



PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BNI TBK UNIT SENTRA KREDIT KECIL MELAWAI RAYA

Maya Aulia¹ Aris Ariyanto²

¹Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Pamulang; ²Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang

mayaaulya10@gmail.com , dosen02451@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik sampling menggunakan sampling jenuh sebanyak 66 karyawan. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,589 artinya hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sedang. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5.832 > 1.99834$) dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,627 artinya hubungan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6.434 > 1.99834$) dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,693 artinya hubungan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($29.131 > 3.14$) dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and physical work environment on employee performance at PT Bank Negara Indonesia Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya. The method used is quantitative. The sampling technique uses saturated sampling of 66 employees. Data analysis used is validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing. The result of this study is that motivation has a significant effect on employee performance with a correlation value (r) of 0.589 meaning that the relationship between motivational variables on employee performance has a moderate level of relationship. The hypothesis test obtained by the value of t count $>$ t table or ($5.832 > 1.99834$) thus H_{01} is rejected and H_{a1} is accepted. Physical work environment has a significant effect on employee performance with a correlation value (r) of 0.627 meaning that the relationship between physical work environment variables on employee performance has a strong level of relationship. The hypothesis test obtained is t count $>$ t table or ($6.434 > 1.99834$) thus H_{02} is rejected and H_{a2} is accepted. Motivation and Physical Work Environment have a significant effect on employee performance with a correlation value (r) of 0.693 meaning that the relationship between motivation and physical work environment variables on employee performance has a strong level of relationship. Hypothesis testing obtained F count $>$ F table or ($29,131 > 3.14$) thus H_{03} was rejected and H_{a3} accepted.

Keywords: Motivation, Work Environment, and Employee Performance



A. PENDAHULUAN

Perbankan merupakan salah satu sektor penting dalam pertumbuhan dan pembangunan negara. Perekonomian yang baik memacu pembangunan negara dan ini merupakan hasil kerjasama finansial antara perusahaan pengembang dengan pihak bank. Persaingan terbuka yang semakin tajam memaksa setiap bank untuk mencari keunggulan dari dengan bank – bank lainnya, melalui produk – produk perbankan serta dapat memberikan fasilitas – fasilitas dan kemudahan bagi setiap nasabahnya. Hal ini menyebabkan masing – masing bank ingin mencoba menerapkan kebijaksanaan manajemen melalui profesionalisme dibidang perbankan.

Manajemen perbankan tidak akan mungkin lepas dari faktor kualitas SDM yang merupakan faktor yang sangat fundamental dan strategis. Berbagai usaha dilakukan untuk peningkatan tenaga yang profesional bahkan penyediaan dana untuk meningkatkan kesejahteraan serta biaya pengembangan yang sangat besar, sehingga seolah - olah efisiensi yang selama ini diterapkan di setiap perbankan menjadi alternatif yang kedua.

PT. Bank Negara Indonesia Tbk. merupakan bank konvensional Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki kemampuan memberikan pelayanan cash management terbaik. BNI kini tercatat sebagai Bank nasional terbesar ke-4 di Indonesia, dilihat dari total aset, total kredit maupun total dana pihak ketiga. Dalam memberikan layanan finansial secara terpadu, BNI didukung oleh sejumlah perusahaan anak, yakni Bank BNI Syariah, BNI *Multifinance*, BNI Sekuritas, BNI Life *Insurance*, dan BNI *Remittance*. Saat ini Bank Negara Indonesia mempunyai 2.262 kantor cabang di Indonesia dan 8 (delapan) di luar negeri. PT. Bank Negara Indonesia khususnya Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya adalah salah satu perusahaan yang menyediakan pelayanan dan jasa di bidang Kredit baik kredit usaha kecil maupun kredit usaha menengah yang beralamatkan di Jl Melawai Raya No 1 Kebayoran Baru Jakarta Selatan 12160.

