



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BANK BJB KANTOR CABANG CILEUNGI**

Skripsi

Diajukan Oleh :

Shania Rizki Meidina

0211 18 195

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

JANUARI 2023



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BJB
KANTOR CABANG CILEUNGI**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi
Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BJB
KANTOR CABANG CILEUNGI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Jumat, 27 Januari 2023

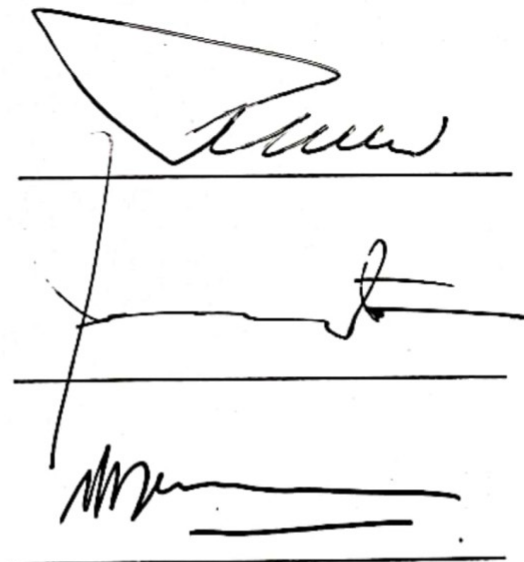
Shania Rizki Meidina
021118195

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM.)

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Edy Sudaryanto, Ak., MM., CA)

Anggota Komisi Pembimbing
(Dewi Atika, SE., MSi.)



The image shows three handwritten signatures on horizontal lines. The top signature is the most prominent and appears to be the signature of the Chairman of the Exam Board. The middle signature is smaller and less distinct. The bottom signature is also smaller and less distinct. A vertical line is drawn through the middle and bottom signatures, extending from the middle signature down to the bottom signature.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Shania Rizki Meidina

NPM : 021118195

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Kayawan Pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar saya dengan arahan komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dan karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 8 Februari 2023



© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2022.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

SHANIA RIZKI MEIDINA. 021118195. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi. Dibawah bimbingan: EDY SUDARYANTO DAN DEWI ATIKA. 2022

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi cukup baik, tetapi masih terdapat karyawan yang masih memiliki kinerja yang rendah. Indikator yang dijadikan pernyataan oleh peneliti merupakan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang didasarkan atas penjelasan para ahli mengenai arti motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan itu sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi. Populasi pada penelitian ini berjumlah 32 orang. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu Verifikatif yang bersifat explanatory survey. Jenis data yang digunakan oleh peneliti dua jenis data yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan data primer dan sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis koefisien determinasi, dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 26.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 29,6%. Oleh sebab itu maka motivasi kerja dan lingkungan kerja harus lebih ditingkatkan lagi dan dijaga keberlangsungannya. Perusahaan harus selalu memberikan pelatihan secara rutin dan terus menjaga kinerja karyawannya. Namun Sebesar 70,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, oleh karena itu harus dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui dan menganalisis hal tersebut.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Pengaruh

PRAKATA

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah menganugrahkan banyak nikmat sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi”

Selama penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan dan motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Orang tua saya yang tidak pernah berhenti memberikan semangat, nasihat serta doanya kepada saya.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Doni Wihartika, S.Pi.,M.M Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Edy Sudaryanto, Ak., MM., CA Selaku Ketua Komisi Pembimbing.
6. Ibu Dewi Atika, SE.,MSi Selaku Anggota Komisi Pembimbing.
7. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
8. Seluruh Staff Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
9. Bapak Rully Kurnia selaku Sub Branch Manager Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.
10. Para Staff dan Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi yang sudah membantu dalam proses penyusunan skripsi penelitian ini.
11. Teman-teman kelas E Manajemen angkatan 2018 dan teman seperjuangan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
12. Sahabat-sahabat saya, Dinda Sabrina, Siti Nurul Ainunnisha, Rizka Putri, Tasya Dewi Azahra yang selalu memberikan semangat untuk saya.
13. Semua pihak yang telah ikut membantu kesuksesan kegiatan penelitian ilmiah ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Dalam penulisan skripsi ini, saya menyadari bahwa hasil dari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Sehingga saya selaku penyusun sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca sekalian.

