

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maybank Indoneisa Tbk.

Marce Anggun Lestari

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: marceanggun@gmail.com

Purwatiningsih Purwatiningsih

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: purwatiningsih.pwt@bsi.ac.id

Elmira Siska

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: elmira.ems@bsi.ac.id

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec.Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta, 10450, Indonesia

Korespondensi penulis: purwatiningsih.pwt@bsi.ac.id

Abstract. *PT. Bank Maybank Indonesia Tbk has well-classified employees, aiming to achieve the company's success. Therefore, employees' performance should be driven by work motivation and a conducive work environment to attain optimal employee performance. This study focuses on the effect of motivation and working environment on employee performance on PT. Bank Maybank Indonesia Tbk. The first research objective is to analyze the effect of motivation variables on employee performance, the second is to analyze working environment variables on employee performance and the last is to analyze the effect of motivation and working environment on employee performance of PT. Bank Maybank Indonesia Tbk. This research uses a quantitative approach, which comes from the philosophy of positivism. This method is used for the purpose of researching certain populations and samples. The data analysis methods used are data quality instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing, and hypothesis testing. The research results partially show that there is a positive and significant influence of motivation variables on employee performance and partially also show that there is a positive and significant influence of work environment variables on employee performance. Simultaneous or joint research results show that there is a positive and significant influence of work motivation and work environment variables on employee performance.*

Keywords: *Motivation, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak. PT. Bank Maybank Indonesia Tbk mempunyai karyawan yang berklasifikasi baik, untuk mencapai keberhasilan dari perusahaan sehingga karyawan yang bekerja harus didasari dengan adanya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik untuk mencapai kinerja karyawan yang baik. Penelitian ini berfokus pada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Maybank Indonesia Tbk. Tujuan penelitian yang pertama adalah untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yang kedua adalah untuk menganalisis variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan yang terakhir untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Maybank Indonesia Tbk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berasal dari filosofi positivisme. Metode ini digunakan untuk tujuan meneliti populasi dan sampel tertentu. Metode analisa data yang digunakan adalah uji instrumen kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan secara parsial juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Salah satu yang harus menjadi perhatian sebuah perusahaan adalah bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar fokus pada tujuan perusahaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan semakin giat dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja karyawan juga harus di perhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang optimal agar dapat mencapai tujuan yang sudah di tetapkan perusahaan. Jika motivasi kerja baik dan juga lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan menjadi baik. Motivasi sebagai keluaran dari karyawan dapat terjadi karena motivasi karyawan dapat berubah-ubah sebagai akibat dari interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya (Dipoatmodjo et al., 2021). Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak sesuai bisa menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Putri & Onsardi, 2019).

PT. Bank Maybank Indonesia Tbk mempunyai karyawan yang berklasifikasi baik, untuk mencapai keberhasilan dari perusahaan sehingga karyawan yang bekerja harus didasari dengan adanya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik untuk mencapai kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan hasil survei dan wawancara yang dilakukan penulis PT. Bank Maybank Indonesia Tbk, terhadap karyawan di kantor Maybank *Premier Wealth* Cabang Thamrin 003 Jakarta penulis melihat adanya penurunan kinerja karyawan yang dapat merugikan produktivitas perusahaan. Hal itu disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja karyawan, disebabkan juga oleh lingkungan kerja yang kurang memadai seperti kurangnya fasilitas kerja seperti mesin fotokopi yang hanya ada satu untuk dipakai oleh semua divisi di kantor tersebut dan letaknya ada di lantai dua kantor, sehingga menyebabkan antrian pemakaian dan menyebabkan mesin fotokopi cepat rusak dan menjadi kendala pekerjaan di kemudian hari. Hal lain yang menyebabkan kurangnya kinerja karyawan adalah kurangnya ruangan kerja untuk karyawan, penulis melihat adanya satu ruangan yang dipakai bersamaan oleh dua divisi dan tidak adanya sekat pembatas antar meja sehingga menyebabkan kekhawatiran karyawan terhadap kenyamanan dan keamanan dalam bekerja.

Dilihat dari kurangnya kinerja karyawan di PT. Bank Maybank Indonesia Tbk faktor yang perlu mendapat perhatian perusahaan adalah motivasi kerja karyawan dan lingkungan

kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi, jika perusahaan menyediakan fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang baik untuk karyawan maka karyawan akan semakin merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja sehingga akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan.

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk menguraikan dan mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Maybank Indonesia Tbk.