Dalam melakukan usaha meningkatkan kinerja kerja ini, PT Bank Negara Indonesia Unit Sentra kredit kecil melawai raya menerapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas- fasilitas kerja yang dapat menunjang dalam meningkatkan kinerja kepada seluruh karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2016:260) Indikator-Indikator dari kinerja antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifivitas, dan kemandirian. Berikut tabel kinerja karyawan sentra kredit kecil Melawai Raya:

Tabel 1. Kinerja Karyawan 2020 - 2021

No	Kinerja	2020		%	2021		%
		Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	RM (Relationship Manager)	1.5 M	2.05 M	137 %	1.5 M	2.38 M	158 %
2	JRM (Junior Relationship Manager)	1 M	1.38 M	185 %	1.03 M	1.38 M	133 %
3	AKS (Analis Kredit Standar)	480 Juta	1 M	208 %	650 Juta	450 Juta	70 %

Sumber: PT Bank Negara Indonesia Sentra Kredit Kecil Melawai Raya (2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sentra kredit kecil melawai raya sudah cukup baik dengan target untuk kinerja RM di tahun 2020 sebesar 137% dan di tahun 2021 mengalami kenaikan di persentase 158%, dan untuk target kinerja JRM di



tahun 2019 sebesar 185% dan di tahun 2021 mengalami penurunan di persentase 133%, sedangkan untuk kinerja Analisis Kredit Standar di tahun 2020 berada di persentase di angka 208% sedangkan di tahun 2021 mengalami penurunan kembali di persentase 70%.

Karyawan yang termotivasi bukan hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan. Ia tak ragu mengupayakan usaha terbaik agar tugas tersebut selesai dengan baik. Hal tersebut akan mendorong tingginya kepuasan kerja karyawan dan berdampak positif bagi kinerja perusahaan. Motivasi setiap orang dalam bekerja tentunya berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan berupa kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan sebagainya. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Jika motivasi kerja tinggi, kinerjanya juga akan tinggi. Karyawan tersebut akan menyelesaikan tugas dengan baik dan cepat.

Menurut Wibowo (2015:322) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Adapun Menurut Maslow dalam Sutrisno (2016:122) indikator motivasi kerja antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan Sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Berikut ini tabel motivasi yang berkaitan dengan kebutuhan Penghargaan para karyawan agar dapat berkontribusi dalam mencapai peningkatan kinerja PT. Bank Negara Indonesia Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya:

Tabel 2. Data Pemberian Reward Berdasarkan Target dan Pencapaian Karyawan Per Juni 2021 – April 2022

No	Bulan	Target	Pencapaian	Persentase	Reward
1	Juni	30.500 M	22.502 M	73.78%	2.000.000
2	Juli	23.000 M	17.715 M	77.02%	4.000.000
3	Agustus	23.000 M	19.070 M	82.91%	3.750.000
4	September	23.000 M	22.257 M	96.77%	6.500.000
5	Oktober	21.500 M	17.078 M	79.07%	2.000.000
6	November	21.500 M	14.525 M	32.44%	500.000
7	Desember	Tidak ada Ekspansi karena target sudah tercapai			
8	Januari	15.000 M	12.718 M	84.78%	2.750.000
9	Februari	15.000 M	14.445 M	96.30%	4.000.000
10	Maret	15.000 M	13.745 M	85.91%	1.750.000
11	April	16.000 M	12.915 M	80.72%	1.250.000

Sumber: PT Bank Negara Indonesia Sentra Kredit Kecil Melawai Raya (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa pencapaian tertinggi yaitu di bulan September sebesar 96.77% dan reward yang diberikan ke karyawan sebesar 6.500.000 sedangkan pencapaian terendah yaitu di bulan November. Sebesar 32.44% dengan reward yang diuberikan sebesar 500.000. Diharapkan kepada karyawan dengan reward yang diberikan dapat mendorong karyawan leboh termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja kerjanya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.



