

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bca Cabang Pondok Indah Kota Jakarta Selatan

Dinni Asmania^{1*}, Maghfiroh Yanuarti²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: dinniasmania@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Juli 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan September 2024</p> <p>Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan di Bank BCA Cabang Pondok Indah Kota Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini melibatkan karyawan Bank BCA Cabang Pondok Indah sebagai responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Sampel yang digunakan sebanyak 55 orang. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial (Uji t), disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung 2,572 > t tabel 1,674 dan tingkat signifikansi 0,013 < 0,05. Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 3,810 > t tabel 1,674 dan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Secara simultan (Uji F), variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 65,424 > F tabel 3,17 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi sebesar 63,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berkontribusi sebesar 67,9%. Secara bersama-sama, kedua variabel ini mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 71,6%, dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i3</p> <p>Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance</p>	<p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>This research aims to analyze the influence of the work environment and work motivation, partially and simultaneously, on employee performance at BCA Bank, Pondok Indah Branch, South Jakarta City. The research method used is a descriptive quantitative method with Multiple Linear Regression analysis. The research involved employees of Bank BCA Pondok Indah Branch as respondents. The sampling technique used was a saturated sample method. Based on the research results showing partial results (t-test), it was concluded that the work environment (X1) had a significant effect on employee performance (Y) with a t value of 2.572 > t table 1.674 and a</i></p>

significance level of $0.013 < 0.05$. Work motivation (X2) also significantly affected employee performance with a t value of $3.810 > t$ table 1.674 and a significance level of $0.001 < 0.05$. Simultaneously (F Test), the variables work environment (X1) and work motivation (X2) had a significant effect on employee performance with an F value of $65.424 > F$ table 3.17 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The results showed that the work environment contributed 63.6% to employee performance, while work motivation contributed 67.9%. Together, these two variables influenced employee performance by 71.6%, with the remainder influenced by other factors not examined.

How to cite: Asmania, D., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bca Cabang Pondok Indah Kota Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4(3). 699-711



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, penting bagi organisasi, termasuk bank, untuk memastikan Kinerja Karyawan yang optimal. Kinerja Karyawan menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan keunggulan bersaing. Lingkungan Kerja di tempat mereka bekerja merupakan salah satu faktor berpengaruh untuk Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan Kinerja Karyawan. Menurut Muhraweni (2017) "Lingkungan Kerja dibagi menjadi dua kategori yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik". Istilah "Lingkungan Kerja Fisik" mengacu pada semua elemen fisik yang mengelilingi tempat kerja dan dapat berdampak pada pekerja secara langsung atau tidak langsung. Keseluruhan atau setiap segi gejala fisik dan sosiokultural yang mengelilingi atau berdampak pada manusia adalah Lingkungan Kerja Fisik. Hal-hal yang berkaitan dengan interaksi kerja, interaksi dengan atasan dan bawahan, rekan kerja, atau bawahan, dianggap sebagai bagian dari Lingkungan Kerja Nonfisik. Pentingnya tempat kerja virtual ini sama dengan tempat kerja sebenarnya. Lingkungan Kerja Nonfisik, seperti hubungan antara karyawan dan pimpinannya, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Jika hubungan antar karyawan karyawan merasa lebih nyaman berada di Lingkungan Kerja. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun akan ikut meningkat. Suatu Lingkungan Kerja dapat memengaruhi Kinerja Karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan Kerja Pada Bank BCA Cabang Pondok Indah Kota Jakarta Selatan dapat dinilai masih harus memperbaiki beberapa fasilitas digunakan untuk bekerja. Mulai dari kondisi suhu udara yang panas karena kurangnya perawatan AC, pencahayaan tidak merata di beberapa titik, beberapa mesin kebutuhan kerja juga rusak, sedangkan Lingkungan Kerja onfisik dari karyawan beberapa terlihat kurang baik atau kurang harmonis antar divisi, mengalami tekanan untuk menangani antrian yang panjang atau masalah perbankan yang rumit. Sehingga karyawan akan merasa sedikit jenuh dan kinerja pun akan sedikit menurun. Menurut Sedarmayanti (2018) "Indikator Lingkungan Kerja Fisik yang meliputi suhu udara, tingkat kebisingan, keselamatan kerja, dan kebersihan memengaruhi seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan".