KAJIAN TEORITIS

a. Motivasi Kerja

Menurut (MASWAR et al., 2020) motivasi kerja merupakan suatu kondisi tak terlihat yang dapat mendorong atau dapat berpengaruh terhadap sikap seseorang dalam hal pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Baik motivasi yang bersifat dalam diri (motivasi intrinsik), maupun dari luar diri (motivasi ekstrinsik).

Motivasi adalah unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan yang baik dan maksimal. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pemimpin adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku bawahan yang dipimpinya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi.

Motivasi kerja memiliki dua dimensi, yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal. berikut dimensi internal dan eksternal beserta indikatornya menurut (Adriantoni et al., 2022) yaitu :

- Dimensi Internal
 - Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
 - Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
 - Memiliki perasaan senang dalam bekerja
 - Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
 - Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan
- Dimensi Eksternal
 - Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
 - Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan

- Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
- Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman-teman.

b. Lingkungan Kerja

Menurut (Ismayanti Amran, 2019), Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para pegawai bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi seseorang dan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal itu juga dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan, membuat karyawan lebih efektif dan efisien dalam bekerja.

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik beserta indikatornya menurut (Sihaloho, 2019) yaitu :

- Lingkungan Kerja Fisik
 - Bangunan tempat kerja
 - Peralatan kerja yang memadai
 - Fasilitas
 - Tersedianya sarana angkutan
- Lingkungan Kerja Non Fisik
 - Hubungan rekan kerja setingkat
 - Hubungan atasan dengan karyawan
 - Kerjasama antar karyawan

c. Kinerja Karyawan

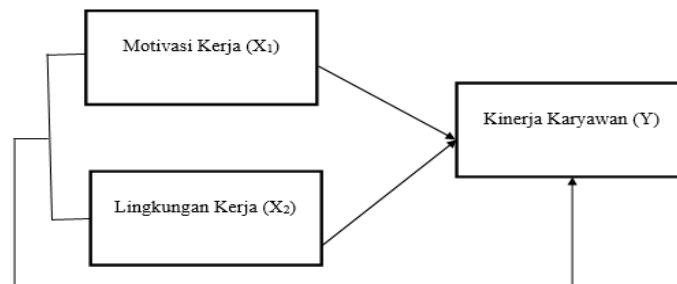
Menurut (Purwatiningsih et al., 2022), kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain

bila kinerja karyawan (individual performance) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (corporate performance) juga baik.

Kinerja sebagai hasil kerja baik itu secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh individu yang di sesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran, nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja. Terdapat dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut (Widjaja, 2023) yaitu :

- Prestasi kerja
- Keahlian
- Perilaku
- Kepemimpinan

d. Kerangka Berpikir



Gambar. 1 Kerangka Berfikir

Sumber : Data yang diolah (2023)

e. Hipotesis Penelitian

- Hipotesis 1

H_{01} : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maybank Indonesia Tbk

H_{a1} : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maybank Indonesia Tbk

- Hipotesis 2

H_{02} : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maybank Indonesia Tbk

H_{a2} : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maybank Indonesia Tbk

- Hipotesis 3

Ho₃: Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maybank Indonesia Tbk

Ha₃: Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maybank Indonesia Tbk

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, desain yang digunakan oleh penulis adalah dengan melakukan survei menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel tersebut dilakukan secara tidak berurutan, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dipilih. Penelitian ini menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Variable independent adalah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel (X_1 , X_2) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y).

Adapun populasi dari penelitian ini yaitu karyawan PT. Bank Maybank Indonesia Tbk yang ada di kantor Maybank Premier Wealth Cabang Thamrin 003 Jakarta dengan jumlah karyawan 53 orang. Penulis mengambil jumlah keseluruhan populasi yang ada pada PT. Bank Maybank Indonesia Tbk yang ada di kantor Maybank Premier Wealth Cabang Thamrin 003 Jakarta yaitu sebanyak 53 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus atau sampel jenuh.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket tertutup, karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengukur variabel pada penelitian dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu minimum skor 1 dan maksimum skor 5, dikarenakan akan diketahui secara pasti jawaban responden, apakah cenderung kepada jawaban yang setuju maupun yang tidak setuju sehingga hasil jawaban responden diharapkan lebih relevan.

Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda yaitu untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.

Uji instrument kualitas data menggunakan uji validitas untuk mengetahui kevalidan sebuah instrument. Menurut (Sugiyono, 2019) keputusan instrumen divalidasi atau tidak divalidasi dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan penentuan sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti instrumen valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka ebagian t tersebut tidak valid

Uji reliabilitas digunakan pada penelitian ini untuk mengukur suatu kuesioner mengukur sebuah data yang konsisten. Dalam penelitian ini menggunakan rumus *Sperman Brown*.

