

## **PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SINARMAS MEDAN**

**Hendri Sembiring**  
**Email: sembiringhendri745@yahoo.com**

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik analisa data menggunakan analisa regresi linier berganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Motivasi dan lingkungan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Sinarmas Medan sebesar 65,3%. Sedangkan sisanya sebesar 34,7% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, gaji, stres kerja dan lain sebagainya.

**Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja**

### **1. PENDAHULUAN**

Kinerja setiap karyawan berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, dikarenakan kinerja seorang karyawan bersifat individual. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif pada perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Dari hasil observasi ditemukan sejumlah permasalahan yang menyebabkan kinerja karyawan di Bank Sinarmas Medan menurun diduga berhubungan dengan motivasi dan lingkungan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi di Bank Sinarmas Medan tahun 2015.

Karyawan di Bank Sinarmas masih jarang diberikan motivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Bentuk penghargaan dan upah yang diberikan kepada karyawan masih kurang memadai. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, pemberian motivasi oleh perusahaan kepada karyawan sangat

diperlukan. Karyawan yang selalu dimotivasi akan merasa dihargai dan hasil jerih payah mereka dalam bekerja diakui oleh perusahaan. Hal ini akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Adapun lingkungan kerja di Bank Sinarmas Medan peneliti mengamati dari observasi, masih kurang nyaman karena tidak adanya rasa kekeluargaan dan kurang harmonisnya hubungan antar sesama karyawan yang ada di Bank Sinarmas Medan. Padahal untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang optimal, dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung dan adanya kerja sama yang baik antar sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan”**.

### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah :

1. Terindikasi kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan
2. Terindikasi penghargaan terhadap kinerja karyawan masih kurang
3. Terindikasi upah yang terlalu minim untuk mencukupi kebutuhan karyawan
4. Terindikasi tidak adanya unsur relasi yang harmonis antar sesama karyawan

### **Batasan Masalah**

Penulis membatasi ruang lingkup pada variabel motivasi, variabel lingkungan kerja, dan variabel kinerja pada Bank Sinarmas Medan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 41 orang. Lokasi penelitian pada Bank Sinarmas Medan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka penulis merumuskan permasalahannya di perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan?
3. Apakah Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah :

1. untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.
2. untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.
3. untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.

### **Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat dari skripsi ini adalah :

1. Secara teoritis dapat menambah dan memperkaya studi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pemberian motivasi dan perbaikan lingkungan kerja dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.
2. Secara praktis dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian motivasi dan peningkatan lingkungan kerja.

## **2. TINJAUAN LITERATUR**

### **Motivasi**

Menurut Hasibuan (2011: 141), “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Sutrisno (2011: 109), “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu”.

.Menurut Handoko (2012: 9) mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya”.

Menurut Mc Cormick dalam Mangkunegara (2013: 94): “Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

### **Indikator Motivasi**

Adapun indikator dalam motivasi menurut Sunyoto (2012:13) adalah sebagai berikut:

#### **1) Promosi**

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji. Syarat waktu, tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya “tugas yang lebih baik”, dimana seorang karyawan mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi. Promosi bagi karyawan adalah lebih penting daripada kenaikan gaji. Umumnya setiap promosi berarti suatu pemberian upah berupa uang yang lebih banyak.

#### **2) Prestasi Kerja**

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan yang diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

#### **3) Pekerjaan itu sendiri**

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti tergantung pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

#### 4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi. Karyawan dengan kemampuannya melaksanakan tugas apa saja yang diberikan oleh tempat dimana mereka bekerja. Tentu saja semakin tinggi jabatan akan semakin berat tugas yang menjadi tanggung jawabnya, demikian juga garis wewenangnya semakin luas dan besar.

#### 5) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan yang baik pula. Hal ini akan mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

#### 6) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat yang lain

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sutrisno (2011:118), lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Scott (1981) dalam Torang (2014:27) menyatakan, lingkungan kerja adalah semua bentuk ketergantungan hubungan yang dapat membuat organisasi bertahan hidup di sekitar sistem dimana dia berada.

Menurut Sedarmayanti (2009:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

#### 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tak sedap, warna, dan lain-lain.

## 2) Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator dalam lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012:44) adalah sebagai berikut:

#### 1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi dalam karyawan bekerja.

Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini aada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu: kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik, dan sistem pengupahan yang jelas.