Selain Lingkungan Kerja ada faktor lain yang mendukung Kinerja Karyawan, salah satunya adalah faktor Motivasi Kerja. Menurut Uhing (2019:363) "Motivasi Kerja adalah situasi atau energi yang muncul dan dapat mendorong diri yang terarah untuk mencapai

perencanaan tujuan organisasi perusahaan”. Sehingga penting bagi perusahaan atau organisasi dapat memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan salah satunya memberikan kenaikan gaji, penghargaan, serta bonus dan lebih adil dalam pembagian tugas dan tanggung jawab, hal ini adalah cara yang paling efektif, dalam pemecahan masalah terutama hal ini juga pemimpin perusahaan atau manajer harus punya catatan khusus dalam evaluasi Motivasi Kerja apakah meningkat atau menurun. Motivasi Kerja karyawan yang tinggi, maka akan berdampak positif pada Kinerja. Seorang karyawan dianggap memiliki Motivasi Kerja yang tinggi jika dia memiliki alasan kuat untuk mencapai target perusahaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan sesuai dengan harapan perusahaan.

Perusahaan perlu memberikan dorongan yang dapat memberikan kesadaran dan keinginan bagi karyawan untuk bekerja sesuai yang diinginkan oleh perusahaan, dorongan ini disebut Motivasi Kerja. Motivasi merupakan proses psikologis yang mendorong tindakan dalam bentuk sikap dan perilaku, yang terkait dengan Motivasi Kerja, pemberdayaan merupakan masalah yang sangat terkait karena pemberdayaan akan mampu memberikan rangsangan bagi karyawan untuk termotivasi dalam bekerja, dan karyawan yang diberdayakan akan mampu menghasilkan Kinerja yang optimal. Menurut Robbins dalam Wibowo (2016:322) “Motivasi adalah proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan upaya yang berkelanjutan dari individu menuju pencapaian tujuan”. Sementara Motivasi dalam pemahaman umum terkait dengan upaya mencapai tujuan, kita fokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat dalam pekerjaan dan perilaku yang terkait dengan pekerjaan.

Menurut Lontoh dalam Halawa (2021) “Faktor penggerak penting yang menyebabkan orang bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi”. Aktivitas dalam pekerjaan mengandung elemen kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Namun, di balik tujuan tidak langsung ini, orang juga bekerja untuk mendapatkan bayaran atas pekerjaan mereka dan bergantung pada perusahaan untuk hidup mereka dengan menerima gaji atau upah dari hasil pekerjaan mereka. Jadi, pada dasarnya orang bekerja, bukan hanya untuk mempertahankan kelangsungan hidup mereka, tetapi juga untuk mencapai standar hidup yang lebih baik. Oleh karena itu, perhatian terhadap kondisi yang mendorong Motivasi untuk mencapai kepuasan dan kinerja perlu dilakukan oleh manajemen perusahaan. Menurut Abraham Maslow yang dikutip dalam Sutrisno (2017:122) “Indikator dari motivasi yaitu: (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan sosial, (4) Kebutuhan penghargaan, (5) Kebutuhan aktualisasi diri”.

Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di Bank BCA Cabang Pondok Indah, perusahaan dapat mempertimbangkan penambahan tunjangan seperti uang transport dan uang makan, serta menyediakan fasilitas *mess*. Selain itu, meningkatkan program penghargaan seperti *Best Employee* dan kesempatan promosi jabatan, serta menyediakan pelatihan dan sertifikasi akan membantu memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, sehingga meningkatkan motivasi kerja mereka. Dengan pemahaman yang mendalam tentang pengaruh pandemi, strategi perbaikan dapat difokuskan pada penguatan komunikasi, pelatihan berkelanjutan, dukungan kesehatan mental, dan pengembangan kemampuan manajerial untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang.

Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa perlu dilakukan eksplorasi lebih lanjut untuk memahami dinamika di balik rendahnya tingkat kepuasan terhadap Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik, Motivasi Kerja yang rendah, serta hasil yang menjadi acuan Kinerja Karyawan tidak memuaskan di Bank BCA Cabang Pondok Indah pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BCA Pondok Indah Kota Jakarta Selatan menjadi topik yang menarik untuk diteliti.

Pemahaman tentang pengaruh Lingkungan Kerja & Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BCA Pondok Indah Kota Jakarta Selatan menjadi penting dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi.

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

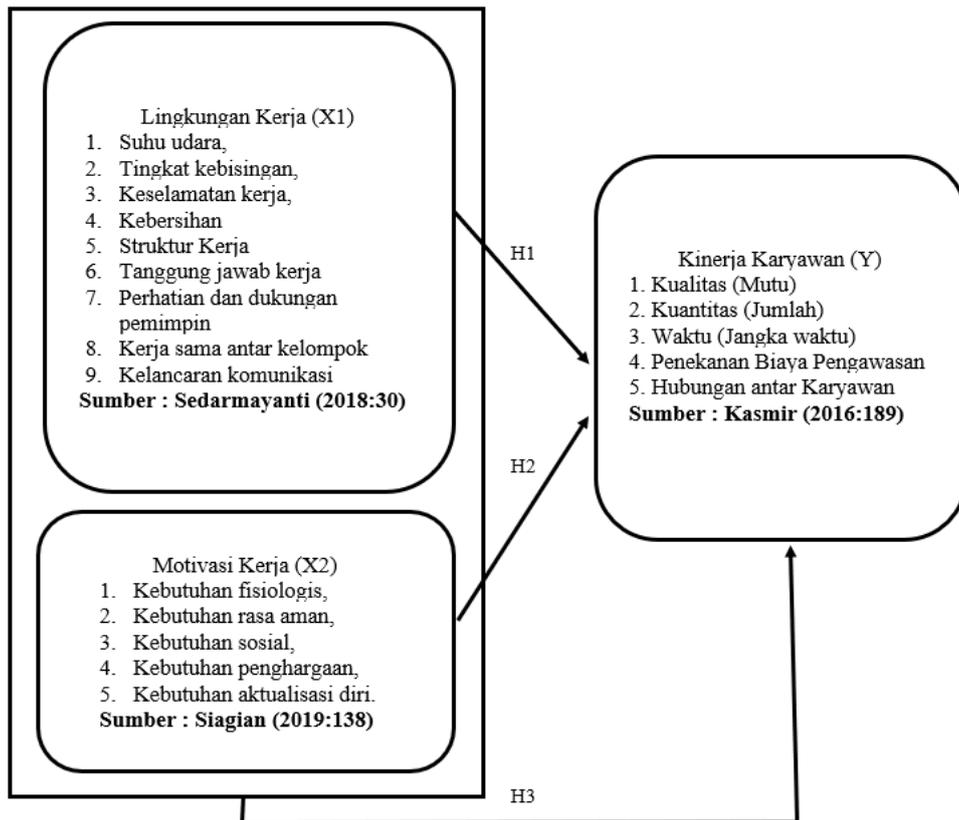
Menurut Taiwo dalam Gumelar (2020) “Lingkungan Kerja mencakup semua situasi, peristiwa, manusia, dan faktor lain yang memengaruhi cara individu hidup atau bekerja”. Menurut Mulyadi (2015:12) “Lingkungan organisasi adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan dan lain-lain yang menyangkut organisasi baik dari luar maupun dari dalam”. Menurut Nitisemito (2015:109) “Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Menurut Mardiana (2013:55) “Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan Kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktivitas karyawan. Lingkungan Kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam aktivitas kerja karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2014:331) “Perilaku termotivasi mungkin ditingkatkan apabila manajer memberi pekerja cukup sumber daya untuk melakukan pekerjaan dan memberikan *coaching* secara efektif”. Kinerja pada gilirannya dipengaruhi oleh perilaku termotivasi. Menurut Handoko (2013:13) “Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai tujuan”. Motivasi Kerja menurut Siagian (2013:138) “Motivasi adalah kekuatan yang mendorong anggota organisasi untuk mau dan rela mengaktifkan kemampuan, mengembangkan keahlian, serta mengalokasikan waktu dan tenaga untuk melaksanakan berbagai tanggung jawabnya serta memenuhi kewajiban dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut Sedarmayanti (2017:154) “Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, Motivasi Kerja adalah suatu yang menimbulkan pendorong semangat kerja”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:45) “Kinerja adalah hasil kinerja seorang karyawan mencakup kualitas dan kuantitas hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Kinerja yang baik adalah kinerja optimal, yang memenuhi standar organisasi dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan Kinerja Karyawan akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi), memungkinkan mereka untuk bertahan dalam lingkungan persaingan yang tidak stabil. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang terkait dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang terkait dengan lingkungan di perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Kinerja menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur dan dinilai selama periode waktu tertentu, sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut Torang (2014:74) “Kinerja merujuk pada kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, yang meliputi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dengan mengacu pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku di dalam organisasi tersebut”. Menurut Edison (2016:176) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H₁: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BCA Cabang Pondok Indah Kota Jakarta Selatan.
- H₂: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BCA Cabang Pondok Indah Kota Jakarta Selatan.
- H₃: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BCA Cabang Pondok Indah Kota Jakarta Selatan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dilakukan oleh penulis menggunakan metode penelitian ini adalah kuantitatif. Dengan objek penelitian yaitu karyawan pada Bank BCA Cabang Pondok Indah Kota Jakarta Selatan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lokasi penelitian adalah dimana tempat penelitian ini dilakukan oleh peneliti di Bank BCA Cabang Pondok Indah Kota Jakarta Selatan. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan Bank BCA Cabang Pondok Indah Kota Jakarta Selatan, yang berjumlah 55 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, sampel diambil dengan metode sensus berdasarkan kriteria tertentu, sehingga jumlah sampel penelitian adalah 55 orang. Menurut Sugiyono (2017:85) “Teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sample dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel”. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala likert : Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4), dan Sangat Setuju (bobot 5). Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala likert. Teknik analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,444	3,127		1,741	,087
	Lingkungan Kerja (X1)	,818	,085	,798	9,627	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 29, 2024