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Keterangan: r_i = Reliabilitas instrumen

r_b = Koefisien korelasi antar kelompok genap dan ganjil

$$r_b = \frac{(n \cdot \sum X_1 X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2} \sqrt{(\sum X_2^2) - (\sum X_2)^2}}$$

n = Jumlah anggota sampel

X_1 = Total skor butir ganjil

X_2 = Total skor butir genap

Uji Asumsi Klasik pada penelitian ini ditujukan agar dapat menghasilkan model regresi yang memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Adapun uji yang digunakan untuk memenuhi kriteria BLUE yaitu uji normalitas untuk mengetahui pendistribusian data normal atau tidak, dalam penelitian ini menggunakan uji dengan analisis statistik yaitu uji Kolmogrov-Smirnov. Selanjutnya, uji multikolinearitas untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk dapat menguji apakah model regresi memiliki keragaman error yang sama atau tidak

Analisis Statistik Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan uji analisis linier berganda untuk menganalisis pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Dimana perhitungan datadengan menggunakan metode regresi linear berganda menggunakan persamaan :

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \varepsilon$$

Keterangan : β_1, β_2 = Koefisien Regresi
 $X_1, X_2,$ dan Y = Variabel independen dan dependen
 ε = Error

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda, uji-t, uji-F, dan uji analisis koefisien determinasi R^2 . Uji parsial (t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel (Y). Uji simultan (F) digunakan untuk mengetahui secara simultan pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengumpulan data kuesioner, jawaban responden ditentukan dengan jumlah sampel, yaitu sebanyak 53 karyawan PT. Bank Maybank Indonesia Tbk pada kantor Maybank *Premier Wealth* cabang *thamrin 003 jakarta*.

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a) Uji Validitas

Berikut tabel hasil perhitungan uji validitas variabel Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y):

Tabel . 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	Sig.	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	X1.1	0,434	0,05	0,271	Valid
	X1.2	0,615	0,05		Valid
	X1.3	0,730	0,05		Valid
	X1.4	0,766	0,05		Valid
	X1.5	0,632	0,05		Valid
	X1.6	0,768	0,05		Valid
	X1.7	0,748	0,05		Valid
	X1.8	0,843	0,05		Valid
	X1.9	0,797	0,05		Valid
	X1.10	0,511	0,05		Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0,790	0,05	0,271	Valid
	X2.2	0,797	0,05		Valid
	X2.3	0,881	0,05		Valid
	X2.4	0,381	0,05		Valid
	X2.5	0,581	0,05		Valid
	X2.6	0,791	0,05		Valid
	X2.7	0,576	0,05		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,467	0,05	0,271	Valid
	Y2	0,457	0,05		Valid
	Y3	0,556	0,05		Valid
	Y4	0,535	0,05		Valid

Sumber : Data yang diolah (2023)

b) Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu perhitungan kuesioner dalam penelitian menggunakan SPSS versi 24 for Windows dapat dilihat dari hasil nilai *Cronbach's Alpha*. Berikut hasil uji reliabilitas variabel pada output SPSS:

Tabel . 2 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja(X_1)	0,913	> 0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,913	> 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,913	> 0,6	Reliabel

Sumber : Data yang diolah (2023)

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Ketentuan pada uji normalitas data adalah jika nilai signifikan $> 0,05$ data yang diuji dapat dinyatakan normal, sedangkan jika nilai signifikan $< 0,05$ data yang diuji dinyatakan tidak normal. Berikut ini merupakan tabel hasil pengolahan data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* :

Tabel . 3 Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,32199258
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.066
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.20 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data yang diolah (2023)

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian model regresi yang baik adalah tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas. Berikut hasil pengolahan data uji multikolonieritas diantaranya:

Tabel . 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,060	,892		2,309	,025		
	Motivasi Kerja	,107	,051	,284	2,071	,044	,527	1,896
	Lingkungan Kerja	,226	,064	,483	3,514	,001	,527	1,896

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah (2023)

3. Uji Heterokedastisitas

Dasar uji heterokedastisitas glejser adalah jika nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Berikut hasil pengolahan data uji heterokedastisitas:

Tabel . 5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,865	,558		1,551	,127
	Motivasi Kerja	,042	,032	,252	1,319	,193
	Lingkungan Kerja	-,046	,040	-,217	-1,135	,262

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data yang diolah (2023)

Uji Analisis Statistik Data

1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besar pengaruh dua variabel bebas secara simultan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil pengolahannya sebagai berikut:

Tabel . 6 Hasil uji Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,060	,892		2,309	,025
	Motivasi Kerja	,107	,051	,284	2,071	,044
	Lingkungan Kerja	,226	,064	,483	3,514	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 6 dapat dijelaskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 2,060 + 0,107X_1 + 0,226X_2 + \varepsilon$$