Bogor, 27 Januari 2023

DAFTAR ISI

ABSKTRAK.....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Maksud Penelitian.....	6
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	7
1.4.2 Kegunaan Akademis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 Motivasi Kerja.....	11
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	11
2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	12
2.2.3 Indikator Motivasi Kerja.....	12
2.2.4 Jenis Motivasi Kerja.....	14
2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	14
2.3 Lingkungan Kerja.....	16
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	17
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	18

2.3.4	Manfaat Lingkungan Kerja.....	19
2.4	Kinerja Karyawan.....	19
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
2.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	20
2.4.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	24
2.4.4	Penilaian Kinerja.....	24
2.5	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	25
2.5.1	Penelitian Sebelumnya.....	25
2.5.2	Kerangka Pemikiran.....	29
2.6	Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....		32
3.1	Jenis Penelitian.....	32
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	32
3.2.1	Objek Penelitian.....	32
3.2.2	Unit Analisis.....	32
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	32
3.3	Jenis Data dan Sumber Data Penelitian.....	32
3.3.1	Jenis Data.....	32
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	32
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	33
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	35
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	35
3.7	Uji Instrumen.....	36
3.7.1	Uji Validitas.....	36
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	38
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	43
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	43
3.8.2	Regresi Linier Berganda.....	43
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	43
3.8.4	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	44
3.8.5	Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	44
3.8.6	Uji Hipotesis Secara Simultan(Uji f).....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN.....		47

4.1	Gambaran Lokasi Penelitian.....	47
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan Bank BJB.....	47
4.1.2	Visi Misi Bank BJB.....	48
4.1.3	Struktur Organisasi.....	48
4.1.4	Profil Responden	49
4.2	Analisis Data.....	52
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	52
4.2.1.1	Motivasi Kerja Pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.....	52
4.2.1.2	Lingkungan Kerja Pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.....	63
4.2.1.3	Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.....	75
4.2.2	Analisis Regresi Linear berganda.....	87
4.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	87
4.2.4	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	89
4.2.5	Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	90
4.2.6	Uji Signifikan Simultan (Uji f).....	91
4.3	Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian.....	92
4.3.1	Motivasi Kerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.....	92
4.3.2	Lingkungan Kerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.....	92
4.3.3	Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.....	93
4.3.4	Pengaruh Parsial dan Simultan.....	93
4.3.4.1	Pengaruh Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	93
4.3.4.2	Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	95
4.3.4.3	Pengaruh Simultan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		95
5.1	Kesimpulan.....	95
5.2	Saran.....	96
DAFTAR PUSTKA.....		97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan Pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi	
Tahun 2019-2021.....	3
Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi Periode 2019	
2021	3
Tabel 1.3 Standar Penilaian Kinerja Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.....	3
Tabel 1.4 Keterlambatan Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi Periode 2019-2021.....	4
Tabel 1.5 Motivasi Kerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.....	5
Tabel 1.6 Lingkungan Kerja Karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	25
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.....	33
Tabel 3.2 Skala Lickert untuk Variabel X (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja).....	36
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	37
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	37
Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	38
Tabel 3.6 Kriteria penelitian pada koefisien α Cronbach.....	39
Tabel 3.2 <i>Case Processing Summary</i>	39
Tabel 3.3 <i>Reliability Statisti</i>	39
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	40
Tabel 3.5 <i>Case Processing Summary</i>	40
Tabel 3.6 <i>Reliability Statistic</i>	41
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	41
Tabel 3.13 <i>Case Processing Summary</i>	42
Tabel 3.14 <i>Reliability Statistic</i>	42

Tabel 3.15 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
Tabel 4.5 Jawaban “Insentif yang diterima sudah sesuai dengan harapan”.....	52
Tabel 4.6 Jawaban “Bekerja dengan baik agar mendapatkan balas jasa”.....	53
Tabel 4.7 Jawaban “Lingkungan kerja mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan”.....	54
Tabel 4.8 Jawaban “Karyawan bekerja dalam kondisi yang nyaman”.....	54
Tabel 4.9 Jawaban “Tingkat fasilitas yang diberikan di tempat kerja baik”.....	55
Tabel 4.10 Jawaban “Sarana dan prasarana pekerjaan memadai untuk melakukan pekerjaan yang baik”.....	56
Tabel 4.11 Jawaban “Karyawan puas terhadap hasil pekerjaan yang diselesaikan dengan baik”.....	57
Tabel 4.12 Jawaban “Mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerja yang dilakukan”.....	58
Tabel 4.13 Jawaban “Tanggapan yang diberikan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan dengan baik”.....	59
Tabel 4.14 Jawaban “Pujian diberikan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik”.....	60
Tabel 4.15 Jawaban “Merasa tertantang melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik”.....	60
Tabel 4.16 Jawaban “Selalu melaksanakan tugas dengan baik”.....	61
Tabel 4.17 Hasil rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja.....	62
Tabel 4.18 Jawaban “Tingkat penerangan yang ada tidak menyilaukan”.....	63
Tabel 4.19 Jawaban “Penerangan yang diberikan cukup”.....	64
Tabel 4.20 Jawaban “Suhu di ruangan sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas bekerja”.....	65
Tabel 4.21 Jawaban “Ventilasi di ruang kerja berfungsi dengan baik”.....	66
Tabel 4.2 Jawaban “Ruangan kerja dan lingkungan sekitar perusahaan bersih”.....	67

