

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK KANTOR CABANG JAKARTA KOTA

Muhammad Irfan Pramuna
Universitas Pamulang
Email: pramunairfan109@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Kota. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 50,1%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,558 > 1,993)$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 48,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,211 > 1,993)$. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,592 + 0,349X_1 + 0,413X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 64,1%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau $(64,288 > 2,730)$.

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

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Bank adalah perusahaan yang bergerak dibidang keuangan, karenanya perusahaan perbankan selalu berkaitan dengan keuangan. Jadi dapat dikatakan bahwa usaha perbankan meliputi tiga kegiatan utama yaitu, menghimpun dana, menyalurkan dana dan memberikan jasa bank lainnya. Bisnis perbankan yang merupakan bisnis jasa saat ini berada dalam persaingan yang amat ketat. Untuk menang dalam persaingan itu diperlukan keunggulan sumber daya masing-masing bank. Dengan keunggulan sumber daya, suatu bank akan mampu bersaing baik dibidang lending maupun funding serta dalam strategi penentuan tingkat bunga (*pricing*).

Seiring dengan perkembangannya, perbankan mempunyai peran yang vital dalam perekonomian suatu negara. Hal tersebut berhubungan dengan fungsi bank sebagai media perantara keuangan (*Financial Intermediary*) antara pihak yang kelebihan dana (surplus) dan pihak yang membutuhkan dana (defisit). Sebagai pihak yang kelebihan dana, bank menerima simpanan pihak kedua berupa simpanan dari bank lain, pinjaman yang diterima. Selain itu, simpanan dari pihak ketiga berupa giro, tabungan, deposito, dan sertifikat deposito. Sedangkan sebagai pihak yang bertindak menyalurkan dana kepada

pihak yang membutuhkan dana, bank sebagai pemberi kredit baik untuk pihak kedua maupun pihak ketiga. Karena bank memiliki peran yang sangat vital, maka manajemen maupun perusahaan tentu tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena segala upaya yang dilakukan dalam meraih tujuan organisasi harus dengan efektifitas penggunaan sumber daya yang efisien.

Bank Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dibidang keuangan, karenanya perusahaan perbankan selalu berkaitan dengan keuangan. Jadi dapat dikatakan bahwa usaha perbankan meliputi tiga kegiatan utama yaitu, menghimpun dana, menyalurkan dana dan memberikan jasa bank lainnya. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk didirikan pada 2 Oktober 1998 yang merupakan bank hasil restrukturisasi yang dilakukan pemerintah Indonesia pasca krisis moneter tahun 1998. Bank Mandiri merupakan bank milik pemerintah Republik Indonesia yang tergabung dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Saham sebesar 60% dimiliki bank pemerintah Republik Indonesia dan 40% sisanya dimiliki publik. Bank Mandiri mengklaim sebagai bank terbesar di Indonesia sekaligus sebagai bank BUMN terbesar di Indonesia berdasarkan total asetnya

Seluruh capaian kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Kota tersebut merupakan suatu hasil yang tidak terlepas dari kerja keras seluruh jajaran PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Kota dengan dukungan manajemen bank dan perbaikan kualitas layanan yang senantiasa selalu berupaya melakukan inovasi agar dapat mengikuti perkembangan zaman, dan melakukan improvisasi serta perbaikan terus menerus agar setiap celah kelemahan yang ada akan semakin berkurang.

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Kota memiliki beberapa karyawan yang ditempatkan dibagian atau divisi sesuai dengan kebutuhan instansi. Dengan demikian peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi para karyawannya secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik Seperti persepsi dan para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik, sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang.

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja disuatu organisasi karena dengan memiliki lingkungan kerja yang baik maka akan mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja. Lingkungan yang baik, seperti tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, keamanan, dan jam kerja yang sesuai. Selain itu rancangan ruang kerja yang memperhatikan jumlah ruang kerja, tata letak, dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan karyawan.

Lingkungan kerja yang baik akan memiliki dampak yang baik pula pada peningkatan kinerja, namun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan memiliki dampak kurang baik pula pada peningkatan kinerja. Kondisi yang terjadi di Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Kota menunjukkan beberapa aspek yang kurang mendukung.

