



Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Partha Kencana Tohpati Denpasar

The Influence of the Work Environment, Internal Communication and Intrinsic Motivation on Employee Performance at PT. BPR Partha Kencana Tohpati Denpasar

Anak Agung Putri Hartini Apsari^{1*}; Ni Nyoman Suryani²; Ni Wayan Eka Mitariani³

Info:

Received:
21 Nov 2023
Review:
20 Jul 2024
Accepted:
09 Sep 2024
Online:
20 Oct 2024

Abstrak

Meningkatkan tingkat kinerja yang tinggi di kalangan karyawan yakni hal yang penting bagi suatu organisasi sebab berujung pada peningkatan produktivitas pekerja. Tujuan dari penelitian tertulis ialah menguji bagaimana motivasi intrinsik, komunikasi internal, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja terapan fisik. Partha Kencana BPR Denpasar Tohpati. Penelitian tertulis ini melibatkan 39 karyawan sebagai populasinya. Baik kuesioner maupun wawancara digunakan dalam mengumpulkan data. Dengan perangkat lunak SPSS versi 25, analisis regresi linier berganda ialah metode analisis pada penelitian tertulis. Menelaah hasil analisis penelitian tertulis mengungkapkan motivasi intrinsik, komunikasi internal, serta lingkungan kerja semuanya terdapat pengaruh secara positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT. Partha Kencana BPR Denpasar Tohpati.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal, Motivasi Intrinsik, Kinerja

Abstract

Increasing high levels of performance among employees is important for an organization because it leads to increased worker productivity. The purpose of the written research is to examine how intrinsic motivation, internal communication, and the work environment influence physical therapy performance. Partha Kencana BPR Denpasar Tohpati. This written research involved 39 employees as the population. Both questionnaires and interviews were used in collecting data. With SPSS version 25 software, multiple linear regression analysis is an analysis method in written research. Examining the results of written research analysis reveals that intrinsic motivation, internal communication, and the work environment all have a positive and significant influence on the performance of PT employees. Partha Kencana BPR Denpasar Tohpati.

Keywords: Work Environment, Internal Communication, Intrinsic Motivation, Employee Performance

JEL Codes:

How to cite:

"Apsari, A.A.P.H., Suryani, N.N., & Mitariani, N.W.E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Partha Kencana Tohpati Denpasar: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 4 (1), 79 - 90, <https://doi.org/10.37366/master.v4i1.1065>"

¹ "Universitas Mahasaraswati Denpasar"; gungputri101@gmail.com

² "Universitas Mahasaraswati Denpasar"; nnsuryani@gmail.com

³ "Universitas Mahasaraswati Denpasar"; mitariani@gmail.com

*) Correspondence

Pendahuluan

Tujuan bersama mendorong pembentukan dan pertumbuhan perusahaan. Tanpa komponen yang mendukung tujuan tersebut, suatu perusahaan tidak dapat berfungsi. Pada dasarnya peningkatan sumber daya manusia (SDM) yakni hal yang krusial dalam tercapainya tujuan sejumlah besarnya. Seorang karyawan dapat dengan mudah menangani dan menyelesaikan tuntutan tugas baik sekarang ataupun di masa mendatang dengan pengelolaan atau pengembangan sumber daya manusia efektif (Susan, 2019).

Kinerja ialah hasil karyawan melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan tempat kerja yakni elemen yang mempengaruhi kinerja pekerja. Amri, et al., (2022), lingkungan kerja, kerjasama, komunikasi, disiplin, partisipasi, dan motivasi yakni faktor-faktor mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Suasana kerja yang positif biasanya memotivasi karyawan untuk memperlihatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas.