Menurut Siagian (2014:56) Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, akan membentuk budaya kerja yang cukup produktif sehingga setiap anggota selalu termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya untuk menyelesaikan semua tugas-tugasnya sesuai dengan peran mereka. Menurut Sedarmayanti (2017) terdapat lima indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja antara lain Pencahayaan, Kebersihan, kebisingan, temperatur/suhu udara dan sirkulasi udara.

Berikut tabel lingkungan kerja yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 3. Tabel Standar Lingkungan Kerja Fisik

No	Standar	Kondisi	Kondisi	Keterangan
Pencahayaan				
1	Ruang Kerja Standar 300 lux	300 lux	Cahaya Cukup Terang	Memenuhi Standar
	Ruang Rapat Standar 300 lux	300 lux	Cahaya Cukup Terang	Memenuhi Standar
	Kamar Mandi standar 200 lux	150 lux	Sedikit Kurang Terang	Belum Memenuhi Standar
	Ruang Arsip 150 lux	100 lux	Sedikit Kurang Terang	Belum Memenuhi Standar
Kebersihan				
2	Petugas kebersihan membersihkan tempat kerja minimal 3x sehari	Petugas membersihkan tempat kerja lebih dari 3x sehari	Bersih	Memenuhi standar
	Tersedianya tempat sampah di beberapa ruangan kerja	Tersedia 5 tempat sampah di ruangan kerja	Bersih	Memenuhi Standar
Kebisingan				
3	Kebisingan Standar 85dB	Kebisingan 70dB	Kebisingan di ruangan kerja masih aman	Memenuhi Standar
Temperatur				
4	Temperatur < 32°C	Suhu ruangan 10-28 °C	Suhu ruangan yang Ideal untuk bekerja	Memenuhi Standar
Sirkulasi Udara				
5	Bila ventilasi satu-satunya pengatur sirkulasi udara maka minimal di ruangan kerja terdapat 1 ventilasi	Ada 4 di ruang kerja Ada 3 di ruang rapat	Ventilasi dibuka setiap pagi sebelum aktivitas berkerja berlangsung	Memenuhi standar
	Bila terdapat jendela di ruang kerja maka jarak jendela dan lantai tidak boleh melebihi 1.2 meter	Tidak ada jendela di ruang kerja	Tidak terdapat jendela	Belum memenuhi standar

Sumber: PT Bank Bank Negara Indonesia Sentra Kredit Kecil Melawai Raya 2022

Berdasarkan tabel diatas, standar lingkungan kerja di sentra kredit kecil melawai raya terlihat sudah baik. Dari segi pencahayaan sudah baik dan memenuhi standar, namun untuk pencahayaan di ruang arsip masih belum memenuhi standar sedangkan dari segi kebersihan sudah cukup baik dan memenuhi standar, dan dilihat dari segi kebisingan juga sudah baik dan memenuhi standar, Selanjutnya dari segi temperatur juga sudah baik dan memenuhi standar.



Namun dilihat dari segi sirkulasi udara masih kurang baik dan belum bisa dikatakan memenuhi standar, karena tidak terdapat jendela di ruangan kerja. Sirkulasi udara berkaitan dengan jumlah oksigen di dalam ruangan. Semakin baik sirkulasi udara, jumlah oksigen di dalamnya akan semakin banyak. Ruangan dengan jendela yang banyak ampuh menciptakan kenyamanan dan membuat karyawan lebih segar di waktu-waktu produktif sedangkan yang minim jendela cenderung lebih buruk yang akan menyebabkan gangguan kesehatan dan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Motivasi dan lingkungan kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan data yang diuraikan diatas, bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk itu perlu adanya kebenaran yang mendasar mengenai hal ini sehingga perlu adanya penelitian, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya”.

B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”. Moehariono (2012:95) menyatakan bahwa “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.” Menurut Robbins (2016: 261) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- Kuantitas adalah ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
- Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
- Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya
- Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.



