

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BJB KANTOR CABANG CILEUNGSI

Shania Rizki Meidina¹⁾, Edy Sudaryanto²⁾, Dewi Atika³⁾

¹⁾**Mahasiswa, Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan**

²⁾**Dosen Ketua Komisi Pembimbing, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan**

³⁾**Dosen Anggota Komisi Pembimbing, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan**

ABSTRAK

Shania Rizki Meidina, 021118195, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi. Dibawah Bimbingan Ketua Komisi Bapak Edy Sudaryanto, 2022.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi cukup baik, tetapi masih terdapat karyawan yang masih memiliki kinerja yang rendah. Indikator yang dijadikan pernyataan oleh peneliti merupakan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang didasarkan atas penjelasan para ahli mengenai arti motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan itu sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi. Populasi pada penelitian ini berjumlah 32 orang. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu Verifikatif yang bersifat explanatory survey. Jenis data yang digunakan oleh peneliti dua jenis data yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan data primer dan sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis koefisien determinasi, dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 26.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 29,6%. Oleh sebab itu maka motivasi kerja dan lingkungan kerja harus lebih ditingkatkan lagi dan dijaga keberlangsungannya. Perusahaan harus selalu memberikan pelatihan secara rutin dan terus menjaga kinerja karyawannya. Namun Sebesar 70,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, oleh karena itu harus dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui dan menganalisis hal tersebut.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Pengaruh

PENDAHULUAN

Pada era Ekonomi global saat ini, akan semakin mempengaruhi suatu perusahaan dalam melakukan persaingan. Setiap perusahaan dituntut untuk bersaing dengan perusahaan lain dalam perkembangan teknologi di masa kini, termasuk perbankan. Sumber daya manusia berperan penting sebagai

penggerak dalam aktivitas perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan efektif, karena berkembangnya suatu perusahaan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia perusahaan itu sendiri, dengan demikian sumber daya manusia akan terus dituntut untuk mampu terus bersaing.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu elemen yang sangat penting agar tujuan dari sebuah perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki dari perusahaan tersebut kurang baik, perusahaan akan sulit untuk dapat berjalan dengan baik meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Menurut Hasibuan (2019) Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Karyawan sebagai sumber daya manusia, dan kunci keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan. Karena sumber daya manusia merupakan lini penting dalam sebuah perusahaan, supaya tujuan awal perusahaan dapat tercapai yakni memperoleh profit yang maksimal. Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hafidzi dkk (2019) Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa "Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong

seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif. Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu usaha dari seseorang untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya".

Menurut Anam (2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh dengan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik tentu kinerja karyawan akan meningkat, sehingga karyawan tersebut akan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan penuh dengan tanggung jawab. Akan tetapi jika lingkungan kerja kurang sesuai dan suasana lingkungan kerja kurang nyaman akan mengakibatkan kurangnya kinerja yang diberikan oleh karyawan tersebut.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral etika.

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk, adalah bank BUMD milik pemerintah provinsi Jawa Barat dan Banten yang berkantor pusat di Bandung. Bank BJB selalu melakukan perbaikan dan meningkatkan kualitas kinerjanya agar

dapat mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Salah satu faktor yang menentukan kinerja Bank BJB adalah kinerja para karyawannya. Dengan mempunyai karyawan yang berkualitas diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya, yaitu melayani beragam kebutuhan nasabah dan memberikan pelayanan yang cepat dan nyaman kepada nasabah.

Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan peneliti di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi kinerjanya berada pada kondisi belum optimal. Hal tersebut terlihat dari kondisi yang terjadi di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi yaitu masih banyak karyawan yang datang terlambat serta pada saat jam kerja masih terdapat karyawan yang tidak memanfaatkan jam kerjanya untuk mengerjakan pekerjaan atau untuk mengerjakan hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan, dan juga kurang baiknya hubungan antar sesama karyawan.

Kondisi yang terjadi di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi tersebut berkaitan dengan permasalahan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang belum optimal menyebabkan kinerja karyawan belum optimal dibuktikan melalui data penilaian kinerja karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi dari tahun 2019-2021.