#### 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

#### 3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu yang pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

#### 4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaklah diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka dua hal yang harus diperhatikan yaitu: biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

#### 5) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama di ruangan yang cukup panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan cara untuk mengatur suhu. Caranya adalah ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin atau AC dan pemasangan humidifier.

#### 6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2006:67) yaitu: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Torang (2014:74), Kinerja (*performance*) adalah “kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.

Penilaian kinerja menurut Hasibuan (2011:87) adalah “Penilaian rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

Menurut Samsudin (2006:159) menyatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.”

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator dalam kinerja karyawan menurut Flippo yang dikutip Andri Hadi (2008:29) adalah sebagai berikut:

#### 1) Mutu kerja

Berkaitan dengan ketepatan waktu, ketrampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

#### 2) Kualitas kerja

Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.

#### 3) Ketangguhan

Berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

#### 4) Sikap

Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan..

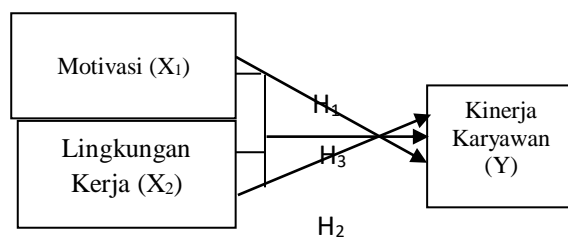
## KERANGKA BERPIKIR

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pemberian motivasi dari atasan kepada bawahan yang rutin dapat meningkatkan kinerja karyawan secara simultan. Motivasi yang diberikan dapat berupa pujian, penghargaan dan apresiasi terhadap pencapaian karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang mendapat penghargaan atas hasil kerja kerasnya akan semakin termotivasi untuk memacu kinerjanya menjadi semakin baik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab para pekerja. Lingkungan kerja dapat berupa peralatan dan perlengkapan kantor sampai hubungan antar sesama karyawan. Untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang baik, perusahaan perlu memperhatikan kondisi peralatan dan perlengkapan di kantor. Peralatan dan perlengkapan kantor yang tidak memadai akan menghambat kinerja karyawan karena karyawan sepenuhnya bekerja menggunakan peralatan dan perlengkapan kantor. Hubungan antar sesama karyawan yang tidak harmonis juga akan menghambat kinerja karyawan karena akan sering terjadi konflik diantara karyawan. Padahal di dalam perusahaan dibutuhkan kerja sama tim yang baik agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi dan lingkungan kerja. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan, kinerja karyawan akan semakin meningkat karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan juga akan meningkat apabila bekerja dalam lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Untuk itu lingkungan kerja di dalam perusahaan perlu diciptakan senyaman mungkin demi menunjang produktivitas karyawan.

Dengan demikian, dengan adanya motivasi yang baik dan lingkungan yang nyaman akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi pula. Maka dapat disajikan kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2008:93) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk: menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya sesuai dengan keinginan perusahaan,

Meningkatkan gairah dan semangat kerja, Meningkatkan disiplin kerja, Meningkatkan prestasi kerja, Meningkatkan rasa tanggung jawab, Meningkatkan produktivitas dan efisien dan Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerjanya dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.. Adapun hipotesis yang diajukan yaitu:

H<sub>2</sub> : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.

### **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang karyawan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan akan meningkat apabila perusahaan memberikan kompensasi yang layak dan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis 3 yaitu:

H<sub>3</sub> : Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan..

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2016. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 41 orang pada Bank Sinarmas Medan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 41 orang. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas serta Uji Heteroskedastisitas. Alat uji yang dipergunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji t (Uji secara Parsial), uji F (Serempak) dan uji Determinasi ( $R^2$ ).

