

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bima

Taufikurrahman¹, Jaenab², Muhammad Yusuf³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

*Email taufikurrahmanstiebima22@gmail.com , jaenab.stiebima@gmail.com

Diterima: 08-08-2026 | Disetujui: 13-08-2026 | Diterbitkan: 15-08-2026

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work motivation and the physical work environment on the performance of employees at PT. PLN (Persero) UP3 Bima, both partially and simultaneously. The research is associative in nature and applies a quantitative approach. A saturated sampling technique was used, comprising 61 employees. Data were collected through a questionnaire based on a five-point Likert scale and analysed using validity and reliability tests, classical assumption test as well as multiple linear regression processed with SPSS version 26. The findings reveal that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, and jointly both variables significantly affect the performance of employees at PT. PLN (Persero) UP3 Bima. The coefficient of determination indicates that most of the variation in employee performance is explained by work motivation and the physical work environment, while the remainder is influenced by other factors outside the model. These results confirm that improving employee performance requires strengthening internal work drive and enhancing the physical conditions of the workplace simultaneously.

Keywords: Work Motivation, Physical Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bima, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penentuan sampel dilakukan melalui teknik sampel jenuh sebanyak 61 orang karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin, kemudian dianalisis melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bima. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan menuntut penguatan dorongan kerja dari dalam diri karyawan sekaligus perbaikan kondisi fisik tempat kerja secara bersamaan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Taufikurrahman, T., Jaenab, J., & Yusuf, M. . (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bima. Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora, 2(3), 3372-3380. <https://doi.org/10.63822/2e3k1w60>

PENDAHULUAN

Kondisi persaingan saat ini yang semakin kompetitif menuntut perusahaan atau instansi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan Kinerja Karyawan secara kualitas dan kuantitas agar dapat bersaing dengan perusahaan atau instansi lain. Kinerja merupakan isu dunia saat ini, dimana sumber daya manusia atau karyawan memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan atau instansi. Hal ini menuntut perusahaan atau instansi selalu berusaha menemukan cara atau kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan Ibrahim, (2022) Sehingga, karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan yang sempurna tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina kerja dengan orang lain Abunio, (2022). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Menurut Kralita Poluakan *et al.*, (2019) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang yang melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Secara umum, Kinerja karyawan mencerminkan produktivitas individu, dedikasi, dan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang berkelanjutan, beberapa faktor yang sering dikaitkan dengan Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) adalah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik.

Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Azfa & Solihah, (2025). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja drivtif, dan berintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan Susanti *et al.*, (2026) . Motivasi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. Para karyawan sangat membutuhkan motivasi agar tujuan perusahaan atau organisasi tercapai. Semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi terhadap karyawan kinerja sumber daya manusia, semakin baik juga hasil yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan pada Motivasi kerja Penelitian lain oleh Alfariassy *et al.* (2025) menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja sebagian besar mempengaruhi kinerja karyawan, namun motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif. Mereka menekankan bahwa motivasi menjadi penguat utama bagi karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam lingkungan kerja yang positif.

Lingkungan Kerja Fisik adalah keadaan yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, tata ruang, dan kebersihan. Menurut Chairunisa & Priadi, (2026) Yaitu lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarannya. Menurut Sutrisno (2011), lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan pada Lingkungan Kerja Fisik, Menurut penelitian Maisarah & Sumarni, (2021) bahwa lingkungan kerja fisik yang baik pencahayaan cukup, suhu nyaman, kebisingan rendah, tata ruang rapi, fasilitas kerja lengkap) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin nyaman dan kondusif lingkungan fisik, semakin tinggi produktivitas, kualitas, dan ketepatan kerja karyawan.

PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bima merupakan unit pelaksana di bawah PT. PLN (Persero) yang bertanggung jawab dalam penyediaan dan pelayanan tenaga listrik kepada masyarakat di wilayah Bima dan sekitarnya. Kantor UP3 Bima berlokasi di Kelurahan Monggonao, Kecamatan Mpunda, Kota Bima, Provinsi Nusa Tenggara Barat. UP3 Bima memiliki tugas utama melaksanakan pelayanan pelanggan, pengoperasian dan pemeliharaan jaringan distribusi tenaga listrik, penyambungan pelanggan baru, perubahan daya, penanganan gangguan listrik, serta pengelolaan transaksi energi listrik di wilayah kerjanya. Melalui tugas tersebut, UP3 Bima berupaya menjamin keandalan pasokan listrik dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Berdasarkan hasil observasi awal di PT. PLN (Persero) UP3 Bima, terlihat bahwa kinerja karyawan secara umum sudah cukup baik namun belum sepenuhnya optimal. Hal ini tampak dari masih ditemukannya keterlambatan penyelesaian pekerjaan pada waktu tertentu, penumpukan beban kerja saat jam ramai, serta kualitas pelayanan yang kadang belum konsisten dengan standar yang diharapkan. Dari sisi motivasi kerja, sebagian karyawan menunjukkan semangat kerja yang baik, kesediaan menyelesaikan tugas, dan kepedulian terhadap pelayanan pelanggan, namun masih ada karyawan yang merasa penghargaan, insentif, dan kesempatan pengembangan karier belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja, sehingga motivasi mereka cenderung fluktuatif. Sementara itu, lingkungan kerja fisik di PT. PLN (Persero) UP3 Bima sudah didukung dengan gedung kantor, ruang kerja ber-AC, pencahayaan yang cukup, serta fasilitas kerja yang relatif lengkap, namun masih terdapat beberapa kelemahan seperti tata ruang yang kurang ergonomis, ruang pelayanan yang terasa sempit dan bising ketika jumlah pelanggan meningkat, serta area tertentu yang dirasakan kurang nyaman untuk bekerja dalam waktu lama. Secara keseluruhan, hasil observasi ini mengindikasikan bahwa variasi dalam tingkat motivasi kerja dan kualitas lingkungan kerja fisik berpotensi memengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Bima, sehingga penting untuk diteliti lebih lanjut secara sistematis melalui pengumpulan data kuesioner dan analisis kuantitatif.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Menurut Sugiyono,(2016) penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel. Penelitian ini mencari variabel bebas Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Bima.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka instrument penelitian yang digunakan yaitu observasi dan kuesioner dengan skala likert dengan bobot nilai :

- a) Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
- b) Setuju (S) diberi bobot 4
- c) Netral (N) diberi bobot 3
- d) Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Bima sebanyak 61 orang. Yang terdiri dari 18 billman, 41 pegawai Yantek, dan 2 pegawai Man Building.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Bima yang berjumlah 61 orang.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bima Jl. Soekarno Hatta, RT.01/RW.01, Monggonao, Kec. Mpunda, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat. 84111 yang dimana respondennya memiliki kriteria yang telah di tentukan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah hal paling vital dalam suatu penelitian, oleh karena itu ada beberapa teknik yang digunakan dalam pengumpulan data, antara lainnya :

- Observasi adalah suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif, dan rasional dari berbagai fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun di dalam situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu Sugiyono,(2016).
- Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden Sugiyono,(2016).
- Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan Sugiyono,(2016).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melihat lebih dari satu variabel bebas, yang digunakan untuk memprediksikan pengaruh masing-masing variabel.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

X1 = Variabel Independen (Lingkungan Kerja Fisik)

X2 = Variabel Independen (Motivasi Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien Variabel

e = Standar Error

HASIL PENELITIAN

Pembahasan Hasil Analisa Data

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS V.26, diperoleh hasil uji regresi liner berganda sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,985	1,460		-1,360	,179
Motivasi Kerja	,121	,054	,117	2,249	,028
Lingkungan Kerja Fisik	,937	,056	,874	16,789	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah SPSS v26, 2026

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,985 + 0,121 X_1 + 0,937 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,985 dapat diartikan apabila variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik dianggap nol, maka kinerja karyawan akan sebesar 1,985.
- Nilai koefisien beta pada motivasi kerja sebesar 0,121 artinya setiap perubahan variabel motivasi kerja (X_1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,121 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,121.
- Nilai koefisien beta pada variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,937 artinya setiap perubahan variabel lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,937 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,937.

Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS V.26, diperoleh hasil uji koefisien korelasi dan uji determinasi sebagai berikut:

a. Koefisien Korelasi

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,961 ^a	,923	,920	1,236

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah SPSS v26, 2026

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai R adalah sebesar 0,961. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 3. Pembanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2019

Jadi kolerasi hubungan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,961 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan **sangat kuat**.

b. Uji Determinasi

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,923 atau 92,3%, sedangkan sisanya 7,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan variabel-variabel lain.