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Adapun nilai ttabel dihasilkan dengan kriteria tingkat signifikan karena menggunakan uji 2 arah maka $\alpha = 5\%$ atau $0,05: 2 = 0,025$, menguji dua pihak dan derajat kebebasan $(dk) = 53 - 2 = 51$. Jadi $ttabel = 51$ atau $ttabel = 2,007$. Berikut hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel . 7 Hasil Uji t Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,202	,919		3,485	,001
	Motivasi Kerja	,231	,041	,616	5,588	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai $t_{hitung} = 5,588$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,007$ dan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel . 8 Hasil Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,816	,840		3,353	,002
	Lingkungan Kerja	,318	,048	,678	6,591	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai $t_{hitung} = 6,591$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,007$ dan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji Simultan (F)

Tabel . 9 Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91,838	2	45,919	25,264	,000 ^b
	Residual	90,879	50	1,818		
	Total	182,717	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data yang diolah (2023)

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat kemampuan variasi bebas (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) menjelaskan variabel terikat (Kinerja Karyawan) yang dapat dilihat dari hasil nilai adjusted RSquare perhitungan melalui SPSS versi 24 for Windows. Berikut ini adalah hasil pengolahannya:

Tabel . 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,503	,483	1,348

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

Sumber : Data yang diolah (2023)

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian statistika dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Maybank Indonesia Tbk dibuktikan dari nilai thitung = 5,588 lebih besar dari ttabel = 2,007 dan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Maybank Indonesia Tbk.

Pada hasil pengujian statistika dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Maybank Indonesia Tbk. dibuktikan dari nilai thitung = 6,591 lebih besar dari ttabel = 2,007 dan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Maybank Indonesia Tbk.

Berdasarkan hasil pengujian statistika dibuktikan bahwa nilai Fhitung = 25,264 dan nilai Ftabel = 3,18 didapat dengan $(k; n - k - 1) (2; 53 - 3) = 50$ maka nilai Ftabel = 3,18 dan nilai signifikansi = 0,000 dengan begitu nilai Fhitung = 25,264 lebih besar dari nilai Ftabel = 3,18 maka Ha diterima dan H0 ditolak. Pada persamaan uji regresi linier berganda diketahui $2,060 + 0,107 X_1 + 0,226 X_2$ bernilai positif dengan ini menunjukkan adanya pengaruh searah artinya bila nilai Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan atau simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maybank Indonesia Tbk.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan Penelitian yang telah peneliti laksanakan untuk PT. Bank Maybank Indonesia Tbk pada kantor Maybank Premier Wealth cabang Thamrin 003 Jakarta tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maybank Indonesia Tbk dapat ditarik kesimpulan yaitu dari hasil uji parsial t dapat diketahui bahwa thitung dari Motivasi Kerja ($5,588$) $>$ ttabel = ($2,007$) maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial t dapat diketahui bahwa thitung dari Lingkungan Kerja ($6,591$) $>$ ttabel = ($2,007$) maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, dari uji Simultan F dapat diketahui bahwa Fhitung dari Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fhitung = ($25,264$) $>$ Ftabel = ($3,18$) maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran dari penulis sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu bagi perusahaan agar lebih memperhatikan dalam memberi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap setiap karyawannya. Diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel yang lebih beragam dengan menggunakan metode penelitian lainnya atau dengan alat analisis lain dalam melakukan penelitian sehingga peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Adriantoni, Putri, N. A., & Nurdin, D. (2022). Analisis Motivasi Dan Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 1–10.
- Dipoatmodjo, T. S. P., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. I. M. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. IBUNDA DI KOTA MAKASSAR. *Jurnal Manajemen*.
<https://doi.org/10.26858/jm.v1i2.25598>
- Ismayanti Amran, D. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI STMIK KHARISMA MAKASSAR*.
- MASWAR, MUHAMMAD, J., & ZIKRIATI, M. (2020). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 1, 16–29.
<https://bussman.gapenas-publisher.org/index.php/home/article/view/104>
- Purwatiningsih, Astiti, S., Sholihin, A., Ihwan Ariftian Zuhdi, A., & Putri, A. (2022). *BUKU AJAR “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.”*
- Putri, S. H., & Onsardi. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Madeline Hotel Bengkulu. *Ideas*.
- Sihaloho, R. D. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN*. 9, 273–281.
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D. In Prof. Dr. Sugiyono (Ed.), *Bandung:Alfabeta* (1st ed.). Alfabeta.
<https://digilib.stekom.ac.id/ebook/view/METODE-PENELITIAN-KUANTITATIF-KUALITATIF-DAN-RND>
- Widjaja, Y. restiani. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 7–12.
<https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i1.96>