Bedasarkan tabel 1 hasil perhitungan di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = 5,444 + 0,818 X_1$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 5,444 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Lingkungan Kerja (X₁) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 5,444.

Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,818 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan Lingkungan Kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,818.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier sederhana Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,405	2,472		3,804	<,001
	Motivasi Kerja (X2)	,806	,076	,824	10,599	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 29, 2024

Bedasarkan tabel 2 hasil perhitungan di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 9,405 + 0,806 X_2$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 9,405 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi Kerja (X₂) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 9,405.

Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,806 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Motivasi Kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,806.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Tabel Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,534	2,791		1,983	,053
	Lingkungan Kerja (X1)	,363	,141	,354	2,572	,013
	Motivasi Kerja (X2)	,514	,135	,525	3,810	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 29, 2024

Bedasarkan tabel 3 di bagian kolom *Unstandardized Coefficients* dibuat fungsi persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,534 + 0,363 X_1 + 0,514 X_2$$

Penjelasan :

- Konstanta a = 5,534 dapat disimpullkan bahwa, jika variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5,534.
- Koefisien (b₁) = 0,363 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Lingkungan Kerja (X₁) meningkat maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,363.
- Koefisien (b₂) = 0,514 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Motivasi Kerja (X₂) meningkat maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,514.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Sederhana Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	,798**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	55	55
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,798**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	55	55

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

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 29, 2024

Berdasarkan tabel 4 hasil uji koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mendapatkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.79. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang “kuat” dikarenakan berada pada nilai interval 0.60-0.79.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Sederhana Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	,824**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	55	55
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,824**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	55	55

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

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 29, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.824. hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang “sangat kuat” dikarenakan berada pada nilai interval 0.80-0.99.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 ^a	,716	,705	2,690
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 29, 2024

Bedasarkan tabel 6 di atas hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh nilai sebesar 0,846 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 0,99 artinya variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 ^a	,636	,629	3,014
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 29, 2024