Tabel 4.23 Jawaban “Desain ruangan kerja memberikan rasa privasi dalam aktivitas lingkungan kerja”	68
Tabel 4.24 Jawaban “Warna dalam ruangan tidak mengganggu melaksanakan pekerjaan”	69
Tabel 4.25 Jawaban “Keamanan gedung perusahaan sudah terjamin”	69
Tabel 4.26 Jawban “Jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan baik”	70
Tabel 4.27 Jawaban “Jam kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan cukup”	71
Tabel 4.28 Jawaban “Hubungan kerja dan komunikasi antara karyawan dan atasan baik”	72
Tabel 4.29 Jawaban “Keakraban antar rekan kerja terjalin didalam jam kerja”	73
Tabel 4.30 Hasil rata-rata tanggapan responden variabel lingkungan kerja.....	74
Tabel 4.31 Jawaban “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik”	75
Tabel 4.32 Jawaban “Meminimalkan tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan”	76
Tabel 4.33 Jawaban “Kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan”	77
Tabel 4.34 Jawaban “Tingkat kuantitas kerja maksimal dalam melaksanakan pekerjaan”	78
Tabel 4.35 Jawaban “Selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan”	79
Tabel 4.36 Jawaban “Selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan”	79
Tabel 4.37 Jawaban “Tingkat kerja sama dengan karyawan lainnya baik”	80
Tabel 4.38 Jawaban “Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik”	81
Tabel 4.39 Jawaban “Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan”	82
Tabel 4.40 Jawaban “Karyawan datang lebih awal”	83
Tabel 4.41 Jawaban “Menyelesaikan tugas lebih awal”	84
Tabel 4.42 Jawaban “Aktif dalam berpendapat”	85
Tabel 4.43 Hasil rata-rata tanggapan responden variabel Kinerja Karyawan.....	85
Tabel 4.44 Hasil Regresi Linear Berganda.....	87
Tabel 4.45 Hasil Uji Normalitas.....	88

Tabel 4.46 Hasil Uji Multikolinearitas.....	88
Tabel 4.47 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	89
Tabel 4.48 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	89
Tabel 4.49 Hasil Uji T.....	90
Tabel 4.50 Hasil Uji F.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian.....	30
Gambar 3.1 Kurva Uji Hiotesis Parsial.....	45
Gambar 3.2 Kurva Uji Hipotesis Simultan.....	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	48
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	49
Gambar 4.3 Usia Responden.....	50
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden.....	51
Gambar 4.5 Lama Bekerja Responden.....	51
Gambar 4.6 Kurva Hasil Uji Parsial Motivasi Kerja.....	90
Gambar 4.7 Kurva Hasil Uji Parsial Lingkungan Kerja.....	91
Gambar 4.7 Kurva Hasil Uji Simultan.....	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	Daftar Riwayat Hidup
Lampiran	2	Surat Keterangan Riset
Lampiran	3	Kuesioner Penelitian
Lampiran	4	Uji Validitas Motivasi Kerja
Lampiran	5	Uji Reliabilitas Motivasi Kerja
Lampiran	6	Uji Validitas Lingkungan Kerja
Lampiran	7	Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja
Lampiran	8	Uji Validitas Kinerja Karyawan
Lampiran	9	Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
Lampiran	10	Variabel Motivasi Kerja
Lampiran	11	Variabel Lingkungan Kerja
Lampiran	12	Variabel Kinerja Karyawan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada era Ekonomi global saat ini, akan semakin mempengaruhi suatu perusahaan dalam melakukan persaingan. Setiap perusahaan dituntut untuk bersaing dengan perusahaan lain dalam perkembangan teknologi di masa kini, termasuk perbankan. Sumber daya manusia berperan penting sebagai penggerak dalam aktivitas perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan efektif, karena berkembangnya suatu perusahaan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia perusahaan itu sendiri, dengan demikian sumber daya manusia akan terus dituntut untuk mampu terus bersaing.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu elemen yang sangat penting agar tujuan dari sebuah perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki dari perusahaan tersebut kurang baik, perusahaan akan sulit untuk dapat berjalan dengan baik meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Menurut Hasibuan (2019) Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Karyawan sebagai sumber daya manusia, dan kunci keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan. Karena sumber daya manusia merupakan lini penting dalam sebuah perusahaan, supaya tujuan awal perusahaan dapat tercapai yakni memperoleh profit yang maksimal. Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hafidzi dkk (2019) Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif. Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu usaha dari seseorang untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya”.