Motivasi

Menurut Wibowo (2015:322) “motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan”. Sedangkan Menurut Hasibuan (2012:143) mengatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2016:122) indikator motivasi kerja antara lain:

- Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar pada setiap manusia untuk mempertahankan hidup, jadi kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang sangat mutlak yang harus dipenuhi oleh manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya.
- Kebutuhan Rasa Aman (*Safety/Security Needs*). Kebutuhan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari hal-hal yang mengancam seperti kriminalitas, perang, terorisme, penyakit, takut, cemas, bahaya, kerusuhan dan bencana alam.
- Kebutuhan Hubungan Sosial (*Social Needs*) Hubungan sosial merupakan interaksi sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antar individu maupun antarkelompok. Kebutuhan ini meliputi dorongan untuk dibutuhkan oleh orang lain agar ia dianggap sebagai warga Negara komunitas sosialnya.
- Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*). Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.
- Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*) Pada tahap ini, seseorang mengembangkan semaksimal mungkin segala potensi yang dimilikinya.

Lingkungan Kerja Fisik

Danang Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah “Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.” Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) bahwa “Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Indikator – Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017):

- Pencahayaan/ Penerangan. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan.
- Kebersihan. Upaya manusia untuk memelihara diri dan lingkungannya dari segala yang kotor dan keji dalam rangka mewujudkan dan melestarikan kehidupan yang sehat dan nyaman.
- Kebisingan. Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat.
- Temperatur/Suhu Udara. Dalam keadaan normal, tiap anggota badan tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batas nya.
- Sirkulasi Udara. Pergantian udara di ruang dengan memasukan udara dari luar dan



membuang udara di dalam. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:64) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ho1 : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT BNI Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya.
- Ha1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT BNI Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya.
- Ho2 : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BNI Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya.
- Ha2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BNI Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya.
- Ho3 : Tidak ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT BNI Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya.
- Ha3 : Terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja simultan terhadap kinerja karyawan PT BNI Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Yang menjadi populasi atau jumlah seluruh karyawan Sentra Kredit Kecil Melawai Raya yaitu sebanyak 66 orang. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil, kurang dari 100 orang. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan jumlah populasi dan teknik *sampling* yang digunakan, maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 responden

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptifkuantitatif, yaitu penelitian dengan menggunakan pengolahan data-data keuangan perusahaan dalam bentuk laporan keuangan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Uji Intrument Data, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Autokorelasi), Uji Deskriptif, Uji Regresi Linear (Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Regresi Linier Berganda), Uji Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t), Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f).

E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrument Data

Uji Validitas

Tabel 4. Analisis Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item Ques	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
Motivasi	Kebutuhan Fisiologis	Kuisisioner 1	0.756	0.242	Valid
		Kuisisioner 2	0.750	0.242	Valid



Variabel	Indikator	Item Ques	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket	
	Kebutuhan Rasa Aman	Kuisiomer 3	0.662	0.242	Valid	
		Kuisiomer 4	0.618	0.242	Valid	
	Kebutuhan Sosial	Kuisiomer 5	0.389	0.242	Valid	
		Kuisiomer 6	0.695	0.242	Valid	
	Kebutuhan Penghargaan	Kuisiomer 7	0.712	0.242	Valid	
		Kuisiomer 8	0.803	0.242	Valid	
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Kuisiomer 9	0.720	0.242	Valid	
		Kuisiomer 10	0.736	0.242	Valid	
	Variabel	Indikator	Item Ques	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
	Lingkungan Kerja	Pencahayaann	Kuisiomer 1	0.711	0.242	Valid
Kuisiomer 2			0.736	0.242	Valid	
Kebersihan		Kuisiomer 3	0.787	0.242	Valid	
		Kuisiomer 4	0.807	0.242	Valid	
Kebisingan		Kuisiomer 5	0.725	0.242	Valid	
		Kuisiomer 6	0.786	0.242	Valid	
Temperatur		Kuisiomer 7	0.816	0.242	Valid	
		Kuisiomer 8	0.779	0.242	Valid	
Sirkulasi Udara		Kuisiomer 9	0.319	0.242	Valid	
		Kuisiomer 10	0.767	0.242	Valid	
Variabel	Indikator	Item Ques	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket	
Kinerja Karyawan	Kualitas	Kuisiomer 1	0.733	0.242	Valid	
		Kuisiomer 2	0.702	0.242	Valid	
	Kuantitas	Kuisiomer 3	0.467	0.242	Valid	
		Kuisiomer 4	0.689	0.242	Valid	
	Ketepatan Waktu	Kuisiomer 5	0.672	0.242	Valid	
		Kuisiomer 6	0.696	0.242	Valid	
	Efektifitas	Kuisiomer 7	0.631	0.242	Valid	
		Kuisiomer 8	0.784	0.242	Valid	
	Kemandirian	Kuisiomer 9	0.761	0.242	Valid	
		Kuisiomer 10	0.686	0.242	Valid	