Tabel Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan Pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi Tahun 2019-2021

Jabatan	Jumlah Karyawan
Kepala cabang	1
Officer	1
Customer service	2
Teller	3
Account Officer (AO)	13
Collecting	12
Total jumlah karyawan	32 Orang

Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Data penilaian kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi dapat dilihat dalam Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel Penilaian Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi Periode 2019-2021

Faktor Penilaian	2019		2020		2021	
	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
Kehadiran	68,15 %	Sedang	67,50 %	Sedang	66,12 %	Sedang
Kerja sama	81%	Baik	81%	Baik	79%	Cukup
Tanggung jawab	79%	Cukup	77%	Cukup	80%	Baik
Keterampilan kerja	80%	Cukup	80%	Cukup	79%	Cukup
Kualitas kerja	82,50 %	Baik	82%	Baik	83,15 %	Baik
Sikap	87%	Baik	85%	Baik	86%	Baik
Efektivitas	76,50 %	Cukup	76%	Cukup	75,50 %	Cukup
Mematuhi peraturan perusahaan	78%	Cukup	75%	Cukup	69%	Sedang
Total rata-rata	79%	Cukup	77,9%	Cukup	77,2%	Cukup

Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Tabel Standar Penilaian Kinerja Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Nilai	Kategori
91-100%	Sangat Baik
81-90%	Baik
71-80%	Cukup
61-70%	Sedang
<61%	Buruk

Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Dari tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi pada tahun 2019 sebesar 80,83%, pada tahun 2020 sebesar 80%, dan pada tahun 2021 sebesar 80,7%. Ada beberapa indikator pada penilaian kinerja Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi yang belum sesuai dengan harapan perusahaan. Apabila kinerja karyawannya belum sesuai dengan harapan perusahaan kemungkinan besar juga kinerja perusahaannya juga akan menurun.

Selain itu, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi adalah kurangnya motivasi kerja para karyawan ditandai dengan meningkatnya keterlambatan para karyawan. Data keterlambatan karyawan dapat dilihat dalam tabel 1.4 dibawah ini:

Tabel Pra Survey Keterlambatan Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi Periode 2019-2021

Bulan	Jumlah Karyawan	2019		2020		2021	
		Terlambat	Preesentase	Terlambat	Preesentase	Terlambat	Preesentase
Januari	32	4	12,15 %	3	9,3%	8	25%
Februari	32	7	21,8%	5	15,6%	7	21,8%
Maret	32	9	28,1%	7	21,8%	5	15,6%
April	32	9	28,1%	6	18,7%	9	28,1%
Mei	32	6	18,7%	5	15,6%	4	12,5%
Juni	32	7	21,8%	8	25%	6	18,7%
Juli	32	4	12,5%	5	15,6%	5	15,6%
Agustus	32	4	12,5%	8	25%	4	12,5%
September	32	5	15,6%	6	18,7%	9	28,1%
Oktober	32	6	18,7%	9	28,1%	8	25%
November	32	7	21,8%	7	21,8%	8	25%
Desember	32	6	18,7%	9	28,1%	6	18,7%

Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Berdasarkan data pada tabel 1.4 di atas kasus keterlambatan yang terjadi di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi terjadi peningkatan jumlah karyawan yang terlambat dari tahun 2019-2021. Hal tersebut menunjukkan masih kurangnya tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan. Selain itu, semakin tinggi jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja menunjukkan motivasi kerja karyawan tersebut rendah. Dengan begitu banyak waktu kerja yang terbuang dan tidak dimanfaatkan dengan baik dan efektif oleh karyawan.

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner pra survey menggunakan indikator motivasi kerja menurut Afandi

(2018) kepada 15 karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi terdapat masalah mengenai motivasi kerja :

Tabel Pra Survey Motivasi Kerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

No.	Pertanyaan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai
		Ya	Tidak	
1	Fasilitas kerja yang diberikan di tempat kerja terpenuhi	80	20	15
2	Merasa tertantang menyelesaikan pekerjaan dengan baik	13,3	86,6	15
3	Lingkungan kerja mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	26,6	73,3	15
4	Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik	60	40	15
5	Bekerja dengan baik agar mendapatkan balas jasa	73,3	26,6	15

Sumber : Data primer pra survey, diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel 1.5 tersebut, motivasi kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi belum sesuai dengan yang diharapkan. Ditandai dengan masih terdapatnya indikator mengenai motivasi kerja yang mendapatkan hasil negatif dari para karyawan.