Terkait lingkungan kerja masih harus diperbaiki agar tercipta suasana karyawan menyenangi lingkungan kerja tempat dia bekerja sehingga karyawan tersebut akan melakukan aktifitas pekerjaan dengan optimal. Diantaranya terbentuknya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Pimpinan, manajer dan karyawan perlu memahami bahwa mereka memiliki peran dalam menciptakan situasi yang penuh dengan pengelolaan emosi secara efektif dalam rangka meningkatkan kinerja.

Disamping faktor lingkungan kerja, adanya penurunan kinerja juga dapat pula dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diperusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Hal ini selaras dengan pendapat Maslow dalam Sutrisno (2019:55) yang menyatakan bahwa "motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja".

Motivasi seharusnya mampu mendorong semangat dalam bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan hidup dengan demikian faktor uang gaji juga sering masih menjadi kendala di perusahaan. Aspek pemenuhan akan peningkatan karir juga perlu diperhatikan mengingat karyawan harus menjadi individu yang lebih baik dari komunitasnya. Dengan jabatan yang diincar maka mereka akan senantiasa meningkatkan kemampuan dan skill

yang sudah dimiliki untuk mendukung karir.

Suatu perusahaan ataupun lembaga sangat penting mengoptimalkan kinerja karyawannya, kinerja karyawan yang baik sangat penting mengingat sumber daya manusia menjadi pelaku dalam menjadikan perusahaan mewujudkan tujuannya. Dengan demikian sudah seharusnya pimpinan mampu mendorong karyawan atau karyawan dalam mewujudkannya seperti mengharuskan karyawannya memiliki kinerja yang baik dan sanggup bekerja dibawah tekanan. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2019:75) yang menyatakan bahwa "kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Setiap organisasi pasti sering melakukan banyak cara untuk meningkatkan performa kinerja karyawannya, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan tersebut, karena sebuah organisasi dapat menjadi berkembang dan maju tentunya tidak hanya dikarenakan faktor permodalan dan strategi bisnis yang kuat saja, melainkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang hebat. Dalam hal ini SDM memiliki artian para karyawan atau pekerja.

Pelaksanaan evaluasi serta penilaian kinerja karyawan dilakukan harus dengan transparan dan akuntabel, agar karyawan mengetahui bahwa penilaian yang dilakukan oleh perusahaan tidak hanya berdasar pada rasa suka atau tidak suka pada karyawan yang bersangkutan. Namun karyawan sendiri juga merasa bahwa evaluasi yang dilakukan secara rutin setiap periode tertentu memiliki dampak yang positif untuk motivasi kerja mereka.

Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya capaian kinerja di atas, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti karyawan belum memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya serta kurangnya kedisiplinan yang ada dalam diri karyawan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih harus mendapatkan perhatian dan diperbaiki agar kinerja dapat meningkat. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja karyawan sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa yang akan datang, disini lain evaluasi kinerja karyawan juga merupakan aktivitas analisis sistematik, pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Kota**"

2. Rumusan Masalah

- a. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Kota ?
- b. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Kota ?
- c. Adakah pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Kota ?

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Kota.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Kota.
- c. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Kota.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Adapun indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: Penerangan, Suhu udara di ruang kerja, Keamanan kerja, Privasi ruang kerja, Peralatan kantor, Penggunaan warna.

2. Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2019:55) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:75) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, pelaksanaan tugas,

tanggung jawab pekerjaan.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Yang dijadikan populasi dalam penelitian ini berjumlah 75 responden PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Kota

2. Sampel

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 75 responden PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Kota.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

| | Descriptive Statistics | | | | |
|-----------------------|------------------------|-------------|-------------|-------|-------------------|
| | N | Minimu m | Maximu m | Mean | Std. Deviation |
| Lingkungan Kerja (X1) | 75 | 37 | 57 | 43.71 | 4.815 |
| Motivasi Kerja (X2) | 75 | 27 | 45 | 36.89 | 3.801 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 75 | 31 | 47 | 38.11 | 3.555 |
| Valid N (listwise) | 75 | | | | |

Lingkungan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 37 dan *varians maximum* 57 dengan *mean score* sebesar 4,371 dengan standar deviasi 4,815.

