

The Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Bank Syariah Indonesia Branch of Sudirman Bengkulu

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu Sudirman

Verly Resky Pratama¹⁾; Suwarni²⁾; Nurzam²⁾

¹⁾ Study Program Management faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: Verlyresky97@gmail.com; ¹⁾ suwarni.h13@gmail.com; ²⁾ trisananurzam@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [28 November 2021]

Revised [1 Desember 2021]

Accepted [15 Desember 2021]

KEYWORDS

Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini untuk menguji apakah terdapat pengaruh dalam lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank syariah Indonesia Cabang Bengkulu Sudirman. Kinerja karyawan itu bisa di nilai bagus dan baik jika implementasi nya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau yang mampu memenuhi kebutuhan sebuah perusahaan, Tapi untuk menerapkan suatu kinerja karyawan yang maksimal kita perlu memperhatikan beberapa aspek yang dapat mempengaruhi baik maupun buruknya suatu kinerja karyawan. Seperti faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja yang wajib diperhatikan agar tingkat kinerja karyawan maksimal dan tujuan perusahaan terpenuhi. Sampel penelitian kali ini berjumlah 60 orang dari karyawan kantor PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu Sudirman. Pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan kuesioner dan metode analisis nya ialah regresi linear berganda, uji korelasi, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi yang diperoleh adalah $Y = 5,553 + 0,267 (X1) + 0,592 (X2) + 3,671$. Hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara $X1$ (Lingkungan Kerja) dan $X2$ (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Apabila variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja meningkat maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Besarnya nilai koefisien Determinasi 0,623, hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja ($X1$) dan Motivasi Kerja ($X2$) memberi pengaruh sebesar 62,3% terhadap Kinerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya 37,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Nilai korelasi sebesar 0,789, hal ini menjelaskan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja ($X1$) dan Motivasi Kerja ($X2$) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai hubungan yang kuat. Hasil uji t pada taraf signifikan 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja ($X1$) dan Motivasi Kerja ($X2$) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Bank Syraiah Indonesia Cabang Bengkulu Sudirman karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil uji f pada taraf signifikan 0,05 menjelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Syraiah Indonesia Cabang Bengkulu Sudirman karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine whether there is an influence in the work environment and work motivation on employee performance at PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu Sudirman Branch. Employee performance can be assessed as good and good if the implementation is in accordance with the desired goals or is able to meet the needs of a company, but to implement a maximum employee performance we need to pay attention to several aspects that can affect the good or bad of an employee's performance. Such as work environment factors and work motivation that must be considered so that the level of employee performance is maximum and company goals are met. The research sample this time amounted to 60 people from office employees of PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu Sudirman Branch. This research data collection by filling out a questionnaire and the method of analysis is multiple linear regression, correlation test, determination test and hypothesis testing. The results of the regression analysis obtained are $Y = 5.553 + 0.267 (X1) + 0.592 (X2) + 3.671$. This describes a positive regression direction, meaning that there is a positive influence between $X1$ (Work Environment) and $X2$ (Work Motivation) on Y (Employee Performance). If the variables of Work Environment and Work Motivation increase, it will increase Employee Performance. The magnitude of the coefficient of determination is 0.623, this means that the variables of Work Environment ($X1$) and Work Motivation ($X2$) have an influence of 62.3% on Employee Performance (Y) while the remaining 37.7% is influenced by other variables not examined. The correlation value is 0.789, this explains that the relationship between the variables of Work Environment ($X1$) and Work Motivation ($X2$) on Employee Performance (Y) has a strong relationship. The results of the t test at a significant level of 0.05 explained that partially the Work Environment ($X1$) and Work Motivation ($X2$) variables had a significant influence on Employee Performance (Y) at PT. Bank Syraiah Indonesia Bengkulu Sudirman Branch because the value is significantly less than 0.05. The results of the f test at a significant level of 0.05 explain that the variables of Work Environment and Work Motivation have a significant simultaneous influence on employee performance at PT. Bank Syraiah Indonesia Bengkulu Sudirman Branch because the value is significantly less than 0.05.