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner pra survey menggunakan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) kepada 15 karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi terdapat masalah mengenai lingkungan kerja :

Lingkungan Kerja Karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

No.	Pertanyaan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai
		Ya	Tidak	
1	Penerangan cahaya yang ada telah sesuai dengan kebutuhan	86,6	13,3	15
2	Kebersihan lingkungan kerja karyawan baik	73,3	26,6	15
3	Suhu udara di ruang kerja memberikan kenyamanan bekerja	80	20	15
4	Hubungan kerja antara sesama rekan kerja baik	13,3	86,6	15
5	Hubungan antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik	93,3	6,6	15

Sumber : Data primer pra survey, diolah tahun 2021

Berdasarkan data pada tabel 1.5 tersebut, lingkungan kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi belum sesuai dengan yang diharapkan. Kurang nyamannya lingkungan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Karena kinerja perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya.

Peranan setiap karyawan untuk membuat suasana lingkungan kerja yang nyaman dan aman antara karyawan yang satu dengan yang lain sangatlah penting. Hal tersebut dapat berpengaruh pada hasil kinerja karyawan itu sendiri. Dengan lingkungan kerja dan hubungan kerja yang baik dan nyaman antar karyawan dapat tercipta hasil kerja yang baik dan waktu yang lebih cepat. Oleh karena itu Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi harus melakukan upaya perbaikan kinerja para karyawan dengan lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi”**.

KERANGKA PEMIKIRAN

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang

dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Pada penelitian ini penulis menggunakan indikator motivasi kerja menurut Afandi (2018) sebagai berikut :

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri

Menurut Serdamayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pada penelitian ini penulis menggunakan indikator lingkungan kerja menurut Sedamaryanti (2017) sebagai berikut :

1. Lingkungan Fisik
 - Penerangan cahaya
 - Suhu udara
 - Kebersihan
 - Penggunaan warna
 - Keamanan
 - Jam kerja
2. Lingkungan non fisik
 - Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - Hubungan kerja antar rekan kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada penelitian ini penulis menggunakan indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018) yaitu :

1. Kualitas

2. Kuantitas
3. Tanggung jawab
4. Kerja sama
5. Inisiatif

Pada indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018) tersebut berkaitan dengan indikator penilaian kinerja pada Bank BJB Kantor Cabang Cileugsi, yaitu :

- Kualitas
Pada penelitian ini penulis menggunakan indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara yaitu kualitas, indikator tersebut berkaitan dengan indikator kinerja dari Bank BJB yaitu kualitas kerja, kualitas adalah seberapa baik hasil kerja yang dihasilkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
- Kuantitas
Pada penelitian ini penulis menggunakan indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara yaitu kuantitas, indikator tersebut berkaitan dengan indikator kinerja dari Bank BJB yaitu :
 - a. Kehadiran
Kehadiran yaitu data kehadiran karyawan setiap harinya, dan bagaimana para karyawan bertanggung jawab atas kehadiran tersebut sesuai peraturan di perusahaan.
 - b. Keterampilan kerja
Keterampilan kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
 - c. Efektivitas
Efektivitas adalah usaha yang digunakan seorang karyawan dalam

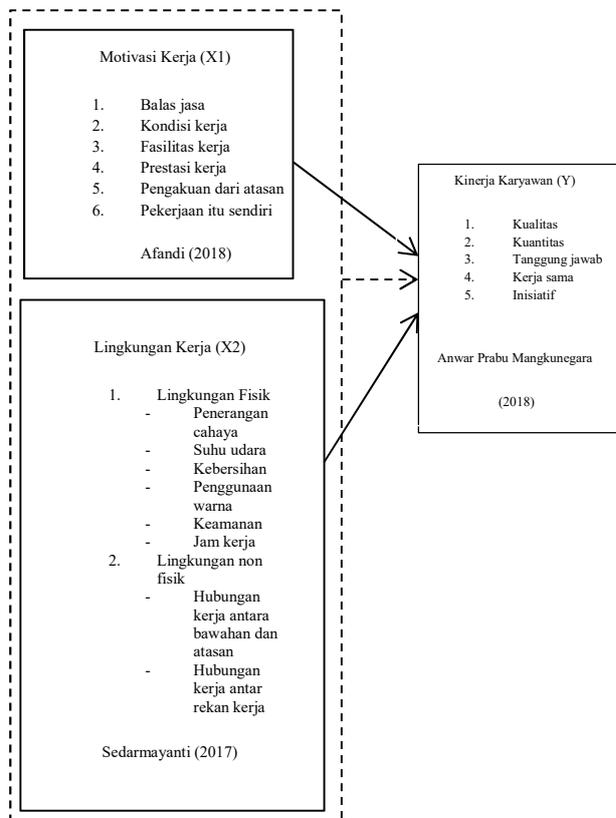
mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

