

RINGKASAN

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan Keterlibatan Karyawan sebagai variabel mediasi, pada BPR Bank Kebumen (Perseroda). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner tertutup yang disebarakan kepada 68 karyawan tetap BPR Bank Kebumen. Data dianalisis menggunakan teknik SEM-PLS melalui aplikasi SmartPLS 4.

Hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan utama. Pertama, Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun sebagian besar karyawan merasa pekerjaan mereka menantang dan memiliki peluang pengembangan, hal ini belum cukup untuk meningkatkan kinerja secara langsung. Kedua, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang disiplin dan bekerja dalam lingkungan yang nyaman menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal.

Ketiga, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja semuanya memiliki pengaruh positif terhadap Keterlibatan Karyawan. Artinya, semakin tinggi ketiga faktor tersebut, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Keempat, Keterlibatan Karyawan memediasi pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Namun, temuan kelima menunjukkan bahwa Keterlibatan Karyawan tidak memediasi hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perbankan daerah. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan oleh manajemen BPR Bank Kebumen dalam menyusun strategi peningkatan kinerja karyawan, dengan fokus pada penguatan motivasi, kedisiplinan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Employee Engagement, SEM-PLS.

SUMMARY

This study explores the influence of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance, with Employee Engagement as a mediating variable, at BPR Bank Kebumen (Perseroda). Using a quantitative approach, data were collected through a structured questionnaire distributed to 68 permanent employees. The analysis was conducted using Structural Equation Modeling with Partial Least Squares (SEM-PLS) via SmartPLS 4.

The findings reveal several key insights. First, Work Motivation does not have a direct and significant effect on Employee Performance. Although many employees perceive their jobs as challenging and growth-oriented, this does not directly translate into improved performance. Second, both Work Discipline and Work Environment have a significant positive impact on Employee Performance. Employees who are disciplined and work in a supportive environment tend to deliver better results.

Third, Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment each positively influence Employee Engagement. In other words, higher levels of these three factors lead to stronger engagement at work. Fourth, Employee Engagement mediates the relationship between Work Motivation and Work Environment with Employee Performance. However, the fifth finding shows that Employee Engagement does not mediate the effect of Work Discipline on performance.

This research provides meaningful contributions to the field of Human Resource Management, particularly within the regional banking sector. Practically, the results can guide BPR Bank Kebumen in developing strategies to enhance employee performance by focusing on motivation, discipline, and creating a work environment that fosters engagement.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Employee Engagement, SEM-PLS.