

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Palembang KM 6. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-probability sampling* menggunakan teknik sampel jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 18 orang, yang terdiri atas karyawan dan pimpinan pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Palembang KM 6. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda melalui bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa manajemen perlu menempatkan motivasi kerja sebagai fokus utama dalam strategi peningkatan kinerja, disertai dengan upaya menjaga kualitas lingkungan kerja serta menerapkan pendekatan disiplin yang lebih adaptif terhadap kondisi karyawan. Temuan ini juga memberikan landasan bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih terintegrasi, serta mendorong penelitian lanjutan dengan cakupan yang lebih luas dan variabel yang lebih beragam.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, work environment, and work discipline on employee performance at PT Bank Syariah Indonesia KCP Palembang KM 6. The sampling method used is non-probability sampling with a saturated sampling technique, involving 18 respondents consisting of employees and leaders at PT Bank Syariah Indonesia KCP Palembang KM 6. Data were collected through questionnaires. The data analysis technique applied is multiple linear regression with the assistance of SPSS software version 27. The results indicate that work motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance, while work discipline has a negative and significant effect. The implications of these findings suggest that management should prioritize work motivation as a key focus in performance improvement strategies, supported by efforts to maintain a high-quality work environment and adopt a more adaptive disciplinary approach tailored to employee conditions. These findings also provide a foundation for developing more integrated human resource policies and encourage further research with a broader scope and more diverse variables.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.