- d. Mematuhi Peraturan Perusahaan
Kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
 - Tanggung jawab
Pada penelitian ini penulis menggunakan indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara yaitu tanggung jawab, indikator tersebut berkaitan dengan indikator kinerja dari Bank BJB yaitu tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kesadaran karyawan akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
 - Kerja sama.
Pada penelitian ini penulis menggunakan indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara yaitu kerja sama, indikator tersebut berkaitan dengan indikator kinerja dari Bank BJB yaitu kerja sama. Kerja sama adalah bagaimana para karyawan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
 - Inisiatif
Pada penelitian ini penulis menggunakan indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara yaitu inisiatif, indikator tersebut berkaitan dengan indikator kinerja dari Bank BJB yaitu sikap, suatu tindakan dan perilaku seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dari hasil penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian Hendri Sembiring (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uraian diatas telah membuat pradigma penelitian tergambar sebagai konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar Konstelasi Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2017) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga motivasi kerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi rendah.
2. Diduga lingkungan kerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi kurang baik.
3. Diduga kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi rendah.
4. Diduga terdapat pengaruh secara partial antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.
5. Diduga terdapat pengaruh secara partial antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.
6. Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah verifikatif, dengan metode penelitian *Explanatory Survey*, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Variabel dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

dengan Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.

Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

Jenis data penelitian yang penulis gunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Data Kualitatif
Data kualitatif yaitu data informasi, kata atau gambar. Data kualitatif yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari hasil observasi pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.
2. Data Kuantitatif
Data kuantitatif berupa data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan volume yang berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat

uji perhitungan yang dikaitkan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Sumber data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer
Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam penelitian ini data primer diperoleh oleh peneliti dari hasil penyebaran kuesioner yang di sebarakan kepada para karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.
2. Data sekunder
Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui buku, jurnal, website dan data pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X1) Sumber : Afandi (2018)	Balas Jasa	<ul style="list-style-type: none"> - Insentif yang diterima sesuai dengan harapan - Bekerja dengan baik agar mendapatkan balas jasa 	Ordinal
	Kondisi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan - Karyawan bekerja dalam kondisi yang nyaman 	Ordinal
	Fasilitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat fasilitas yang diberikan di tempat kerja baik - Sarana dan prasarana pekerjaan memadai untuk melakukan pekerjaan 	Ordinal
	Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan puas terhadap hasil pekerjaan yang diselesaikan dengan baik - Mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerja yang dilakukan 	Ordinal
	Pengakuan Dari Atasan	<ul style="list-style-type: none"> - Tanggapan yang di berikan terhadap hasil pekerjaan yang di lakukan dengan baik - Pujian diberikan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik 	Ordinal
	Pekerjaan Itu Sendiri	<ul style="list-style-type: none"> - Merasa tertantang melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik - Selalu melaksanakan tugas dengan baik 	Ordinal
	Fisik Penerangan cahaya	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat penerangan yang ada tidak menyilaukan - Penerangan yang diberikan cukup 	Ordinal