Menurut Anam (2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh dengan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik tentu kinerja karyawan akan meningkat, sehingga karyawan tersebut akan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan penuh dengan tanggung jawab. Akan tetapi jika lingkungan kerja kurang sesuai dan suasana lingkungan kerja kurang nyaman akan mengakibatkan kurangnya kinerja yang diberikan oleh karyawan tersebut.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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 etika.

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk, adalah bank BUMD milik pemerintah provinsi Jawa Barat dan Banten yang berkantor pusat di Bandung. Bank BJB selalu melakukan perbaikan dan meningkatkan kualitas kinerjanya agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Salah satu faktor yang menentukan kinerja Bank BJB adalah kinerja para karyawannya. Dengan mempunyai karyawan yang berkualitas diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya, yaitu melayani beragam kebutuhan nasabah dan memberikan pelayanan yang cepat dan nyaman kepada nasabah.

Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan peneliti di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi kinerjanya berada pada kondisi belum optimal. Hal tersebut terlihat dari kondisi yang terjadi di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi yaitu masih banyak karyawan yang datang terlambat serta pada saat jam kerja masih terdapat karyawan yang tidak memanfaatkan jam kerjanya untuk mengerjakan pekerjaan atau untuk mengerjakan hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan, dan juga kurang baiknya hubungan antar sesama karyawan.

Kondisi yang terjadi di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi tersebut berkaitan dengan permasalahan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang belum optimal menyebabkan kinerja karyawan belum optimal dibuktikan melalui data penilaian kinerja karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi dari tahun 2019-2021.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan Pada Bank BJB Kantor
Cabang Cileungsi Tahun 2019-2021

Jabatan	Jumlah Karyawan
Kepala cabang	1
Officer	1
Customer service	2
Teller	3
Account Officer (AO)	13
Collecting	12
Total jumlah karyawan	32 Orang

Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Data penilaian kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi dapat dilihat dalam Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi
Periode 2019-2021

Faktor Penilaian	2019		2020		2021	
	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
Kehadiran	68,15%	Sedang	67,50%	Sedang	66,12%	Sedang
Kerja sama	81%	Baik	81%	Baik	79%	Cukup
Tanggung jawab	79%	Cukup	77%	Cukup	80%	Baik
Keterampilan kerja	80%	Cukup	80%	Cukup	79%	Cukup
Kualitas kerja	82,50%	Baik	82%	Baik	83,15%	Baik
Sikap	87%	Baik	85%	Baik	86%	Baik
Efektivitas	76,50%	Cukup	76%	Cukup	75,50%	Cukup
Mematuhi peraturan perusahaan	78%	Cukup	75%	Cukup	69%	Sedang
Total rata-rata	79%	Cukup	77,9%	Cukup	77,2%	Cukup

Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Tabel 1.3
Standar Penilaian Kinerja Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Nilai	Kategori
91-100%	Sangat Baik
81-90%	Baik
71-80%	Cukup
61-70%	Sedang
<61%	Buruk

Dari tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi pada tahun 2019 sebesar 80,83%, pada tahun 2020 sebesar 80%, dan pada tahun 2021 sebesar 80,7%. Ada beberapa indikator pada penilaian kinerja Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi yang belum sesuai dengan harapan perusahaan. Apabila kinerja karyawannya belum sesuai dengan harapan perusahaan kemungkinan besar juga kinerja perusahaannya juga akan menurun.

Selain itu, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi adalah kurangnya motivasi kerja para karyawan ditandai dengan meningkatnya keterlambatan para karyawan. Data keterlambatan karyawan dapat dilihat dalam tabel 1.4 dibawah ini:

Tabel 1.4
Keterlambatan Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi
Periode 2019-2021

Bulan	Jumlah Karyawan	2019		2020		2021	
		Terlambat	Presentase	Terlambat	Presentase	Terlambat	Presentase
Januari	32	4	12,15%	3	9,3%	8	25%
Februari	32	7	21,8%	5	15,6%	7	21,8%
Maret	32	9	28,1%	7	21,8%	5	15,6%
April	32	9	28,1%	6	18,7%	9	28,1%
Mei	32	6	18,7%	5	15,6%	4	12,5%
Juni	32	7	21,8%	8	25%	6	18,7%
Juli	32	4	12,5%	5	15,6%	5	15,6%
Agustus	32	4	12,5%	8	25%	4	12,5%
September	32	5	15,6%	6	18,7%	9	28,1%
Oktober	32	6	18,7%	9	28,1%	8	25%
November	32	7	21,8%	7	21,8%	8	25%
Desember	32	6	18,7%	9	28,1%	6	18,7%

Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Berdasarkan data pada tabel 1.4 di atas kasus keterlambatan yang terjadi di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi terjadi peningkatan jumlah karyawan yang terlambat dari tahun 2019-2021. Hal tersebut menunjukkan masih kurangnya tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan. Selain itu, semakin tinggi jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja menunjukkan motivasi kerja karyawan tersebut rendah. Dengan begitu banyak waktu kerja yang terbuang dan tidak dimanfaatkan dengan baik dan efektif oleh karyawan.