Satu diantara faktor eksternal mempengaruhi semangat kerja karyawan ialah lingkungan tempat kerja yakni perusahaan berada. Penelitian mengenai lingkungan kerja mengacu pada penelitian Nabawi (2019), menemukan ada dampak positif yang penting dari tempat kerja terhadap kinerja pekerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja yakni hasil langsung dari lingkungan kerja yang positif. Penelitian Hartati, dkk. (2020), memperlihatkan dampak buruk dan dapat diabaikan dari tempat kerja terhadap kinerja. Penelitian mereka memperlihatkan kinerja karyawan sebagian besar tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Pada dasarnya, hal itu artinya kinerja karyawan tidak dipengaruhi signifikan oleh kualitas tempat kerja.

Selain tempat kerja, komunikasi yakni elemen lain yang mempengaruhi kinerja pekerja. Komunikasi terjadi dalam organisasi disebut sebagai komunikasi internal. Studi yang dilaksanakan terhadap komunikasi internal menyebutkan penelitian Suwanto et al., (2021), menemukan ada korelasi positif yang patut diperhatikan antara kinerja karyawan dan komunikasi internal. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya komunikasi internal yang efektif. Penelitian Tuela, dkk. (2019), memperlihatkan kinerja dipengaruhi secara negatif dan dapat diabaikan oleh komunikasi internal. Menurut penelitian mereka, kinerja karyawan hampir tidak dipengaruhi oleh komunikasi internal. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak dipengaruhi dengan signifikan secara efektif ataupun tidaknya komunikasi internal.

Motivasi yakni faktor tersebut mempengaruhi kinerja seorang karyawan selain komunikasi. Salah satu kunci untuk menyelesaikan pekerjaan seefisien mungkin ialah motivasi intrinsik. Penelitian mengenai motivasi intrinsik didasarkan pada penelitian Suryadi and Efendi (2019), menemukan motivasi intrinsik secara signifikan meningkatkan kinerja pekerja. Artinya pekerja akan terus berkinerja lebih baik jika mempunyai motivasi intrinsik yang kuat. Menurut penelitian, motivasi intrinsik dengan dampak dapat diabaikan serta tidak menguntungkan pada kinerja. Penelitian (Anwar, 2019), kinerja karyawan sebagian besar tidak dipengaruhi oleh motivasi intrinsik. Hal itu memperlihatkan kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara signifikan oleh baik buruknya komunikasi internal.

Adanya kesenjangan tersebut semakin memperlihatkan pentingnya mengkaji ulang peran motivasi intrinsik, komunikasi internal, dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja. Karena istilah “lingkungan kerja”, “komunikasi internal”, dan “motivasi intrinsik” memiliki definisi yang begitu luas dalam penelitian tertulis, maka tidak ada hubungan antara keduanya dan kinerja. Agar lebih profesional, penelitian tertulis mengkaji kembali lingkungan kerja, komunikasi internal, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja. Hal itu dapat dilacak meninjau seberapa baik kinerja karyawan di tempat kerja selama periode waktu tertentu; fokusnya ialah pada produk pekerjaan yang diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tersebut (Sedarmayanti, 2017:341).