Sumber : Data primer diolah 2022

Dari tabel di atas semua item pertanyaan variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja semuanya berada diatas angka 0.242 nilai atau (rhitung > rtabel), dengan maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Keseluruhan Uji Reliabilitas Cronbach Alpha Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.852	10

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel motivasi mempunyai Cronbach's alpha diatas yaitu $0,852 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah reliabel.



Tabel 6. Hasil Keseluruhan Uji Reliabilitas Cronbach Alpha Lingkungan Kerja Fisik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.881	10

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel lingkungan kerja mempunyai Cronbach's alpha diatas yaitu $0,881 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing- masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah reliabel.

Tabel 7. Hasil Keseluruhan Uji Reliabilitas Cronbach Alpha Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.857	10

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel kinerja mempunyai Cronbach's alpha diatas yaitu $0,857 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah reliabel.

Uji Asumsli Klasik

Uji Normalitas

Pada pengujian normalitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual

N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34318292
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.046
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp.sig. sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.



Uji Multikolonieritas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolonieritas Dengan Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.780	3.534		3.899	.000		
Motivasi	.312	.096	.353	3.261	.002	.705	1.419
lingkungan kerja	.379	.094	.435	4.022	.000	.705	1.419

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer diolah 2022

Pada tabel di atas, memperlihatkan bahwa nilai *Variance Inflation factor* (VIF) untuk variabel Motivasi (X1) diperoleh sebesar 1.419 dan Lingkungan Kerja (X2) diperoleh sebesar 1,419 dimana masing-masing nilai *tolerance* variabel bebas adalah 0,705 dan nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,10 dengan demikian model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independent didalam persamaan itu sendiri atau tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Auto Korelasi

Berikut adalah hasil uji autokorelasi:

Tabel 10. Hasil Uji Auto Korelasi – Durbin Watson Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.693 ^a	.480	.464	3.39583	2.173

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Pada tabel 4.22 dari data output Spss diketahui bahwa: DW = 2.173

dL= 1.539

dU= 1.664

(4 - dl) = 2.461 dL

(4 - du) = 2.336 dU

Nilai DW terletak diantara dl dan (4-du)

Hasil perhitungan diatas bahwa nilai DW sebesar 2.173 terletak antara nilai du dan (4-du) sebesar 1.664 dan 2.336 (du < DW < 4 - du) atau 1.664 < 2.173 < 2.336, maka dapat disimpulkan bahwa residual tidak mengandung autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas.

Tabel 11. Hasil Pengujian Heterokedastisitas dengan Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)		3.375	1.997		1.690	.096
Motivasi	-.032	.054	-.089		-.598	.552
lingkungan kerja	.015	.053	.042		.280	.780

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : Data Primer diolah 2022



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas glejser test model pada variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,096 dan Lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,552 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Kuantitatif

**Tabel 12. Hasil Pengolahan Regresi Sederhana Variabel Motivasi (X1)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	20.737	3.428		6.049	.000
Motivasi	.521	.089	.589	5.832	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : **Y = 20,737 + 0,521 X1**

Dimana X1 = Motivasi Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X = 0 akan diperoleh Y = 20,737

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 20.737 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi (X1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 20,737 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,521 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Motivasi ditingkatkan sebagai sebesar satu–satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,521 satuan.