### **Uji Regresi Linier Berganda**

#### **Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	6.056	2.456	
Motivasi	.410	.097	.515
Lingkungan Kerja	.339	.109	.380

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 6,056 + 0,410X_1 + 0,339X_2$$

- 1) Konstanta  
Nilai konstanta sebesar 6,056 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) yang mempengaruhi maka kinerja karyawan sebesar 6,056.
- 2) Koefisien regresi motivasi ( $X_1$ )  
Variabel motivasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,410 yang artinya apabila variabel motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,410 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai nol (0). Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel motivasi dan kinerja karyawan mewujudkan hubungan yang searah. Jika variabel motivasi semakin meningkat mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat dan jika pada variabel motivasi semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun.
- 3) Koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $X_2$ )  
Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,339 yang artinya apabila variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,339 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel motivasi ( $X_1$ ) memiliki nilai nol (0). Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan mewujudkan hubungan yang searah. Jika variabel lingkungan kerja semakin meningkat mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat dan jika pada variabel lingkungan kerja semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

### Uji Secara Parsial

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

**Hasil Uji t ( Uji Parsial**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.466	.018
Motivasi	4.214	.000
Lingkungan Kerja	3.110	.004

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai pada  $t_{hitung}$  variabel motivasi adalah 4,214 dan  $t_{tabel}$  bernilai 2,024 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,214 > 2,024$ ), atau nilai sig t untuk motivasi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05).  
Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.
2. Nilai pada  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja adalah 3,110 dan  $t_{tabel}$  bernilai 2,024 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,110 > 2,024$ ), atau nilai sig t untuk variabel lingkungan kerja (0,004) lebih kecil dari alpha (0,05).  
Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_2$  untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial variabel

lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.

Secara parsial variabel motivasi lebih berpengaruh daripada variabel lingkungan kerja. Artinya, variabel motivasi lebih berperan dalam menentukan kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan dibandingkan dengan lingkungan kerja.

### Uji Serempak

Hasil pengujian secara serempak dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Hasil Uji F (serempak)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	413.528	2	206.764	35.700	.000 <sup>a</sup>
Residual	220.082	38	5.792		
Total	633.610	40			

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung}$  (35,700) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  (3,24), dan  $sig \alpha$  (0,000<sup>a</sup>) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_3$ . Perbandingan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dapat membuktikan bahwa secara serempak motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan, dengan tingkat pengaruh yang signifikan. Ini memberi arti bahwa motivasi dan lingkungan kerja sangat menentukan kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.

### Koefisien Determinasi (R- Square)

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Bank Sinarmas Medan

**Hasil Uji Koefisien Determinan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 <sup>a</sup>	.653	.634	2.40658

Berdasarkan tabel diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,653. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada Bank Sinarmas Medan sebesar 65,3%. Sedangkan sisanya sebesar 34,7% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, gaji, stres kerja dan lain sebagainya.

## 3. PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil uji secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,214 dengan taraf signifikan sebesar lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian menerima  $H_1$ . Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan jawaban responden, diketahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk itu perusahaan diharapkan agar

melakukan penilaian secara teliti dan benar atas prestasi karyawan, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

Hasil jawaban responden mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 150,71. Berdasarkan jawaban responden diketahui bahwa motivasi menjadi bahan pertimbangan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, diketahui dari jawaban kuesioner dengan skor tertinggi sebesar 155 mengenai unsur pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan bisa mengembangkan karir karyawan dan skor terendah sebesar 147 mengenai unsur karyawan kurang diberikan kepercayaan untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kesimpulan hasil jawaban responden mengenai pengaruh motivasi terhadap karyawan adalah cukup baik terutama mengenai perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi, perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mempunyai prestasi yang lebih baik dan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sedangkan hal-hal yang memerlukan perbaikan dan peningkatan yaitu prestasi karyawan perlu dinilai dengan teliti dan benar serta pekerjaan yang diberikan kepada karyawan hendaknya sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat, jika pimpinan mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan karyawan) sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Lucky Wulan Analisa (2011), Doni Bachtiar (2012) dan Dody Kristiawan (2009) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,110 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_2$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Sinarmas Medan.

Hasil jawaban responden mengenai lingkungan kerja diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Skor jawaban tertinggi untuk lingkungan kerja dijumpai dari kuesioner perusahaan selalu menjaga agar tidak terjadi konflik antar karyawan dan atasan yaitu sebesar 165 dan yang terendah sebesar 157 dengan kuesioner tidak ada rasa kekeluargaan yang tercipta di lingkungan pekerjaan. Sebagian karyawan mempersepsikan rendahnya lingkungan kerja karyawan untuk itu diperlukan perbaikan dan peningkatan dengan cara menjalin kerja sama yang baik diantara para karyawan, memupuk rasa kekeluargaan di lingkungan pekerjaan, menjaga hubungan antar sesama karyawan agar dapat membantu dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Lucky Wulan Analisa (2011), Doni Bachtiar (2012) dan Dody Kristiawan (2009) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian terbukti secara serempak motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan, dengan tingkat pengaruh yang signifikan. Ini memberi arti bahwa motivasi dan lingkungan kerja sangat menentukan kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Pemberian motivasi kerja kepada para karyawan bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisien dan menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan akan meningkat apabila perusahaan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik disertai lingkungan kerja yang layak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lucky Wulan Analisa (2011), Doni Bachtiar (2012) dan Dody Kristiawan (2009) yang menyatakan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka disimpulkan bahwa adanya motivasi dan lingkungan kerja yang layak mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan..