Metodologi

Pengembangan Model

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah kuantitas dan kualitas hasil pada seorang pegawai melakukan tugasnya sesuai dengan penugasan kepadanya. Setiap organisasi harus mempertimbangkan hal itu ketika berusaha tercapai tujuannya dengan efektif serta efisien sebab kinerja karyawan dengan dampak signifikan pada kinerja organisasi dengan keseluruhan Silas (2019). Kinerja pegawai yakni hasil kerja seorang pegawai dengan terpenuhinya tanggung jawab guna mencapai tujuan organisasi. Sedarmayanti (2017:341), ialah sesuatu yang sungguh-sungguh dilaksanakan orang dan dapat dilihat. Kemampuan suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan tergantung pada kemampuannya dalam meningkatkan kinerja karyawan cukup tinggi. Tujuan dari organisasi akan tercapai dengan autopilot dengan produktivitas yang lebih tinggi.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan; Secara umum, lingkungan kerja positif mendorong karyawan untuk memperlihatkan kemampuannya. Suroso (2018), lingkungan kerja memainkan peran penting dalam seberapa baik karyawan melaksanakan tugasnya. Dengan terciptanya lingkungan kerja positif ataupun menyediakan kondisi kerja menyenangkan, pemberi kerja dapat memotivasi anggota stafnya, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat antusiasme mereka dalam bekerja. Lingkungan kerja cukup optimal, aman, sehat, serta nyaman yakni lingkungan kerja memungkinkan pegawai dapat melaksanakan tugasnya karyawan bisa melakukan suatu aktivitas secara optimal, sehat, aman, serta nyaman. Sunyoto (2018:43), menyatakan tempat kerja memainkan peran penting dalam seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Dengan menumbuhkan suasana positif atau menyediakan kondisi kerja yang nyaman, pengusaha dapat memotivasi tenaga kerjanya, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat antusiasme mereka terhadap pekerjaannya.

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Partha Kencana Tohpati Denpasar.

Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan

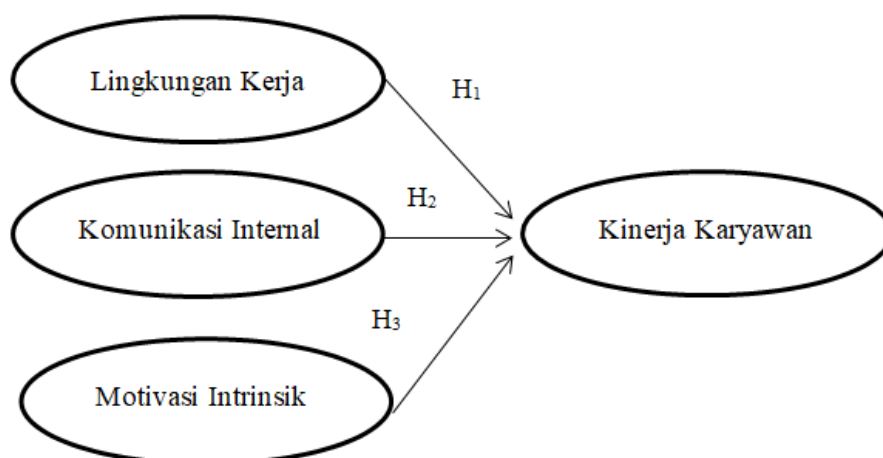
Manusia pada hakikatnya ialah makhluk sosial yang memerlukan interaksi bersama orang lain, sehingga komunikasi sangatlah penting (Sugara, 2020), Membangun model komunikasi yang humonik bahkan dapat memperkuat kerja sama karyawan dengan membina hubungan yang lebih erat, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada pengembangan budaya kerja yang positif dan menyenangkan Komunikasi internal ialah saling berbagi informasi antara anggota tim dan atasan serta bawahannya untuk membina hubungan dalam organisasi dan menumbuhkan keintiman emosional yang diperlukan untuk keberhasilannya (Safitri, et, al., 2019). Komunikasi internal diartikan sebagai komunikasi yang terjadi pada organisasi yakni penerima suatu pesan komunikasi secara internal ialah individu-individu yang menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan (Widana & Telagawati, 2023).

H₂: Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Partha Kencana Tohpati Denpasar.

Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi yakni kegiatan yang menyebabkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya secara bertanggung jawab, sukarela, dan penuh semangat. Motivasi yakni suatu energi atau dorongan yang dapat meningkatkan semangat seseorang dalam bekerja, menjadikan mentalnya lebih kuat, dan memberikan rasa percaya diri terhadap kemampuannya. Menhard, dkk. (2022), berpendapat motivasi intrinsik mengacu pada dorongan internal seseorang yang muncul, berkembang, dan memotivasi mereka untuk mengambil tindakan yang bermanfaat dan signifikan. Motivator kerja yang dikenal dengan motivasi intrinsik asalnya dari dalam diri manusia dan berupa pemahaman akan pentingnya menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin. Potu, et, al., (2021), mengandung pengertian motivasi intrinsik ialah sesuatu berkembang dengan alami pada diri seseorang sebab sudah ada dalam dirinya, khususnya sesuai dengan kebutuhannya.