**Tabel 13. Hasil Pengolahan Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja
(X2)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	19.074	3.367		5.665	.000
Lingkungan Kerja	.545	.085	.627	6.434	.000

1. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : **Y = 19,074 + 0,545 X2**

Dimana X2 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X = 0 akan diperoleh Y = 19,074

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 19,074 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Lingkungan Kerja (X2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 19,074 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,545 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Lingkungan Kerja ditingkatkan sebagai sebesar satu–satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,545 satuan



Tabel 14. Hasil Pengolahan Regresi Sederhana Variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.780	3.534	3.899	.000
	Motivasi	.312	.096	3.261	.002
	Lingkungan Kerja	.379	.094	4.022	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 13,780 + 0,312X_1 + 0,379X_2$$

Dimana $X_1 = \text{Motivasi}$ $X_2 = \text{Lingkungan Kerja}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$

Jika nilai $X = 0$ akan diperoleh $Y = 13,780$

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 13,780 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 13,780 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0.312 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika motivasi dan lingkungan kerja ditingkatkan sebagai sebesar satu -satu maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.379 satuan.

Tabel 15. Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.780	3.534	3.899	.000
	Motivasi	.312	.096	3.261	.002
	Lingkungan Kerja	.379	.094	4.022	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.27 diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 13,780 + 0,312 X_1 + 0,379 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 13,780 menyatakan bahwa jika nilai variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 13,780 Koefisien korelasi variabel Motivasi (X_1) 0,312 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel motivasi maka hal itu meningkatkan Kinerja sebesar 0,312 kali. Koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja (X_2) 0,379 mengandung arti bahwa penambahan 1 (satu) poin variabel Lingkungan Kerja, maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,379 kali.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 16. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		motivasi	kinerja
motivasi	Pearson Correlation	1	.589**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66
kinerja	Pearson Correlation	.589**	1



	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	66	66

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

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,589. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah **sedang** di antara 0,400-0,599.

Tabel 17. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		lingkungan kerja	kinerja
lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.627**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66
kinerja	Pearson Correlation	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	66	66

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

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,627. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah **Kuat** di antara 0,600 – 0,799.

Tabel 18. Hasil Analisis Korelasi Secara Simultan Variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.693 ^a	.480	.464	3.39583	.480	29.131		263	.000

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

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,693. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah **kuat** di antara 0,600 – 1,799.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 19. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.589 ^a	.347	.337	3.77710	.347	34.017		164	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Data primer diolah 2022



Berdasarkan tabel 4.31 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,347, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y) sebesar 34,7%.

Adapun hasil pengolahan data koefisien determinasi secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 20. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.627 ^a	.393	.383	3.64241	.393	41.400	1	64.000	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,393, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 39,3%.

Adapun hasil analisis koefisien determinasi secara simultan antara variabel Motivasi (X1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.32 sebagai berikut:

Tabel 21. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.693 ^a	.480	.464	3.39583	.480	29.131	263	.000	

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

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.33 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,480 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 48% terhadap Terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisanya 52% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 22. Hasil Uji T Variabel Motivasi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error				
1	(Constant)	20.737	3.428		6.049	.000
	motivasi	.521	.089	.589	5.832	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer diolah 2022

Dari tabel diatas, hasil Uji T (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikasinya motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung (5832) > nilai t tabel



(1.99834), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Tabel 23. Hasil Uji T Variabel Lingkungan Kerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	19.074	3.367		5.665	.000
lingkungan kerja	.545	.085	.627	6.434	.000

a. Dependent Variable: kinerja
Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari tabel diatas, hasil Uji T (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikasinya Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung (6.434) > nilai t tabel (1.99834), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 24. Hasil Pengelolaan Data Pengujian F Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	671.867	2	335.933	29.131	.000 ^b
	Residual	726.497	63	11.532		
	Total	1398.364	65			

a. Dependent Variable: kinerja
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi
Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari tabel diatas, dapat diketahui nilai signifikasinya untuk motivasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0.000 < 0.05$, dan F hitung (29.131) > nilai F tabel (3.14). Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan secara signifikan