Lingkungan Kerja (X2) Sumber : Sedarmayanti (2017)	Suhu udara	<ul style="list-style-type: none"> - Suhu di ruangan sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas bekerja - Ventilasi di ruang kerja berfungsi dengan baik 	Ordinal
	Kebersihan	<ul style="list-style-type: none"> - Ruangan kerja dan lingkungan sekitar perusahaan bersih 	Ordinal
	Penggunaan warna	<ul style="list-style-type: none"> - Desain ruangan kerja memberikan rasa privasi dalam aktivitas lingkungan kerja - Warna dalam ruangan tidak mengganggu melaksanakan pekerjaan 	Ordinal
	Keamanan	<ul style="list-style-type: none"> - Keamanan gedung perusahaan sudah terjamin 	Ordinal
	Jam Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan baik - Jam kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan cukup 	Ordinal
	Non fisik Hubungan kerja antara bawahan dan atasan	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan kerja dan komunikasi antara karyawan dan atasan baik 	Ordinal
	Hubungan kerja antar rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Keakraban antar rekan kerja terjalin didalam jam kerja 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y) Sumber : Anwar Prabu Mangkunegara (2018)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik - Meminimalkan tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan 	Ordinal
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan - Tingkat kuantitas kerja maksimal dalam melaksanakan pekerjaan 	Ordinal
	Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> - Selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan - Selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan 	Ordinal
	Kerja Sama	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kerja sama dengan karyawan lainnya baik - Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik - Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan 	Ordinal
	Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan datang lebih awal - Meyelesaikan tugas lebih awal - Aktif dalam berpendapat 	Ordinal

Metode Penarikan Sampel

Pada penelitian ini penentuan sampel dilakukan dengan jenis Non Probability Sampling. Menurut Sugiyono (2017), Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik Non Probability Sampling yang dipilih yaitu sampling jenuh, yaitu metode penarikan sampel semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini

sampel yang akan diambil yaitu sebanyak 32 orang karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.

Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode penarikan sampel diatas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode primer dan sekunder. Berikut adalah penjelasan mengenai data primer dan sekunder menurut Sugiyono (2017).

1. Data Primer

Adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab

masalahnya secara khusus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Menurut Sugiyono (2017), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert, digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.2 Skala Likert untuk Variabel X (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja)

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung. Penulis mengumpulkan data melalui buku, jurnal, situs website, penelitian terdahulu, serta data yang diberikan oleh perusahaan.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017), analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah

terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Rumus Sugiyono :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Bilangan Konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi dari

Lingkungan Kerja dan Motivasi

X_1 = Variabel bebas Motivasi Kerja

X_2 = Variabel bebas Lingkungan Kerja

e = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi proses peningkatan kinerja pegawai.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan pada penelitian ini adalah uji statistik dengan Kolmogorov-Smirnov (Ghozali 2018). Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah :

- Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya olerasi antar variabel atau bebas (Ghozali 2018). Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

- Jika nilai korelasi $\geq 0,08$ maka H0 ditolak, sehingga ada masalah multikolinieritas.
- Jika kolerasi $\leq 0,08$ maka H0 diterima, sehingga tidak ada masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedasitas

Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedasits dapat dilakukan dengan cara uji *Harvey*. Uji *Harvey* yaitu meregresikan nilai *absoluteresidual* terhadap variabel independen (Gozali 2018). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika niali *p value* $\geq 0,05$ maka H0 ditolak, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedaitas.
- Jika nilai *p value* $\leq 0,05$ maka H0 diterima, yang artinya terdapat masalah heteroskedasitas.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sugiyono (2017), koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien determinasi dinyatakan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Korelasi

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian ini dilaukan dengan kriteria apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Uji t dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_h = t_{hitung}

r = Koefisien Nilai Korelasi

r² = Koefisien determinasi

n = Jumlah Responden

Sumber : Sugiyono, 2017

Pengujian didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut :

- Ho : r < 0, artinya tidak ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.
- Ho : r > 0, artinya da hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

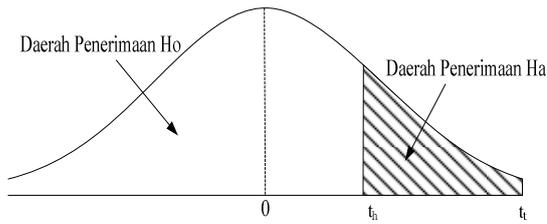
Untuk menentukan model keputusan dengan menggunakan statistik uji t, ditentukan dengan asumsi berikut :

- Interval Keyakinan (α) = 0,05
- Derajat Kebebasan (*df*) = n - 2

Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel}

dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai t_{hitung} > t_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ maka artinya H0 ditolak dan Ha diterima atau terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.
- Jika nilai t_{hitung} < t_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ maka artinya H0 diterima dan Ha ditolak atau tidak terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis Parsial
Sumber : Sugiyono, 2017