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner pra survey menggunakan indikator motivasi kerja menurut Afandi (2018) kepada 15 karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi terdapat masalah mengenai motivasi kerja :

Tabel 1.5 Motivasi Kerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

No.	Pertanyaan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai
		Ya	Tidak	
1	Fasilitas kerja yang diberikan di tempat kerja terpenuhi	80	20	15
2	Merasa tertantang menyelesaikan pekerjaan dengan baik	13,3	86,6	15
3	Lingkungan kerja mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	26,6	73,3	15
4	Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik	60	40	15
5	Bekerja dengan baik agar mendapatkan balas jasa	73,3	26,6	15

Sumber : Data primer pra survey, diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel 1.5 tersebut, motivasi kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi belum sesuai dengan yang diharapkan. Ditandai dengan masih terdapatnya indikator mengenai motivasi kerja yang mendapatkan hasil negatif dari para karyawan.

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner pra survey menggunakan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) kepada 15 karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi terdapat masalah mengenai lingkungan kerja :

Tabel 1.6 Lingkungan Kerja Karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

No.	Pertanyaan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai
		Ya	Tidak	
1	Penerangan cahaya yang ada telah sesuai dengan kebutuhan	86,6	13,3	15
2	Kebersihan lingkungan kerja karyawan baik	73,3	26,6	15
3	Suhu udara di ruang kerja memberikan kenyamanan bekerja	80	20	15
4	Hubungan kerja antara sesama rekan kerja baik	13,3	86,6	15
5	Hubungan antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik	93,3	6,6	15

Sumber : Data primer pra survey, diolah tahun 2021

Berdasarkan data pada tabel 1.5 tersebut, lingkungan kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi belum sesuai dengan yang diharapkan. Kurang nyamannya lingkungan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Karena kinerja perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya.

Peranan setiap karyawan untuk membuat suasana lingkungan kerja yang nyaman dan aman antara karyawan yang satu dengan yang lain sangatlah penting. Hal tersebut dapat berpengaruh pada hasil kinerja karyawan itu sendiri. Dengan lingkungan kerja dan hubungan kerja yang baik dan nyaman antar karyawan dapat tercipta hasil kerja yang baik dan waktu yang lebih cepat. Oleh karena itu Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi harus melakukan upaya perbaikan kinerja para karyawan dengan lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, penulis mengidentifikasi bahwa terdapat permasalahan yang berkaitan dengan motivasi dan lingkungan kerja, apakah ada pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.

Adapun identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tingkat keterlambatan karyawan masih tinggi.
2. Hubungan kerja antar sesama rekan kerja kurang baik.
3. Kinerja karyawan belum memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Melihat faktor di atas yang mempengaruhi terhadap kinerja perusahaan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi?
2. Bagaimana lingkungan kerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi?

3. Bagaimana kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi?
4. Bagaimana pengaruh secara partial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor cabang Cileungsi?
5. Bagaimana pengaruh secara partial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi?
6. Bagaimana pengaruh secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi. Dan menyimpulkan data penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan kinerja dalam perusahaan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja karyawan pada Bank BJB Kantor cabang Cileungsi.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara partial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara partial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.
6. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan mengenai pentingnya motivasi kerja dan lingkungan kerja agar mampu menjawab dan memecahkan permasalahan yang ada pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja. Dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi referensi bagi pembaca.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Karena di dalam perusahaan harus memiliki sumber daya yang terkelola dengan baik agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Untuk lebih jelasnya, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan dalam beberapa pengertian menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Hasibuan (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut Prasadja Ricardianto (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Menurut Hasibuan (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu yang digunakan untuk mengatur karyawan sesuai dengan tujuan dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat diterapkan di organisasi atau perusahaan agar perusahaan tersebut dapat berkembang dengan baik dan juga akan memperoleh tujuan yang dicapai, keberhasilan sebuah perusahaan juga bergantung pada karyawan di dalam perusahaan tersebut.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Priansa (2017) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari fungsi manajerial dan operasional.

1. Fungsi Manajerial
 1. Perencanaan : Proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan.
 2. Pengorganisasian : Membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai.
 3. Pengarahan : Memberi petunjuk dan mengajak pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan organisasi.
 4. Pengendalian : Melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana.
2. Fungsi Operasional
 1. Pengadaan pegawai : memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.
 2. Pengembangan : Meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
 3. Kompensasi : Sebagai penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
 4. Pengintegrasian : Penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan organisasi dan masyarakat.
 5. Pemeliharaan : Usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.
 6. Pensiun : Berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada organisasi.