H₃: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Partha Kencana Tohpati Denpasar.



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

Gambar 1. Kerangka Konsep

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja	X.1.1 Hubungan kerja	Interval 1-5
	X.1.2 Suasana kerja	
	X.1.3 Tersedianya fasilitas	
	X.1.4 Kesejahteraan	
	X.1.5 Pengawasan	
	X.1.6 Rasa aman	
Komunikasi Internal	X.2.1 Keterbukaan (openness)	Interval 1-5
	X.2.2 Empati (empathy)	
	X.2.3 Dukungan (support)	
	X.2.4 Rasa Positif (positiveness)	
	X.2.5 Pengetahuan (knowledge)	
	X.2.6 Keterampilan (skill)	
	X.2.7 Sikap (attitude)	
Motivasi Intrinsik	X.3.1 Kebutuhan akan prestasi	Interval 1-5
	X.3.2 Kebutuhan akan afiliasi	
	X.3.3 Kebutuhan akan kompetensi	
	X.3.4 Kebutuhan akan kekuasaan	
Kinerja Karyawan	Y.1.1 Kuantitas hasil kerja	Interval 1-5
	Y.1.2 Kualitas hasil kerja	
	Y.1.3 Inisiatif	
	Y.1.4 Ketelitian	
	Y.1.5 Kreativitas	

Sumber : rangkuman teori (2023)

Pengumpulan Data

Penelitian tertulis tujuannya menganalisis pengaruh antar lingkungan kerja, komunikasi internal serta motivasi intrinsik terhadap kinerja PT. BPR Partha Kencana Tohpati Denpasar. Penelitian tertulis dilaksanakan pada PT. BPR Partha Kencana Tohpati Denpasar. Populasi pada penelitian tertulis ialah 39 orang karyawan. Sampel dalam penelitian tertulis yakni 39 responden yang ditentukan meninjau metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilaksanakan dengan wawancara serta kuesioner melalui google formulir kepada para karyawan PT. BPR Partha Kencana Tohpati Denpasar.

Metode Analisis

Data penelitian dianalisis dengan regresi linier ganda. Langkah pertama dilaksanakan uji instrumen yakni validitas reliabilitas). Penelitian (Ghozali, 2017:110). Instrumen bisa dinyatakan valid atau sah bila hasil dari perhitungan koefisien korelasi memperlihatkan koefisien korelasi sejumlah $(r) > 0,3$, dengan α sejumlah 0,0005 menguji validitas pada penelitian tertulis dilaksanakan dengan SPSS (*Statistic Package Of Social Science*) for windows. Uji reliabilitas dalam penelitian tertulis menggunakan rumus *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk ataupun variabel terbilang reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ serta dikatakan tidak

reliabel bila *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$. Pengujian reliabilitas dengan bantuan program SPSS for Windows.

Pengujian asumsi merupakan langkah kedua dalam persyaratan analisis regresi linier berganda. Dengan asumsi data pada tabel berdistribusi normal, asumsi pertama normal. Hal ini dibuktikan dengan menguji variabel residual menggunakan kriteria sig (signifikansi) $> 0,05$ (Ghozali, 2018:161). Nilai toleransi yang mendekati satu dan/atau varians faktor inflasi (VIF) kurang dari sepuluh merupakan kriteria yang digunakan menentukan ada ataupun tidaknya korelasi antarvariabel independen. Asumsi kedua adalah multikolinearitas. Heteroskedastisitas atau Sig di atas 0,05 dalam kriteria uji statistik merupakan asumsi ketiga yang digunakan untuk menguji perbedaan varian nilai residu antar periode pengamatan (Ghozali, 2018:134). Model diuji pada langkah ketiga (Ghozali, 2016:65). Nilai R Square, atau koefisien determinasi, menunjukkan seberapa baik kinerja model. Hipotesis diuji pada langkah keempat. Uji ini menggunakan uji t dan nilai koefisien regresi menunjukkan arah pengaruh.