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara..dengan penduduk muslim terbanyak di dunia, mempunyai peluang bagus untuk menjadi industri keuangan syariah yang terdepan. Pada tanggal 1 Februari 2021 Resmi bergabungnya BSM, BNIS, dan BRIS menjadi BSI. Hal ini akan menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan yang lebih luas lagi, serta mempunyai kapasitas permodalan yang lebih baik dan komitmen pemerintah yang melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia di percaya dapat bersaing di tingkat global.

Lingkungan kerja..dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena akan terasa nyaman dan lebih bersemangat bekerja bila lingkungan nya baik, bersih, rapi, dan lain-lain. Motivasi ialah suatu dorongan dari dalam diri kita maupun orang lain untuk mengerjakan sesuatu yang ini kita lakukan. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja dan motivasi kerja. Seperti yang sudah dijelaskan di atas penulis ingin melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu Sudirman" untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Manajemen SDM

Manajemen SDM adalah ilmu yang mempelajari pengatur antara hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan juga efisien untuk mewujudkan sebuah tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja seperti temperature, situasi kantor, peralatan kantor yang mencukupi, rekan kerja yang baik, nyaman.

Motivasi Kerja

Memberikan daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kinerja Karyawan

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

METODE PENELITIAN

Regresi Linear Berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang berbunyi, diduga ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Rumus untuk regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Sumber: Sugiyono, 2013:210

Korelasi Berganda

Koefisien korelasi adalah angka yang akan menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) untuk mengetahui seberapa kuat maupun lemahnya hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

$$R_{y.x_1x_2} = \frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r^2_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}$$

Sumber: Sugiyono, 2013:256

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi disimbolkan dengan huruf r^2 yang dijadikan sebagai alat pengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Rumus determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a												
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
(Constant)	5,553	3,671		1,513	,136	-1,799	12,905					
1 X1	,267	,079	,312	3,386	,001	,109	,425	,591	,409	,276	,779	1,284
X2	,592	,092	,593	6,428	,000	,407	,776	,739	,648	,523	,779	1,284

Sumber: data primer (data olahan SPSS23) 2021

Dari hasil tersebut ditulis dalam bentuk *standartdoized* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,553 + 0,267 (X_1) + 0,592 (X_2) + 3,671$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa:

- Nilai konstanta = 5,553. Artinya bahwa nilai lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dianggap sama dengan 0, maka nilai Kinerja Karyawan sama dengan 5,553.
- Nilai Lingkungan Kerja (X1) = 0,267. Artinya setiap kenaikan sebesar satu-satuan dimana variabel Motivasi Kerja tetap, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,267.
- Nilai Motivasi Kerja (X2) = 0,592. Artinya setiap kenaikan sebesar satu-satuan dimana variabel Lingkungan Kerja tetap, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,592.
- Nilai *standart error* = 3,671. Artinya banyaknya kesalahan dalam prediksi untuk mengukur pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 3,671.

Korelasi Berganda

Model	Model Summary								
	R	R Square	Adjusted.R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,789 ^a	,623	,609	2,33451	,623	47,004	2	57	,000

Sumber: data primer (data olahan SPSS23) 2021

Tabel di atas menunjukkan nilai R = 0,789. Hasil ini berarti bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang KUAT, karena nilainya diantara (0,600-0,799).

Koefisien Determinasi

Model	Model Summary								
	R	R Square	Adjusted.R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R.Square Change	F.Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,789 ^a	,623	,609	2,33451	,623	47,004	2	57	,000

Sumber: data primer (data olahan SPSS23) 2021

Nilai yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan nilai (r^2) = 0,623. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memberi pengaruh sebesar 62,3% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 37,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Coefficients ^a												
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
(Constant)	5,553	3,671		1,513	,136	-1,799	12,905					
1 X1	,267	,079	,312	3,386	,001	,109	,425	,591	,409	,276	,779	1,284
X2	,592	,092	,593	6,428	,000	,407	,776	,739	,648	,523	,779	1,284

Sumber: data primer (data olahan SPSS23) 2021

a. Uji t untuk X₁ (Lingkungan Kerja)

Pengujian terhadap nilai X₁ dapat diartikan sebagai pengujian signifikan-tidaknya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Rumusan hipotesis $H_0 : X_1 = 0$, $H_0 : X_1 \neq 0$ dengan kriteria pengujian $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima. Dari hasil analisis dapat dinilai t_{hitung} sebesar 3,386 sedangkan nilai t_{tabel} dengan *confidence level* 95% dan $(n-k-1) = 57$, sebesar 2,002.