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji f. Pengujian hipotesis menurut Sugiyono (2017) dapat digunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/(n - 1)}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Keterangan :

R = Koefisien Determinasi

K = Jumlah Variabel Independen

N = Jumlah anggota sampel

Dk = (n-k-1) derajat kebebasan

Pengujian membandingkan fhitung dengan ftabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Kriteria Uji :

- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)



Gambar 3.2 Kurva Uji Hipotesis Simultan

Sumber: Sugiyono, 2017

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS 26 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Tabel 4.44 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Error Std. Dev.	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	16.185			10.029	
	Motivasi_kerja	.544	.161	.527	3.383	.002	1.000	1.000
	Lingkungan_kerja	.128	.142	.141	.902	.374	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber data: Output SPSS 26, 2023

$$Y = \alpha + B1 X1 + B2 X2$$

Dimana:

(kinerja karyawan) = 16.185 + 0,544 (motivasi kerja) + 0,128 (lingkungan kerja)

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

a = 16.185 berarti bahwa jika variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 16.185.

B1 = 0,544 menunjukkan bahwa setiap penambahan variasi pada motivasi kerja

sebesar 1% maka akan mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,544 dengan asumsi variabel yang lain tetap. Dapat disimpulkan bahwa kenaikan variabel motivasi kerja (X1) akan diimbangi juga dengan variabel kinerja karyawan (Y). $B2 = 0,128$ menunjukkan bahwa setiap penambahan variasi pada lingkungan kerja sebesar 1% maka akan mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,128 dengan asumsi variabel yang lain tetap. Dapat disimpulkan bahwa kenaikan variabel lingkungan kerja (X2) akan diimbangi juga dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov test*. Dengan dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka nilai signifikansi tidak berdistribusi normal

Tabel 4.45 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.06959136
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.105
	Positive	.081
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber data: Output SPSS 26, 2023

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel diatas menunjukkan nilai

signifikan sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- Jika nilai tolerance > 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas
- Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 4.46 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.185	10.029		1.614	.117		
	Motivasi_kerja	.544	.161	.527	3.383	.002	1.000	1.000
	Lingkungan_kerja	.128	.142	.141	.902	.374	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber data: Output SPSS 26, 2023

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance motivasi kerja yaitu 1,000 > 0,10 serta nilai VIF 1,000 < 10,00 dan nilai tolerance lingkungan kerja yaitu 1,000 > 0,10 serta nilai VIF 1,000 < 10,00. Jadi hasil dari uji multikolinearitas pada variabel X1 dan X2 tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji heterokedastisitas

Tabel 4.47 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.185	10.029		1.614	.117			
Motivasi_kerja	.544	.161	.527	3.383	.002	1.000	1.000	
Lingkungan_kerja	.128	.142	.141	.902	.374	1.000	1.000	

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber data: Output SPSS 26, 2023

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel di atas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas pada variabel X1 dan Y menunjukkan hasil nilai sig 0,002 > 0,05 yang artinya bahwa variabel X1 yang di uji mengandung heteroskedastisitas dan pada variabel X2 menunjukkan hasil nilai sig 0,374 > 0,05 yang artinya bahwa variabel X2 yang di uji tidak mengandung heteroskedastisitas.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.48 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.544 ^a	.296	.248	5.241	1.756

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Motivasi_kerja
b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber data: Output SPSS 26, 2023

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel diatas dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai R² = 0,296. Hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 29,6% dan sisanya sebesar 70,4% dipengaruhi faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 4.49 Hasil Uji T

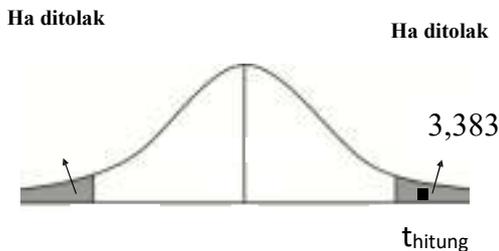
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.185	10.029		1.614	.117
Motivasi_kerja	.544	.161	.527	3.383	.002
Lingkungan_kerja	.128	.142	.141	.902	.374

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber data: Output SPSS 26, 2023

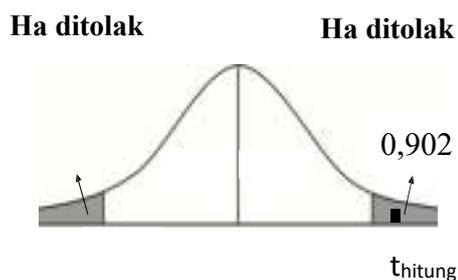
1. Variabel motivasi kerja memiliki t hitung sebesar 3,383 dan nilai signifikan sebesar 0,002 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa 0,002

lebih kecil dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X1 (motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja).