Tabel 2. Validitas – Realibilitas

Variabel; Indikator	Cronbach's; r-hitung	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.901	0,600	Reliabel
- Kuantitas hasil kerja	0.775	0.300	Valid Valid
- Kualitas hasil kerja	0.849	0.300	Valid
- Inisiatif	0.905	0.300	Valid Valid
- Ketelitian	0.885	0.300	
- Kreatifitas	0.813	0.300	
Lingkungan Kerja (X1)	0.927	0,600	Reliabel
- Hubungan kerja	0.760	0.300	Valid
- Suasana kerja	0.874	0.300	Valid
- Tersedianya fasilitas	0.900	0.300	Valid Valid
- Kesejahteraan	0.867	0.300	Valid
- Pengawasan	0.884	0.300	Valid
- Rasa aman	0.876	0.300	
Komunikasi Internal (X2)	0.917	0,600	Reliabel
- Keterbukaan (openness)	0.742	0.300	Valid Valid
- Empati (empathy)	0.750	0.300	Valid
- Dukungan (support)	0.892	0.300	Valid
- Rasa Positif (positiveness)	0.927	0.300	Valid
- Pengetahuan (knowledge)	0.812	0.300	Valid
- Keterampilan (skill)	0.848	0.300	Valid
- Sikap (attitude)	0.783	0.300	
Motivasi Intrinsik (X3)	0.890	0,600	Reliabel
- Kebutuhan akan prestasi	0.840	0.300	Valid Valid
- Kebutuhan akan afiliasi	0.852	0.300	Valid
- Kebutuhan akan kompetensi	0.916	0.300	Valid
- Kebutuhan akan kekuasaan	0.869	0.300	

Sumber: Rangkuman teori, 2023

Hasil

Hasil dari uji validitas dalam Tabel 2, mengetahui nilai variabel secara seluruhnya yakni lingkungan kerja, komunikasi internal, motivasi intrinsik serta kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi dalam skor total semua item pernyataan $> 0,30$. Hal itu memeperlihatkan butir-butir pertanyaan ataupun pernyataan penelitian tersebut valid. Hasil uji reabilitas diketahui seluruh variabel ialah lingkungan kerja, komunikasi internal, motivasi intrinsik serta kinerja karyawan adanya nilai koefisien Cronbach Alpha $> 0,6$. Dengan begitu, seluruh instrumen di atas ialah reliabel, maka dari itu layak dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Meninjau hasil dari uji normalitas di tabel 3 tersebut, ditinjau nilai Asymp. Sign (2-tailed) sejumlah $0,200 > 0,05$. Meninjau hasil di depan, model dalam penelitian tertulis terbilang berdistribusi normal serta model layak dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.01205449
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.075
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data penelitian diolah (2023)

Uji Multikolinearitas

Meninjau Tabel 5 tersebut, memperlihatkan nilai tolerance dari variabel bebas yakni lingkungan kerja, komunikasi internal, motivasi intrinsik $> 0,10$ serta nilai VIF ≤ 10 , menyimpulkan tidak terjadinya gejala multikolinearitas antarvariabel bebas pada model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolilinearitas

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
.366	1.467		.249	.804		
.159	.058	.201	2.745	.009	.736	1.359
.168	.056	.228	2.989	.005	.683	1.464
.799	.095	.664	8.407	.000	.635	1.574

Sumber : data penelitian diolah (2023)

