4) Dekorasi
- 5) Kebisingan
- 6) Fasilitas

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, termotivasi, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan tulus, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasilnya baik dan berkualitas (Afandi, 2018).

Motivasi merupakan sebuah dorongan dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan semangat kerja untuk melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku seseorang (Hartati & Putra, 2022) .

Menurut Hasibuan motivasi adalah cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Ganyang, 2018).

Menurut Abraham Maslow ada 5 indikator dari motivasi (Ganyang, 2018) yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan harga diri atau pengakuan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawannya dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari disuatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu Menurut (Ganyang, 2018).

Kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai pencapaian dalam pekerjaan, mencakup hasil kerja baik dari segi kualitas maupun jumlah yang diperoleh oleh seorang pekerja saat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Menurut (Nur, 2021a).

Perusahaan dapat mencapai kinerja tinggi karena memiliki karyawan berkualitas dan efektivitas yang memadai, terutama dalam memotivasi karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang baik dalam menjalankan tugas mereka (Shelamita et al., 2023) .

Kinerja karyawan adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (attitude), kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment) Menurut (Afandi, 2018). Hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Menurut (Robbins, 2016) mengemukakan bahwa ada lima indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

III. Metode

Metode analisis deksriptif adalah suatu metode yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi menurut (Sugiyono, 2016).

Untuk menghasilkan informasi penelitian yang lebih rasional dan objektif, maka data-data yang terkumpul dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dengan bantuan tabel frekuensi dengan menggunakan skala likert sebagai alat ukur yang terdiri dari: Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Jawaban Setuju (S) diberi skor 4, Jawaban Ragu-Ragu (RR) di beri skor 3, Jawaban Tidak Setuju (TS) di beri skor 2, dan Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) di beri skor 1 (Sugiyono, 2016).

IV. Hasil

Dalam penelitian ini, karakteristik responden dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir yaitu sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5. Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	25	67,6
2	Perempuan	12	32,4
Total		37	100

Sumber: Olah data SPSS 26 (2024)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau 67,6%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 32,4%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan di kantor PT. Pegadaian (Persero) Cabang Parepare didominasi oleh laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 6. Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	8	21,6
2	31-40 Tahun	27	73,0
3	41-50 Tahun	2	5,4
Total		37	100

Sumber : Olah data SPSS 26 (2024)

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa responden yang ada pada penelitian ini Sebagian besar merupakan responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 21,6%, usia 31-40 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 73,0%, usia 41-50 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 5,4%, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di kantor PT. Pegadaian (Persero) Cabang Parepare didominasi oleh usia 31-40 tahun sebanyak 27 dengan persentase 73,0%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 7. Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA Sederajat	10	27,0
2	D3	1	2,7
3	S1	26	70,3
Total		37	100

Sumber: Olah data SPSS 26 (2024)

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa responden yang ada pada penelitian ini sebagian besar merupakan responden dengan latar belakang SLTA/Sederajat sebanyak 10 orang dengan persentase 27,0%, D3 sebanyak 1 orang dengan persentase 2,7%, S1 sebanyak 26 orang dengan persentase 70,3% sehingga dapat disimpulkan bahwa pada kantor PT. Pegadaian (Persero) Cabang Parepare didominasi oleh latar Pendidikan S1 sebanyak 26 orang dengan persentase 70,3%.

Tabel 8. Hasil Pengujian Validitas

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja			
1	0,606	0,3246	Valid
2	0,606	0,3246	Valid
3	0,659	0,3246	Valid
4	0,771	0,3246	Valid
5	0,641	0,3246	Valid
6	0,741	0,3246	Valid
Motivasi Kerja			
1	0,649	0,3246	Valid
2	0,577	0,3246	Valid
3	0,662	0,3246	Valid
4	0,714	0,3246	Valid
5	0,724	0,3246	Valid
Kinerja Karyawan			
1	0,711	0,3246	Valid
2	0,648	0,3246	Valid
3	0,699	0,3246	Valid
4	0,812	0,3246	Valid
5	0,849	0,3246	Valid

Sumber: Olah data SPSS 26 (2024)

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan responden yang dimana berjumlah $df = (N-2) = 37-2 = 35$. Ditemukan nilai $r_{tabel\ 35} = 0,3246$. Pada tabel 8 di atas membuktikan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua variabel dikatakan valid.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,737 > 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,685 > 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,801 > 0,60	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 26 (2024)

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dapat dikatakan reliabel, sebab data cronbach alpha > 0,60 yang berarti bahwa instrumen penelitian berupa kuesioner yang digunakan didalam penelitian ini dinyatakan telah reliabel.

**Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.374	.490		-.762	.451
Lingkungan Kerja	.266	.117	.227	2.265	.030
Motivasi Kerja	.816	.112	.727	7.266	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah data SPSS 26(2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan ketetapan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar -0,374 ini menjelaskan bahwa bila tidak ada nilai lingkungan kerja dan motivasi kerja atau nilai $X_1, X_2 = 0$, maka kinerja menjadi -0,374 atau sama dengan nilai konstanta.
2. Koefisien regresi X_1 dengan nilai 0,266 menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan yang berarti bahwa lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Parepare akan meningkat sebesar 0,266.
3. Koefisien regresi X_2 dengan nilai 0,816 menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan yang berarti bahwa motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Parepare akan meningkat sebesar 0,816.

**Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.374	.490		-.762	.451
	Lingkungan Kerja	.266	.117	.227	2.265	.030
	Motivasi Kerja	.816	.112	.727	7.266	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2024)

Dari hasil diatas t_{tabel} tersebut didapatkan 2,032. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh t_{hitung} secara parsial berdasarkan nilai koefisien yang terlihat pada tabel di atas, menegaskan bahwa:

1. Nilai signifikan pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) sebesar $0,030 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,265 > t_{tabel} 2,032$, sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Parepare.
2. Nilai signifikan pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 7,266 > 2,032$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja.

**Tabel 12. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.119	2	3.060	45.833	.000 ^b
Residual	2.270	34	.067		
Total	8.389	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Olah data SPSS 26 (2024)

Dari persamaan diatas menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 3,28 diperoleh pada tabel probabilitas distribusi $F_{tabel} 0,05$. Dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 45.833 >$ nilai $F_{tabel} 3,28$ yang berarti bahwa semua variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.714	.25838

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Olah data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai $R^2 = 0,729$ yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sebesar 72,9% sedangkan sisanya sebesar 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti Kompensasi, Kepemimpinan, Beban Kerja dan lain sebagainya.

V. Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Parepare dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden dan kemudian dikumpulkan kembali, lalu peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 26.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Parepare. Dimana diketahui variabel Lingkungan Kerja (X_1) $t_{hitung} 2,265 > t_{tabel} 2,032$ dengan nilai signifikan $0,030 < 0,05$. Dengan demikian pengujian Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Parepare.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Islamiyah et.al 2022) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Maybank Balikpapan tahun 2019, yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Maybank Balikpapan Tahun 2019.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Parepare. Dimana diketahui variabel Motivasi Kerja (X_2) $t_{hitung} 7,266 > t_{tabel} 2,032$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, pengujian Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Parepare.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sembiring, 2020)dimana hasil penelitiannya yaitu motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dari hasil penelitian yang dilakukan untuk nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $45,833 > 3,28$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik, maka memungkinkan kinerja karyawan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Parepare.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Susanti et al., 2021)dimana hasil penelitiannya yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa (Kekpisang Villa).

VI. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $2,265 > 2,032$ dengan nilai signifikan $0,030 < 0,05$ terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai $t_{hitung} 7,266 > 2,032$ t_{tabel} dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ terhadap kinerja karyawan. Yang mana ketika lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dipengaruhi dengan baik maka hasil dari aktivitas yang karyawan lakukan mendapat hasil

yang baik dan berkualitas. Artinya ketika lingkungan kerja meningkat kinerja karyawan juga meningkat.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) diketahui bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Parepare. Adapun hasil pengujian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $45.833 > 3,28$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Yang berarti kedua variabel tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Administrasi Dan Manajemen, J., Dinsar, A., & Nurnajamuddin, M. (n.d.). *Disiplin, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (Keempat). ALFABETA, cv.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: IN MEDIA.
- Hartati, H., & Putra, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 512–524.
- Islamiah, Darmin. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Maybank Balikpapan Tahun 2019." *Jurnal Edueco* 2.2 (2019): 29-35.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jogja: Rosda.
- Nur, Irawati, and Arfandy Dinsar. "Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 5.1 (2022): 59-64.
- Nur, I. (2021a). Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventura. *Amsir Management Journal*, 2(1), 1–6.
- Nur, I. (2021b). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT Pos Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 139–151.
- Nur, I., Abdullah, A. R., & Ali, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 55–56.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Serdamayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shelamita, S., Nur, I., & Ilahi, A. (2023). Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kisel Makassar. *Prosenama*, 3, 224–233.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: ALVABETA CV
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Susanti, E. N., Tanjung, R., Lestari, L., Ashari, E., & Arianto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 608–618.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya, Jawa Timur: UBHARA Manajemen Press.