Gambar 4.6 Kurva Hasil Uji Parsial Motivasi Kerja

2. Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 0,902 dan nilai signifikan sebesar 0,374 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa 0,374 lebih besar dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X2 (lingkungan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja).



Gambar 4.7 Kurva Hasil Uji Parsial Lingkungan Kerja

Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Pengambilan pada uji F dengan membandingkan antara F hitung dengan Ftabel:

Jika nilai F hitung $>$ F tabel maka variabel X1, X2 secara simultan berpengaruh terhadap Y.

Jika nilai F hitung $<$ F tabel maka variabel X1, X2 tidak berpengaruh secara simultan terhadap Y. Berikut cara menentukan nilai Ftabel :

$$F \text{ tabel} = (k ; n-k)$$

$$F \text{ tabel} = (2; 32-2)$$

$$F \text{ tabel} = (2;30)$$

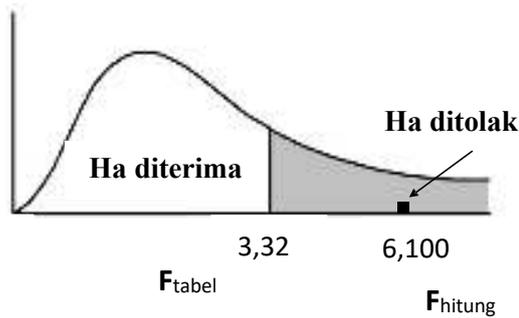
Tabel 4.50 Hasil Uji F

ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Squares
1	Regression	335.152	2	167.576
	Residual	796.723	29	27.473
	Total	1131.875	31	

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Motivasi_kerja

Sumber data: Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 26 maka diperoleh nilai Fhitung 6,100 $>$ Ftabel 3,32 yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel motivasi dan lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.



Gambar 4.7 Kurva Hasil Uji Simultan

Interpretasi Hasil Penelitian

Setelah dilakukan analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi akan dilakukan pembahasan dari hasil analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.

Motivasi Kerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja dengan menggunakan 6 indikator meliputi balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari 12 pernyataan, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 73,2%. Dengan nilai rata-rata tersebut berada pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi baik.

Lingkungan Kerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja dengan menggunakan 8 indikator meliputi penerangan cahaya, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, keamanan, jam kerja, hubungan kerja antara bawahan dan atasan, dan hubungan kerja antar rekan kerja yang terdiri dari 12 pernyataan, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 76,3%. Total dari tanggapan responden tersebut pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi baik.

Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Berdasarkan analisis deskriptif pada kinerja karyawan dengan menggunakan 5 indikator meliputi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif yang terdiri dari 12 pernyataan, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 78,23%. Total dari tanggapan responden tersebut pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi baik.

Pengaruh Parsial dan Simultan

Pengaruh Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja memiliki t hitung sebesar 3,383 dan nilai signifikan sebesar 0,002 pada tingkat signifikansi 0,05.

Dapat disimpulkan bahwa 0,002 lebih kecil dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X1 (motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja).

Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 0,902 dan nilai signifikan sebesar 0,374 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa 0,374 lebih besar dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X2 (lingkungan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja).

Pengaruh Simultan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $F_{hitung} 6,100 > F_{tabel} 3,32$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel motivasi dan lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

Hasil penelitian ini pun relevan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hendri Sembiring (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan.