Uji Multikolinearitas

Meninjau Tabel 5 hasil dari uji heteroskedastisitas tersebut, ditinjau tidak adanya pengaruh variabel bebas serta interaksi antar variabel terhadap absolut residual (ABS_RES). Selain itu nilai signifikansi dari tiap-tiap variabel > 0,05. Variabel lingkungan kerja adanya nilai signifikansi sejumlah 0,276, variabel komunikasi internal terdapat nilai signifikansi 0,436, variabel motivasi intrinsik adanya nilai signifikansi 0,732. Meninjau uraian di depan, menyimpulkan model yang dibentuk dalam penelitian tertulis tidak terkandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.440	.778			.566	.575
Lingkungan Kerja	.034	.031	.213		1.108	.276
Komunikasi Internal	-.023	.030	-.157		-.788	.436
Motivasi Intrinsik	.017	.050	.071		.346	.732

Sumber : data penelitian diolah (2023)

Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928a	.861	.849	1.05454

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data penelitian diolah (2023)

Analisis Model

Korelasi yakni istilah untuk mengukur kekuatan dari hubungan antarvariabel. Analisis ini mengetahui besarnya hubungan antar lingkungan kerja, komunikasi internal, serta

motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan yakni variabel bebas serta variabel terikat. Hasil dari analisis korelasi berganda ditinjau pada tabel 6.

Meninjau Tabel 6, diketahui nilai korelasi (R) sejumlah 0,928. Besarnya nilai R 0,928 ini ada diantara 0,80 hingga 1,000 artinya adanya hubungan yang sangat kuat antar lingkungan kerja, komunikasi internal serta motivasi intrinsik pada kinerja karyawan PT. BPR Partha Kencana Tohpati Denpasar. Nilai adjusted R² sejumlah 0,849 atau sejumlah 84,9%. Dengan begitu, besarnya pengaruh pada lingkungan kerja, komunikasi internal serta motivasi intrinsik pada kinerja karyawan PT. BPR Partha Kencana Tohpati Denpasar ialah sejumlah 84,9% dan sisanya 15,1% terpengaruh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian tertulis.

Uji Hipotesis

Meninjau Tabel 7 mengetahui Variabel lingkungan kerja dengan nilai t-hitung sejumlah 2,745, tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$ serta H₀ ditolak. Hal itu diartikan lingkungan kerja adanya pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT. BPR Partha Kencana Tohpati Denpasar. Variabel komunikasi Internal adanya nilai t-hitung sejumlah 2,989, tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$ serta H₀ ditolak. Hal itu artinya komunikasi internal adanya pengaruh dengan positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT. BPR Partha Kencana Tohpati Denpasar. Variabel motivasi intrinsik adanya nilai t-hitung sejumlah 8,407, tingkat signifikansi yakni $0,000 < 0,05$ serta H₀ ditolak. Hal itu diartikan motivasi intrinsik adanya pengaruh dengan positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT. BPR Partha Kencana Tohpati Denpasar.

Tabel 7. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.366	1.467		.249	.804
	Lingkungan Kerja	.159	.058	.201	2.745	.009
	Komunikasi Internal	.168	.056	.228	2.989	.005
	Motivasi Intrinsik	.799	.095	.664	8.407	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data penelitian diolah (2023)

Meninjau Tabel 7 mengetahui Variabel lingkungan kerja dengan nilai t-hitung sejumlah 2,745, tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$ serta H₀ ditolak. Hal itu diartikan lingkungan kerja adanya pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT. BPR Partha Kencana Tohpati Denpasar. Variabel komunikasi Internal adanya nilai t-hitung sejumlah 2,989, tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$ serta H₀ ditolak. Hal itu artinya komunikasi internal adanya pengaruh dengan positif serta signifikan pada kinerja karyawan

PT. BPR Partha Kencana Tohpati Denpasar. Variabel motivasi intrinsik adanya nilai t-hitung sejumlah 8,407, tingkat signifikansi yakni $0,000 < 0,05$ serta H_0 ditolak. Hal itu diartikan motivasi intrinsik adanya pengaruh dengan positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT. BPR Partha Kencana Tohpati Denpasar.