Dari pendapat diatas mengenai fungsi dari manajerial dan operasional manajemen sumber daya manusia disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan sangat penting dalam suatu organisasi, berkaitan dengan manusia yang akan menentukan arah tujuan suatu perusahaan di masa depan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut, antara lain :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.

2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antar pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer ini dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan hubungan dan kinerja untuk tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi sangatlah penting dalam setiap usaha suatu kelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Ada beberapa pengertian motivasi menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Priansa (2017) motivasi juga merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara dalam motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Hasibuan (2017), dinyatakan bahwa motivasi kerja adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Sedarmayati (2017), dinyatakan bahwa 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 dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Menurut Hafidzi dkk (2019), dinyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan.

2.2.2. Tujuan Motivasi Kerja

Berkaitan dengan pembahasan tujuan motivasi kerja, beriku telah dikemukakan pendapat dari para ahli. Hasibuan (2017) mengemukakan sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan motivasi kerja terhadap karyawan yaitu untuk menggerakkan potensi yang dimiliki karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) ada beberapa indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

1. Balas Jasa
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang di terima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi Kerja
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerjaan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas Kerja
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi Kerja
Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
5. Pengakuan dari Atasan
Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
6. Pekerjaan Itu Sendiri
Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

Menurut Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun indikator dari motivasi bekerja yaitu :

1. Kebutuhan fisik
Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman
Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan, dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial
Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan
Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan
Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.2.4. Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif yaitu :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya motivasi yang diberikan seseorang yang sifatnya menyenangkan. Seperti pemberian gaji, fasilitas, jaminan hari tua, jaminan keselamatan dan sebagainya.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah motivasi yang bersifat hukuman atau kekuatan. Seperti, perusahaan dapat memberikan motivasi negatif dalam bentuk intimidasi, tekanan, maupun ancaman.

2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan akan prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Ebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Menurut Edy Sutrisno (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan menjadi faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor intern

- a. Keinginan untuk hidup
Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini, keinginan untuk dapat hidup meliputi, memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap alaupun penghasilan tidak memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.
 - b. Keinginan untuk dapat dimiliki
Yaitu keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang me bekerja.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Yaitu seseorang yang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain, harga diri, nama baik, memperoleh status sosial yang lebih tinggi dan kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Keinginan ini dapat meliputi hal-hal yaitu : adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - e. Keinginan untuk berkuasa
Yaitu mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa dipenuhi dengan cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga.
2. Faktor ekstern
 - a. Kondisi lingkungan kerja
Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi : temat kerja, fasilitas, lat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, rasa aman, dan hubungan kerja antara orang-orang yang bekerja ditempat tersebut.
 - b. Kompensasi yang memadai
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi setiap karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja lebih giat dan lebih rajin.
 - c. Supervisi yang baik
Fungsi superfisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa berbuat kesalahan.
 - d. Adanya jamian pekerjaan

Setiap orang yang mau bekerja mati-matian dan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jikalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam pekerjaannya.

e. Status tanggung jawab

Status atau tanggung kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap mendapatkan kesempatan menduduki jabatan dalam perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur juga melindungi para karyawan.

Berdasarkan pemaparan ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengakuan prestasi kerja. Semua faktor-faktor tersebut diharapkan dapat membantu para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam perusahaan, dengan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja.

Ada beberapa pengertian lingkungan kerja menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Sedamaryanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sudaryo (2018) definisi lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja seperti pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Nitisemito (2017) dinyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Afandi (2018) dinyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dapat disimpulkan dari beberapa teori diatas bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri dan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis :

1. Faktor lingkungan fisik. Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi :
 - a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengturan dan tata letak kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, perlatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - d. Tingkat visual priacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.
2. Faktor lingkungan psikis. Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempegaruhi inerja pegawai adalah :

- a. Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
- b. Sistem pengawasan yang buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi, frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- e. Perselisihan antar pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positif nya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya : persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) sebagai berikut :

1. Lingkungan fisik :
 - a. Penerangan cahaya
 - b. Suhu udara
 - c. Kebersihan
 - d. Penggunaan warna
 - e. Keamanan
 - f. Jam kerja
2. Lingkungan non fisik :
 - a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - b. Hubungan kerja antar rekan kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) sebagai berikut :

1. Pencahayaan
Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja

dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas jadi lelah.

2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Indikator lingkungan kerja menurut Fachrezi & Khair (2020) yaitu :

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Hubungan kerja

2.3.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dalam skala waktu yang ditentukan kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.4 Kinerja Kayawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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.