Hasil Uji t

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS V.26, diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,985	1,460		-1,360	,179
Motivasi Kerja	,121	,054	,117	2,249	,028
Lingkungan Kerja Fisik	,937	,056	,874	16,789	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v26, 2026

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,249 dengan nilai t-tabel sebesar 2,002 ($2,249 > 2,002$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05 ($0,028 < 0,05$), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bima” diterima (**H1 Diterima**). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja yang dimiliki Karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi Kerja mendorong Karyawan untuk bekerja

dengan lebih giat, bertanggung jawab, disiplin, serta berorientasi pada pencapaian target organisasi. Sebaliknya, apabila Motivasi Kerja rendah, maka semangat dan Kinerja Karyawan cenderung menurun sehingga dapat berdampak pada kurang optimalnya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan Motivasi Kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh PT. PLN (Persero) UP3 Bima dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan secara berkelanjutan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raffi & Rukmana (2026) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rahayu Sumber Electric Cisoka Kabupaten Tangerang.

H2 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik diperoleh nilai t-hitung sebesar 16,789 dengan nilai t-tabel sebesar 2,002 ($16,789 > 2,002$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bima” diterima (**H2 Diterima**). Hal ini menunjukkan bahwa kondisi Lingkungan Kerja Fisik yang baik, seperti tersedianya fasilitas kerja yang memadai, pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tingkat kebisingan yang terkendali, serta Lingkungan Kerja yang aman dan nyaman, mampu meningkatkan efektivitas dan Kinerja karyawan. Lingkungan Kerja Fisik yang kondusif mendukung Karyawan dalam melaksanakan tugas secara optimal, meningkatkan konsentrasi, serta mengurangi kelelahan dan risiko kesalahan dalam bekerja. Sebaliknya, Lingkungan Kerja Fisik yang kurang memadai berpotensi menghambat pelaksanaan pekerjaan dan menurunkan kualitas Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, PT. PLN (Persero) UP3 Bima perlu terus menjaga dan meningkatkan kualitas Lingkungan Kerja Fisik sebagai salah satu upaya untuk mendorong peningkatan Kinerja Karyawan secara berkelanjutan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Cabang Pegadaian Kelapa Dua Depok.

Hasil Uji F

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS V.26, diperoleh hasil uji f sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1056,278	2	528,139	345,832	,000 ^b
	Residual	88,575	58	1,527		
	Total	1144,852	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v26, 2026

H3 : Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bima

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 345,832 dengan nilai F-tabel sebesar 3,16 ($345,832 > 3,16$) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis ketiga yang menyatakan “Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bima” diterima (**H3 Diterima**). Temuan ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan merupakan faktor penting yang memengaruhi Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki Karyawan dan semakin baik kondisi Lingkungan Kerja Fisik yang disediakan perusahaan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi Kerja mendorong Karyawan untuk bekerja dengan semangat, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian target, sedangkan Lingkungan Kerja Fisik yang nyaman, aman, dan didukung fasilitas yang memadai menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga meningkatkan konsentrasi, efektivitas, dan produktivitas. Dengan demikian, peningkatan Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Bima akan lebih efektif apabila perusahaan secara bersamaan memperkuat motivasi kerja serta terus menjaga dan meningkatkan kualitas Lingkungan Kerja Fisik sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleh *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bekasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bima.
- Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bima.
- Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bima.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

- Sebaiknya PT. PLN (Persero) UP3 Bima terus meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan karier, komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan, serta sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan Kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan.
- PT. PLN (Persero) UP3 Bima perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas Lingkungan Kerja Fisik dengan memastikan tersedianya fasilitas kerja yang memadai, pencahayaan dan ventilasi yang baik, tingkat kebisingan yang terkendali, serta penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja

- (K3). Lingkungan Kerja yang nyaman dan aman akan mendukung konsentrasi, efektivitas, serta kualitas kerja karyawan sehingga kinerja dapat terus meningkat.
- c. Penulis juga menyarankan agar ada penelitian lanjutan guna memvalidasi penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja non fisik, beban kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dimoderasi kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72–84. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Raffi, M., & Rukmana, I. J. (2026). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Rahayu Sumber Electric Cisoka Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen (JIEM)*, 4(1), 1270–1283.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Saleh, M., Hartoko, G., & Aulia, G. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Bekasi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 104–109.
- Saputra, I., Kuspriyono, T., & Azlina, Y. (2025). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Pegadaian Kelapa Dua Depok. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 3(4), 227–243. <https://doi.org/10.61132/rimba.v3i4.2316>
- Sedarmayanti. (2023). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.