Pembahasan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT BPR Kencana Partha Tohpati Denpasar. Sesuai dengan goal setting theory yang menyatakan ketika menetapkan tujuan perusahaan, tujuan individu dan organisasi harus bertepatan. Kinerja pegawai yang baik dalam membina lingkungan kerja yang positif menjadi tujuan penerapan pendekatan goal setting theory. Kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Umumnya, lingkungan kerja positif mendorong karyawan untuk memperlihatkan kinerjanya menjalankan tugas.

Hasil penelitian tertulis selaras pada penelitian Rizal Nabawi (2019) yakni menemukan kinerja karyawan terpengaruh positif serta signifikan pada lingkungan kerja. Penelitian lainnya oleh Triastuti (2019) menemukan kinerja karyawan terpengaruhi positif serta signifikan lingkungan kerja. Penelitian juga dilaksanakan oleh Hermawan (2022) menemukan kinerja pegawai terpengaruh secara positif serta signifikan lingkungan kerja.

Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Meninjau hasil dari penelitian yang dilaksanakan, komunikasi internal adanya pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT. BPR Partha Kencana Tohpati Denpasar. Goal setting theory diisyaratkan pada seorang individu dengan adanya komitmen pada tujuan tertentu. Bila karyawan dengan komitmen dalam melakukan komunikasi yang baik dalam mencapai tujuannya, sehingga komitmen tersebut hendak mempengaruhi sebuah konsekuensi pada kinerjanya.

Hasil dari penelitian tertulis selaras pada penelitian dilaksanakan Syahrir, (2019) komunikasi internal adanya pengaruh positif serta signifikan kinerja karyawan. Penelitian lain yaitu pada penelitian Suwanto et al., (2021) memperlihatkan kinerja karyawan terpengaruhi positif serta signifikan dalam komunikasi internal. Penelitian juga dilaksanakan oleh Hariyanti, (2021) menemukan kinerja karyawan terpengaruhi positif serta signifikan pada komunikasi internal. Penelitian lain yang dilaksanakan Yasa, (2021) menemukan kinerja karyawan terpengaruhi positif serta signifikan pada komunikasi internal.

Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan PT BPR Kencana Partha Tohpati Denpasar terpengaruhi positif serta signifikan pada motivasi intrinsik. Motivasi yakni suatu energi atau dorongan yang dapat meningkatkan semangat seseorang dalam bekerja, menjadikan mentalnya lebih kuat, dan memberikan rasa percaya diri terhadap kemampuannya. Sesuai dengan goal setting

theory yakni sebagai model individual tersebut menginginkan mempunyai tujuan, memilih tujuan serta termotivasi dalam mencapai tujuannya. Goal setting theory yakni sebagai model orang yang menginginkan adanya tujuan, memilih suatu tujuan, serta terdorongnya performance. Gagasan di balik penetapan tujuan ialah untuk meningkatkan motivasi karyawan di tempat kerja, yang akan meningkatkan hasil. Motivasi ialah proses yang memungkinkan seseorang bekerja secara bertanggung jawab, sukarela, dan penuh semangat.

Hasil penelitian tertulis selaras penelitian Suryani (2019) ditemukannya motivasi intrinsik adanya pengaruh signifikan serta positif pada kinerja pekerja. Selain itu, penelitian Derwana et al., (2021) mengemukakan kinerja karyawan dipengaruhi dengan positif serta signifikan oleh motivasi intrinsik. Penelitian juga dilakukan oleh Hartono, dkk. (2022) memperlihatkan kinerja karyawan terpengaruhi secara positif serta signifikan pada motivasi intrinsik.