Bedasarkan tabel 7 hasil dari tabel di atas diperoleh nilai R = 0,798 dan nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,636 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 63,6% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 63,6\%) = 36,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 ^a	,679	,673	2,829
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 29, 2024

Bedasarkan tabel 8 hasil dari tabel di atas diperoleh nilai R = 0,824 dan nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,679 maka disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 67,9% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 67,9\%) = 33,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 ^a	,716	,705	2,690
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 29, 2024

Bedasarkan tabel 9 hasil dari tabel di atas diperoleh nilai R = 0,846 dan nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,716 maka disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan

sebesar 71,6% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 71,6\%) = 28,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,534	2,791		1,983	,053
	Lingkungan Kerja (X1)	,363	,141	,354	2,572	,013
	Motivasi Kerja (X2)	,514	,135	,525	3,810	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 29, 2013

Bedasarkan tabel 10 hasil uji di atas bahwa nilai t_{hitung} dari variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah:

- Nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja (X_1) yaitu sebesar 0,013 lebih kecil dari nilai 0,05 artinya adalah adanya pengaruh positif signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai t_{hitung} variabel lingkungan Kerja sebesar 2,572 dan nilai signifikansi 0,013 serta nilai t_{tabel} adalah 1,674. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,572 > 1,674$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,013 < 0,05$), maka H_01 ditolak dan H_11 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Nilai signifikan variabel Motivasi Kerja (X_2) yaitu sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya adalah adanya pengaruh positif signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 3,810 dan nilai signifikansi adalah 0,001 serta nilai t_{tabel} adalah 1,674. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,810 > 1,674$), maka H_02 ditolak dan H_22 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	947,002	2	473,501	65,424	<,001 ^b
	Residual	376,343	52	7,237		
	Total	1323,345	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 29, 2013

Bedasarkan hasil tabel 11 diketahui bahwa terdapat nilai f_{hitung} sebesar 65,424 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($65,424 > 3,17$) dan nilai signifikansi sebesar $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi sederhana $Y = 5,444 + 0,818X_1$. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,818 memiliki arti, jika variabel independen lain nilainya

tetap dan Lingkungan Kerja (X1) mengalami kenaikan 1%. Maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,818 untuk setiap peningkatan satu unit variabel Lingkungan Kerja (X1). Hasil uji koefisien korelasi antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,79. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang “kuat” dikarenakan berada pada nilai interval 0.60-0.79. Nilai $R = 0,798$ dan nilai koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,636 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 63,6% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 63,6\%) = 36,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai thitung sebesar 2,572 dan nilai signifikan sebesar 0,013, sedangkan nilai ttabel adalah 1,674. Karena $thitung > ttabel$ atau $2,572 > 1,674$ dan nilai signifikan $0,013 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BCA Cabang Pondok Indah Kota Jakarta Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian Nisa' Ulul Mafra (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Non Fisik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Kinerja Karyawan P.T” Dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 39,240$, sedangkan F_{tabel} diperoleh sebesar 3,340. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($39,240 > 3,340$) dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$) berarti secara bersama-sama Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh antara motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi sederhana $Y = 9,405 + 0,806X_2$. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0,806 memiliki arti, jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi Kerja (X₂) mengalami kenaikan 1%. Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,806 dan sebaliknya. Hasil uji koefisien korelasi variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,824. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang “sangat kuat” dikarenakan berada pada nilai interval 0.80-0.99. Nilai $R = 0,824$ dan nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,679 maka disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 67,9% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 67,9\%) = 33,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai thitung sebesar 3,810 dan nilai signifikan sebesar 0,001 sedangkan nilai ttabel adalah 1,674. Karena $thitung > ttabel$ atau $3,810 > 1,675$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan kantor Bank BCA Cabang Pondok Indah Kota Jakarta Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian Indiargo Dwi Prastyo1 (2022) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur" ada dampak signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dikarenakan angka Prob sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga terdapat dampak antar variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Variabel Motivasi kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 5,534 + 0,363X_1 + 0,514X_2$. Nilai konstanta sebesar 5,534 memiliki arti, jika variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) nilainya adalah 0 (nol). Maka karyawan Kantor Bank BCA Cabang Pondok Indah Kota Jakarta Selatan tetap memiliki kinerja sebesar 5,534. Besaran koefisien korelasi berganda dapat dilihat pada kolom kedua pada tabel output summary. Angka (R) didapat