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi berpengaruh sebesar 0,589 dan dengan koefisien determinasi 34.7% . Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (5.832 > 1,99834), hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Negara Indonesia Unit sentra Kredit Kecil Melawai Raya.
- Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi berpengaruh sebesar 0,627 dan dengan koefisien determinasi 39.3% . Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6.434 > 1,99834), hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank Negara Indonesia Unit sentra Kredit Kecil Melawai Raya.
- Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 13,780 + 0,312X_1 + 0,379X_2$. Nilai



korelasi diperoleh sebesar 0,693 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 48% sedangkan sisanya sebesar 52% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(29.131 > 3.14)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Unit sentra Kredit Kecil Melawai Raya.

Saran

Dari kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi (X1) pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 5 yaitu hubungan antar karyawan belum terjalin dengan baik dimana hanya mencapai score sebesar 3,43% meskipun termasuk dalam kategori baik namun untuk lebih baik lagi diharapkan kepada karyawan untuk saling menjaga hubungan baik nya dengan karyawan lainnya. Karena hubungan yang baik merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat meningkatkan komunikasi seperti pikiran, perasaan serta lebih bisa bekerja sama dalam melakukan pekerjaan secara bersama sama.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 9 yaitu Sirkulasi di ruang kerja masih kurang baik karena minimnya ventilasi di ruang kerja dimana hanya mencapai score sebesar 3,48 % meskipun termasuk dalam kategori baik namun untuk lebih baik disarankan agar dapat menambahkan ventilasi di setiap ruang kerja, karena ventilasi mengalirkan udara dari luar ke dalam ruangan dan sebaliknya, sehingga terjadi pergantian udara yang sehat untuk dihirup para karyawan dengan maksud menjaga kelembapan dan suhu yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan saat bekerja.
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y) pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 10 saya mampu menyelesaikan tugas tanpa dibantu oleh rekan kerja yang lain dimana hanya mencapai score sebesar 3,74% meskipun termasuk dalam kategori baik namun disarankan kepada perusahaan atau atasan untuk memperhatikan karyawannya dalam bekerja. Karena tidak semua karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa bantuan rekan kerja lainnya. Meski setiap karyawan memiliki tugas masing-masing sesuai delegasi yang diberikan atasan semanya akan saling melengkapi untuk mencapai tujuan bersama.
4. Kontribusi pengaruh (determinasi) antara motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 48 % nilai ini masih bisa ditingkatkan dengan kondisi masing-masing variabel bebas harus ditingkatkan secara signifikan. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambah indikator pertanyaan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui variabel yang paling memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

H. DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aulia, A., & Ariyanto, A. (2021). Pengaruh Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak PT ISS Indonesia Bintaro. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 1(4), 134-141.



- Baccal, Robert. 2016. *Performance Management*. Jakarta : GM
- Bangun, W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga Danang, Suyoto.
2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Fayol, Henry. 2010. *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT Elex Media
- Ghozali, Imam, “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2014.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ke Tigabelas, Jakarta : PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Khairunnisa, I., & Ariyanto, A. Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance at PT. Hafele Indotama Article Sidebar.
- Larasati, Dra. Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- M.Kadarisman. 2012. “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.” Jakarta : Raja Grafindo Persada
- M. Manullang, 2012. *Dasar – Dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta. Gajah Mada Press.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moeheriono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan “ Dari Teori ke Praktik “*. Jakarta: Penerbit, Rajawali.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,
- Samsudin, Sadili. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian. (2014)... *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Sudjana. (2017). *Metode Statistika*. PT Tarsito, Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Suprihanto, Jhon. 2014. *Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Sutrisno, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo . (2015) . *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.