Dengan demikian t_{hitung} sebesar 3,386 $>$ t_{tabel} 2,002 dengan asumsi H_0 ditolak artinya ada pengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

b. Uji t untuk X₂ (Motivasi Kerja)

Pengujian terhadap nilai X₂ dapat diartikan sebagai pengujian signifikan-tidaknya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Rumusan hipotesis $H_0 : X_1 = 0$, $H_0 : X_1 \neq 0$ dengan kriteria pengujian $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima. Dari hasil analisis dapat dinilai t_{hitung} sebesar 6,428 sedangkan nilai t_{tabel} dengan *confidence level* 95% dan $(n-k-1) = 57$, sebesar 2,002.

Dengan demikian t_{hitung} sebesar 6,428 $>$ t_{tabel} 2,002 dengan asumsi H_0 ditolak artinya ada pengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	512,338	2	256,169	47,004	,000 ^b
	Residual	310,645	57	5,450		
	Total	822,983	59			

Sumber: data primer (data olahan SPSS23) 2021

Dari hasil perhitungan SPSS terlihat pada tabel di atas diperoleh besarnya f_{hitung} adalah 47,004. Sedangkan nilai f_{tabel} digunakan taraf signifikan 5% dengan $df_1: k = 2$, $df_2 = n-k = 57$, sehingga diperoleh hasil f_{tabel} sebesar 3,16.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X₁) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,267 yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₁) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu Sudirman Karena nilai t_{hitung} 3,386 $>$ t_{tabel} 2,002 dan memiliki nilai signifikan dibawah 0,05 (5%) yaitu 0,001.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja (X₂) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,592 yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X₂) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT.

Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu Sudirman Karena nilai $t_{hitung} 6,428 > t_{tabel} 2,002$ dan memiliki nilai signifikan dibawah 0,05 (5%) yaitu 0,000.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu Sudirman karena nilai $f_{hitung} 47,004 > f_{tabel} 3,16$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan.Kerja (X_1) mempunyai.pengaruh positif dan signifikkann terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu Sudirman Karena nilai $t_{hitung} 3,386 > t_{tabel} 2,002$.
2. Motivasi.Kerja (X_2) mempunyai pengaruh..positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu Sudirman Karena nilai $t_{hitung} 6,428 > t_{tabel} 2,002$.
3. Secara simultan/bersama-sama (Uji f) antara variabel Lingkungan.Kerja (X_1) dan Motivasi.Kerja (X_2) berpengaruh positif..dan signifikan terhadap..Kinerja Karyawan (Y) di PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu Sudirman karena nilai $f_{hitung} 47,004 > f_{tabel} 3,16$.
4. Berdasarkan hasil penelitian ternyata variabel Motivasi..Kerja (X_2) yang lebih dominan daripada variabel Lingkungan Kerja (X_1), karena nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) yang lebih besar dibanding nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1).

Saran

1. PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu Sudirman untuk lebih memperhatikan Lingkungan Kerja agar menjadi lebih baik lagi dari yang sekarang agar dapat..meningkatkan Kinerja Karyawan dan tujuan..perusahaan dapat tercapai secara optimal.
2. PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu Sudirman sebaiknya tetap mempertahankan Motivasi Kerja yang telah diberikan karena berdasarkan penelitian variabel tersebut yang memiliki tingkat pengaruh yang lebih besar atau dominan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber..maupun referensi yang terkait dengan Linkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan juga diharapkan untuk menambah lagi variabel pengaruh agar penelitiannya lebih baik.dan lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen..Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Bernardin, O., dan Russel, D. (2016). Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber.Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas.Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit.Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi.Aksara.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, sondang p. 2015. Manajemen sumberdaya manusia. Jakarta: bumi aksara.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.