Maka, dapat disimpulkan juga bahwa hipotesis sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan sehingga terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi berada dalam kategori “baik” yaitu sebesar 73,2% berada pada rentang 61-80%. Nilai rata-rata jawaban responden tertinggi yaitu pada indikator fasilitas kerja dengan skor rata-rata 81,86%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu terdapat pada indikator kondisi kerja yaitu dengan skor rata-rata 60,62%.
2. Lingkungan kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi berada dalam kategori “baik” yaitu sebesar 76,3% berada pada rentang 61-80%. Nilai rata-rata jawaban responden tertinggi yaitu pada indikator kebersihan dengan skor rata-rata 85%, dan indikator hubungan kerja antara bawahan dan atasan dengan skor rata-rata 85%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu terdapat pada indikator hubungan kerja antar rekan kerja yaitu dengan skor rata-rata 57,5%.

3. Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi berada dalam kategori “baik” yaitu sebesar 73,2% berada pada rentang 61-80%. Nilai rata-rata jawaban responden tertinggi yaitu pada indikator fasilitas kerja dengan skor rata-rata 83,1%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu terdapat pada indikator kondisi kerja yaitu dengan skor rata-rata 41,25%.
4. Hasil uji signifikan parsial diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
5. Hasil uji signifikan simultan diperoleh kesimpulan bahwa kedua variabel yaitu variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.
6. Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan kontribusi motivasi kerja dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 29,6% dan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain.

SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis mengenai pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi secara keseluruhan baik. Namun nilai skor terendah dalam variabel motivasi kerja ialah indikator “kondisi kerja” dengan pernyataan “Lingkungan kerja mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan” dengan skor total 41,25%. Dengan demikian, pihak perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja di perusahaan tersebut agar lingkungan kerja para karyawan mendukung untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.
2. Lingkungan kerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi secara keseluruhan baik. Namun nilai skor terendah dalam variabel lingkungan kerja ialah indikator “hubungan kerja” dengan pernyataan “Keakraban antar

rekan kerja terjalin didalam jam kerja” dengan skor total 57,5%. Dengan demikian, pihak perusahaan disarankan untuk menumbuhkan keakraban dan hubungan yang harmonis antar karyawan dalam jam kerja.

3. Kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi secara keseluruhan baik. Namun nilai skor terendah dalam variabel kinerja karyawan ialah indikator “kualitas” dengan pernyataan “Kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan” dengan skor total 68,75%. Dengan demikian, pihak perusahaan disarankan untuk memperhatikan motivasi kerja dan lingkungan kerja di perusahaan sesuai dengan standar dan praturan yang berlaku di perusahaan
4. Seluruh penelitian ini hanya meneliti variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan pada hasil penelitian persentase terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lain. Maka dari itu diharapkan penelitian selanjutnya untuk menambah ataupun meneliti lebih dari 1 variabel agar data yang disajikan bisa lebih akurat dan berguna untuk kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Alex, S Nitisemito. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Bintoro dan Daryanto. (2018). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Gava Media.
- Donni Priansa. (2017). *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Analisis Laporan Keuangan*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Masram (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.

- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Bogor : IN Media Bogor.
- Rismawati, Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kineja atas Dasar Prestasi Kerja berorientasi Kedepan*. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompensasi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT refika Adatama.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Andi.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Setiobudi, E. (2017). *Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan*. Journal of Applied Business and Economics, 3(3), pp. 170–182. Tersedia di: <http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/JABE/article/view/1768/1380>.
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1. Tersedia di : http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109
- Hendri Sembiring. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan*. Tersedia di: <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/13>
- [Juliana Ariska Br. Ginting. \(2019\). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Cabang Binjai. Tersedia di : <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/3549/3288>](#)
- Nurul Mutiara Risqi Amalia. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial*. Tersedia di : https://eprints.uny.ac.id/59773/1/NurulMutiaraRisqiAmalia_13808141006.pdf
- Catur Sasi Kirono, Dedeh Andriyani. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi PT. Bina Kemas Persada)*. Tersedia di : <https://jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/jimpb/article/view/848/573>
- Joni Heruwanto, Dede Septian, Ergo Nurpatria Kurniawan. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor*.

Tersedia di :
<http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jmk/article/view/220>

Anam, Chairul. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Guru si Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang*. Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam. Vol. 04. No.01. Tersedia di :
<http://journal.unipdu.ac.id:8080/index.php/dirasat/article/view/1196>

Fachrezi, Hakim dan Khair H. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Putra II (Persero) Kantor Cabang Kualamanu*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. ISSN. 2623-2634. Vol: 3, No: 1. Tersedia di :
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4834>