Kesimpulan

Lingkungan kerja sebab adanya pengaruh positif serta signifikan kinerja karyawan PT. BPR Partha Kencana Tohpati Denpasar. Komunikasi internal adanya pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT. BPR Partha Kencana Tohpati Denpasar. Motivasi intrinsik berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT. BPR Partha Kencana Tohpati Denpasar.

Banyak kendala penelitian sehingga perlu memperluas cakupan analisis. Ikatan sosial, saling membantu dengan memberikan motivasi material kepada karyawan yang mengalami musibah hendaknya dapat dilakukan karyawan. Penelitian berikutnya diharapkan melakukan telaah lebih mendalam dengan skup yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Amri, s., nurhidayati, n., & wardani, r. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai. *Waisya : jurnal ekonomi hindu*, 1(2), 86–98.
- Anwar, m. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada balai pendidikan dan pelatihan keagamaan banjarmasin.
- Hariyanti, f. (2021). Pengaruh karakteristik individu dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. *(jems) jurnal entrepreneur dan manajemen sains*, 2(1).
- Hartati, y., ratnasari, s. L., & susanti, e. N. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Indotirta suaka. *Jurnal dimensi*, 9(2),
- Hartono, k. O., herlambang, t., & tyas, w. M. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah. *Jurnal manajemen*, 14(1), 76–82.
- Hermawan, e. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pt. Sakti mobile jakarta.

- Menhard, m., yusuf, m., & safrizal, s. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pada pt. Az-zuhra property pekanbaru. *Jurnal ilmiah manajemen kesatuan*, 10(2), 371–376.
- Potu, j., lengkong, v. P. K., & trang, i. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada pt. Air manado.
- Nabawi, r. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 2(2),
- Riono, s. B. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di rumah sakit dr. Soeselo kabupaten tegal. 2(4).
- Safitri, r. A., risaldi, b. T., & oktaviani, m. (2019). Pengaruh komunikasi internal organisasi terhadap motivasi kerja pegawai biro humas kementerian perindustrian. *Jurnal riset komunikasi*, 2(2), 157–170.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negri sipil*. Bandung : refika aditama.
- Silas, b. (2019). The influence of motivation, career development and financial compensation toward employee performance at pt marga dwitaguna manado.
- Sugara, f., adj, s., & chamidah, s. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan ud. Sukri dana abadi ponorogo. *Isoquant : jurnal ekonomi, manajemen dan akuntansi*, 4(1), 47.
- Sunyoto. (2018). *Modal sosial*. Yogyakarta : pustaka pelajar.
- Suroso, i. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit export final product pada pt. Aneka bumi pratama Palembang. 1.
- Suryadi, i., & efendi, s. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai biro kepegawaian di badan kepegawaian negara (bkn) jakarta. *Oikonomia: jurnal manajemen*, 14(2).
- Suryani, n. L. (2019). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Bangkit maju bersama di jakarta. *Jenius (jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia)*, 2(3), 419.
- Susan, e. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. 9(2).
- Suwanto, s., nurjaya, n., sunarsi, d., rozi, a., & affandi, a. (2021). Pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi pt adicipta boga intiprima jakarta pusat. *Jurnal tadbir peradaban*, 1(3), 222–229.
- Syahrir, i. E. (2019). Pengaruh komunikasi internal dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada badan pengelola keuangan daerah kabupaten bantaeng. 2(1).
- Triastuti, d. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of management review*, 2(2), 203.
- Tuela, m. P. S., trang, i., & uhing, y. (2019). Pengaruh pengalaman kerja, kemampuan kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan.
- Widana, k., & telagawati, n. L. S. (2023). Pengaruh komunikasi internal dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja anggota polri polsek sawan. *Publik: jurnal manajemen sumber daya manusia, administrasi dan pelayanan publik*, 10(2), 580–593.
- Yasa, i. W. S. (2021). Pengaruh teamwork dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada pt. Penta valent denpasar. *Jurnal manajemen*, 1(3).