sebesar 0,846 yang mengartikan korelasi antara variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,846. Hal ini terjadi hubungan yang sangat kuat karena nilai mendekati 1 (satu) atau berdasarkan tabel interpretasi nilai (R) berada di area interval (0,80-0,99). Nilai koefisien determinasi terlihat dalam Adjusted R square sebesar 0,716 yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh 71,6% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) diperoleh nilai hitung sebesar 65,424 dan nilai signifikan sebesar 0,001, sedangkan nilai ftabel 3,17 dan disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BCA Cabang Pondok Indah Kota Jakarta Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ilham Nuryasin (2016) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)” menunjukkan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan dengan koefisien beta sebesar 0,168. Variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan dengan koefisien beta sebesar 0,275. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $\text{sig.F} < 5\%$ ($0,000 < 0,05$).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis pertama, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($2,572 > 1,674$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. $<$ 0, 05 atau ($0,013 < 0,05$). Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_a1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_1) terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BCA Cabang Pondok Indah Kota Jakarta Selatan.
2. Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kedua, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($3,810 > 1,675$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. $<$ 0, 05 atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja (X_2) terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BCA Cabang Pondok Indah Kota Jakarta Selatan.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($65,424 > 3,17$), hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. $<$ 0, 05 atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BCA Cabang Pondok Indah Kota Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. (2014). Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Amalia, S. Z. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Studi Kasus di Mts Nurul Jadid. Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam, 9(1), 49–57.
- Anwar, H. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja pegawai terhadap semangat kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda. e-Journal Ilmu Pemerintahan.
- Eldaa Cintia & Alini Gilang. SH., MM. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non

Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. Bandung: Universitas Telkom.

- Fitria Noorainy. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. Ciamis: Graduate Program Universitas Galuh Master of Manajemen Studies Program.
- Gumelar, A., (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. Universitas Batanghari Jambi.
- Hefniy, & Fairus, R. N. (2019). Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Kepegawaian. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 169–197.
- Hidayat, Rizky. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pos Indonesia Kota Metro. *Ibi Dharmajaya* 53(26): 26.
- Irawan. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit jiwa Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Khoiriyah, L. (2009). Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada CV Aji Bali Jaya Wijaya. Surakarta: Universitas Muhamadiyah.
- Madania, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Sumbawa. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan. Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Anna (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M dan Marihot. (2015). *Manajemen Personal*. Yogyakarta: Gajah Mada university
- Muhraweni, dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dibagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, Vol. 2, No. 1, Oktober 2017, 59.
- Najib, M. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta
- Ressa Farizki, Muchamad. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis Aniek Wahyuati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 6: 1–16.

- Rianto, A. 2018. Analisis Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kecamatan Sukorejo Kota Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior 15th Edition*. In the Curated Reference Collection in Neuroscience and Biobehavioral Psychology.
- Samsuddin. 2018. *Kinerja karyawan (Edisi pert)*. Indomedia Pustaka.
- Saskia, Y. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Katadata Indonesia*.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, K. C. 2015. Art-05-Fig3. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Oramesti*, M. W. 2017. *Motivasi: Pengertian, Proses dan Arti Penting dalam Organisasi*. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Fatah Demak*.
- Suparman., D., (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon*. *Jurnal Ekonomedia: ISSN 2775-1406 Vol. 09 No. 02. 21-36*
- Wahyuningrum, S. N., Sudarso, Y., & Jumi. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. *Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (Sentrinov) Ke-6, 6(2), 164–172*.
- Waskito, M., & Sari, N. M., (2022) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan)*. *KINERJA Jurnal Ekonomi & Bisnis 4(2). 123-136*
- Wijaya, D., Nazmi, H., & Fither. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Bintang Selatan Medan*. *Universitas Prima Indonesia Medan. Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 7 No. 2., 115-128*