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sinarmas Medan, terbukti dari hasil uji diperoleh  $t_{hitung}$  (4,214) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,024) atau nilai sig  $t$  untuk motivasi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05).
2. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sinarmas Medan, terbukti dari hasil uji diperoleh  $t_{hitung}$  (3,110) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,024) atau nilai sig  $t$  untuk lingkungan kerja (0,004) lebih kecil dari alpha (0,05).
3. Secara serempak motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan, dengan tingkat pengaruh yang signifikan sebesar 65,3%, sedangkan sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan, konflik, kepemimpinan, stres kerja dan lain sebagainya.

##### **Saran**

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Faktor motivasi, hal-hal yang harus ditingkatkan adalah melakukan penilaian secara teliti dan benar atas prestasi karyawan, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan,

sedangkan hal-hal yang harus dipertahankan adalah memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi, selalu memberikan pekerjaan yang dapat mengembangkan karir karyawan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang mempunyai prestasi yang lebih baik dan memberikan kompensasi kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik.

2. Faktor lingkungan kerja, hal-hal yang harus ditingkatkan adalah menjalin kerja sama yang baik diantara para karyawan, memupuk rasa kekeluargaan di lingkungan pekerjaan, menjaga hubungan antar sesama karyawan agar dapat membantu dalam bekerja, sedangkan hal-hal yang harus dipertahankan adalah selalu menjaga agar tidak terjadi konflik antar karyawan dan atasan, menjaga agar jangan terjadi konflik antar sesama karyawan, agar selalu memperhatikan permasalahan-permasalahan yang sedang dihadapi oleh karyawan dan selalu menjaga agar hubungan karyawan dengan atasan dapat membantu dalam bekerja.
3. Faktor kinerja karyawan, hal-hal yang harus ditingkatkan adalah karyawan agar memiliki *skill* yang sesuai dengan pekerjaan dan agar karyawan hadir tepat pada waktu yang ditentukan dan agar senang mengerjakan tugas-tugas dengan rekan kerja. Sedangkan hal-hal yang harus dipertahankan adalah mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mampu memenuhi standar kerja yang ditentukan dan selalu membantu rekan kerja yang kesusahan melakukan pekerjaan.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Andrie Hadi, 2008. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Jabar Banten*. Bandung: Program Magister Manajemen Pasca Sarjana. UNPAD.
- A. Shadare, Oluseyi dan Hammed, T. Ayo, 2009. *Influence of Work Motivation Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria*. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences ISSN 1450-2275 Issue 16.
- Dody Kristiawan, 2009. *Pengaruh Motivasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating pada PT. Wisanka, Baki, Sukoharjo*. Jurnal. Semarang: UNES
- Doni Bachtiar, 2012. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aqua Tirta Investama Klaten*. Jurnal. Semarang: UNES
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Heizer, Jay dan Render, Barry. 2009. *Manajemen Operasi*, Buku 1, Edisi 9, Jakarta, Salemba Empat
- Lucky Wulan Analisa, 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada DISPERINDAG kota Semarang*. Jurnal. Semarang: UNES
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Priansa, Juni, Donni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. CV. Alfabeta. Bandung

- Priyatno, Duwi, 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta, Andi.
- Sadili Samsuddin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia: Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Yogyakarta, CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- T. Hastrup Ekundayo, B. Bukola, E. Arogundad, O. Omojolao, Awosusi, A. Isaac, Ajayi, 2011. *Work Environment as Correlate of Academic Staff Job Performance in South West Nigerian Universities*. Journal Of Academic Research international. ISSN 2223-9553. Volume 1, Issue 2.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.