Motivasi kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 27 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,689 dengan standar deviasi 3,801.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,811 dengan standar deviasi 3,555.

2. Analisis Kuantitatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|-----------------------|-----------------------------|------------|----------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardize d Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 7.592 | 2.711 | | 2.800 | .007 |
| Lingkungan Kerja (X1) | .349 | .062 | .473 | 5.681 | .000 |
| Motivasi Kerja (X2) | .413 | .078 | .442 | 5.303 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 7,592 + 0,349X_1 + 0,413X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 7,592 diartikan jika lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak ada atau nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 7,592 poin.
- 2) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,349, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan lingkungan kerja sebesar 0,349 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,349 poin.
- 3) Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,413, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi kerja sebesar 0,413 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,413 poin.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations^b

| | | Lingkungan Kerja (X1) | Kinerja Karyawan (Y) |
|-----------------------|---------------------|-----------------------|----------------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | Pearson Correlation | 1 | .708** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .708** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=75

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,708 artinya lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations^b

| | | Motivasi Kerja (X2) | Kinerja Karyawan (Y) |
|----------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| Motivasi Kerja (X2) | Pearson Correlation | 1 | .693** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .693** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=75

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,693 artinya motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

| Mode | R | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|------|-------------------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .801 ^a | .641 | 2.159 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,801 artinya

lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .708 ^a | .501 | .494 | 2.529 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,501 artinya lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 50,1% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .693 ^a | .480 | .473 | 2.581 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,480 artinya motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 48,0% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .801 ^a | .641 | .631 | 2.159 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2),
 Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,641 artinya

lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

| Model | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | Std. Error | | | |
| | B | | Beta | | |
| 1 (Constant) | 15.271 | 2.684 | | 5.689 | .000 |
| Lingkungan Kerja (X1) | .522 | .061 | .708 | 8.558 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,558 > 1,993), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

| Model | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | Std. Error | | | |
| | B | | Beta | | |
| 1 (Constant) | 14.198 | 2.927 | | 4.851 | .000 |

| | | | | | |
|---------------------|------|------|------|-------|------|
| Motivasi Kerja (X2) | .648 | .079 | .693 | 8.211 | .000 |
|---------------------|------|------|------|-------|------|

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,211 > 1,993), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|-------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regres sion | 599.460 | 2 | 299.730 | 64.288 | .000 ^b |
| | Residu al | 335.687 | 72 | 4.662 | | |
| | Total | 935.147 | 74 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (64,288 > 2,730), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,708 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,558 > 1,993). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi

sebesar 0,693 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,211 > 1,993$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,592 + 0,349X_1 + 0,413X_2$, nilai korelasi sebesar 0,801 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,1% sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($64,288 > 2,730$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,558 > 1,993$).
- b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,211 > 1,993$).
- c. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,1% sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($64,288 > 2,730$).

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah disampaikan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Terkait lingkungan kerja, untuk lebih baik lagi perusahaan sebaiknya melengkapi atau menambah titik lampu di ruang kerja dan juga di ruang penyimpanan berkas dokumen yang selama ini masih ada beberapa yang perlu penambahan lampu sehingga karyawan semakin nyaman.
- b. Terkait motivasi kerja untuk lebih baik lagi perusahaan sebaiknya melakukan kenaikan gaji mengingat hampir semua harga kebutuhan pokok juga meningkat sehingga sering gaji yang diterima masih belum cukup.
- c. Terkait kinerja karyawan untuk lebih baik lagi perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi terkait capaian kerja karyawan dan melakukan monitoring aspek-aspek yang masih sering menjadi kendala karyawan dan memberikan pelatihan dalam

rangka menambah skill dan ketrampilan kerja sehingga dapat menunjang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2017) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2003) *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta: Raja
- Handoko (2018) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Haji Masagung. Jakarta.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Imam Ghozali (2017) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kartini Kartono (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Nitisemito, Alek.S (2017) *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rao, Purba, (2012) *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*, The Asian.
- Rivai Veithzal (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PenerbitPT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Santoso, Singgih (2017) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.