Menurut Kaswan (2017) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diembansuatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dibeiakan kepadanya dalam waktu tertentu. Dengan kinerja yang baik merupakan suatu awal langkah untuk mencapai tujuannya suatu organisasi.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (Bintoro dan Daryanto 2017) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor :

- a. Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang, dan demografi
- b. Faktor psikologis terdiri dari, presepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi
- c. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design

Sedangkan menurut Kasmir (2018) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan dan keahlian
Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan
Pengetahuan tentang pekerjaan, seorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.
3. Rancangan kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian
Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.
5. Motivasi kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Budaya organisasi
Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.
7. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.
8. Gaya kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
9. Kepuasan kerja
Merupakan perasaan senang, atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
10. Lingkungan kerja
Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.
11. Loyalitas
Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.
12. Komitmen
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Simamora dalam Masram (2017) menyatakan “Meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kinerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Stabilitas dan konsistensi.
Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya.
2. Evaluasi kinerja anggota organisasi.
Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
3. Efektifitas individu anggota organisasi.
Kriteria yang baik haruslah sensitive terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.
4. Dapat diukur.
Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryo dalam Masram (2017) menyebutkan unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah:

1. Kesetiaan
Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatidengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Hasil kerja
Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Tanggung jawab
Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
4. Ketaatan
Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan, perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
5. Kejujuran
Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
6. Kerjasama
Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
7. Prakarsa
Kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.
8. Kepemimpinan
Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas kerja
Menunjukkan kerapian, ketelitian hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat pada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup untuk sulit diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Berdasarkan berbagai pemahaman diatas mengenai indikator kinerja karyawan yaitu suatu ukuran keberhasilan atau suatu pencapaian perusahaan untuk para karyawannya.

2.4.4 Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2017) penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Menurut Setiobudi (2017) penilaian kinerja adalah sebuah sistem yang formal digunakan dalam beberapa periode waktu tertentu untuk menilai prestasi kerja seseorang karyawan.

Menurut Bintoro (2017), penilaian kinerja yaitu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan seperti promosi, kompensasi, pelatihan, pengembangan dan lain-lain.

Meurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa proses penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian kinerja. Contoh : mempromosikan karyawan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mendiagnosis masalah karyawan.
2. Menentukan tugas yang harus dijalankan dalam pekerjaan (analisis jabatan).
3. Memeriksa tugas yang dijalankan.
4. Menilai kinerja.
5. Membicarakan hasil penilaian dengan karyawan.

Menurut Wibowo (2017) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti :

- 1.) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan baik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kineja organisasi diwaktu yang aan datang.
- 2.) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa enyebabnya.
- 3.) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi likungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- 4.) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam roses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- 5.) Evaluasi pengukuran kineja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- 6.) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama penelitian, tahun & judul penelitian	Variabel	Indikator	Metode Penelitian	Hasil
1.	Hendri Sembiring (2020) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan	- Motivasi Kerja (X1) - Lingkungan Kerja (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X1) 1. Promosi 2. Prestasi kerja 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Penghargaan 5. Pengakuan 6. Keberhasilan dalam bekerja Lingkungan Kerja (X2) 1. Hubungan karyawan 2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja 3. Peraturan kerja	- Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. - Teknik analisa data menggunakan analisa regresi linier berganda	Motifasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.

			<ul style="list-style-type: none"> 4. Penerangan 5. Sirkulasi udara 6. Keamanan <p>Kinerja Kayawan (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Mutu kerja 2. Kualitas kerja 3. ketangguhan 4. sikap 		
2.	Rani Anwar (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja (X1) - Motivasi Kerja (X2) - Kinerja Karyawan (Y) 	<p>Lingkungan Kerja (X1)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik <p>Motivasi Kerja (X2)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Tantangan 4. Tanggung Jawab 5. Pengembangan 6. Keterlibatan 7. Kesempatan <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan 	- Sumber data yang digunakan adalah data primer	Secara simultan, variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dengan F hitung $319.868 > 3,28$ (H_0 ditolak dan H_a diterima)
3.	Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja (X1) - Motivasi Kerja (X2) - Kinerja (Y) 	<p>Lingkungan Kerja (X1)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Alat bantu pekerjaan 2. Kebersihan 3. Pencahayaan 4. Hubungan antar karyawan <p>Motivasi Kerja (X2)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Dukungan motivasi 2. Prestasi kerja 3. Kualitas 	<ul style="list-style-type: none"> - Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif - Subyek penelitian yang digunakan 	Lingkungan kerja maupun motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap meningkatnya

	Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman			adalah populasi dan sampel.	kinerja dari pegawai dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman.
4.	Juliana Ariska BR. Ginting (2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kerja (X1) - Lingkungan Kerja (X2) - Kinerja Karyawan (Y) 	<p>Motivasi Kerja (X1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri <p>Lingkungan Kerja Fisik (X2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu 3. Bau-bauan di tempat kerja 4. Dekorasi di tempat kerja 5. Keamanan kerja <p>Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan kerja antar pegawai 2. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> - Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif - Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah populasi dan sampel 	Motifasi kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai

			6. Motif 7. Peluang		
5.	Catur Sasi Kirono, Dedeh Andriyani (2020) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi PT. Bina Kemas Persada)	- Motivasi Kerja (X1) - Lingkungan Kerja (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X1) 1. Penghargaan 2. Kekuasaan 3. Kebutuhan keamanan Lingkungan Kerja (X2) 1. Penerangan 2. Udara 3. Kebersihan Kinerja Karyawan (Y) 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu	- Jenis penelitian yang dilakukan adalah dengan pendekatan kuantitatif. - Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner.	Faktor motivasi memiliki hubungan yang negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Pada penelitian ini peneliti mencantumkan perbedaan dan persamaan peneliti terdahulu.

1. Penelitian yang dilakukan Hendri Sembiring dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan” pada tahun 2020. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan menggunakan variabel (X1) Motivasi Kerja, variabel (X2) Lingkungan Kerja, dan variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Dan teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda.
Adapun perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Serta pada penelitian ini menggunakan objek Bank Sinarmas Medan.
2. Penelitian yang dilakukan Rani Anwar dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja” pada tahun 2019. Persamaan pada penelitian ini adalah sumber data yang digunakan adalah data primer. Dan teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis koefisien determinasi.
Adapun perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu pada penelitian ini menggunakan objek PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja.
3. Penelitian yang dilakukan Nurul Mutiara Risqi Amalia dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga

Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman” pada tahun 2018. Persamaan pada penelitian ini adalah uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik wawancara.

4. Penelitian yang dilakukan Juliana Ariska BR. Ginting “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai” pada tahun 2019. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan menggunakan variabel (X1) Motivasi Kerja, variabel (X2) Lingkungan Kerja, dan variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Dan menggunakan sumber data penelitian berupa data primer dan data sekunder. Serta menggunakan uji hipotesis secara parsial dan simultan.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu pada penelitian ini menggunakan objek PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

5. Penelitian yang dilakukan Catur Sasi Kirono, Dedeh Andriyani “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi PT. Bina Kemas Persada)” pada tahun 2020. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan menggunakan variabel (X1) Motivasi Kerja, variabel (X2) Lingkungan Kerja, dan variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Dan menggunakan sumber data yaitu kuesioner. Dan analisis data menggunakan uji valisitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu pada penelitian ini menggunakan objek bagian produksi PT. Bina Kemas Persada. Dan jenis penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif.

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Pada penelitian ini penulis menggunakan indikator motivasi kerja menurut Afandi (2018) sebagai berikut :

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri

Menurut Serdamayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pada penelitian ini penulis menggunakan indikator lingkungan kerja menurut Sedamaryanti (2017) sebagai berikut :

1. Lingkungan Fisik
 - Penerangan cahaya
 - Suhu udara
 - Kebersihan
 - Penggunaan warna
 - Keamanan
 - Jam kerja
2. Lingkungan non fisik
 - Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - Hubungan kerja antar rekan kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada penelitian ini penulis menggunakan indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018) yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Tanggung jawab
4. Kerja sama
5. Inisiatif

Pada indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018) tersebut berkaitan dengan indikator penilaian kinerja pada Bank BJB Kantor Cabang Cileugsi, yaitu :

- Kualitas
Pada penelitian ini penulis menggunakan indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara yaitu kualitas, indikator tersebut berkaitan dengan indikator kinerja dari Bank BJB yaitu kualitas kerja, kualitas adalah seberapa baik hasil kerja yang dihasilkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
- Kuantitas

Pada penelitian ini penulis menggunakan indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara yaitu kuantitas, indikator tersebut berkaitan dengan indikator kinerja dari Bank BJB yaitu :

- a. Kehadiran
Kehadiran yaitu data kehadiran karyawan setiap harinya, dan bagaimana para karyawan bertanggung jawab atas kehadiran tersebut sesuai peraturan di perusahaan.

b. Keterampilan kerja

Keterampilan kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

c. Efektivitas

Efektivitas adalah usaha yang digunakan seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

d. Mematuhi Peraturan Perusahaan

Kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- Tanggung jawab

Pada penelitian ini penulis menggunakan indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara yaitu tanggung jawab, indikator tersebut berkaitan dengan indikator kinerja dari Bank BJB yaitu tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kesadaran karyawan akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

- Kerja sama.

Pada penelitian ini penulis menggunakan indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara yaitu kerja sama, indikator tersebut berkaitan dengan indikator kinerja dari Bank BJB yaitu kerja sama. Kerja sama adalah bagaimana para karyawan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

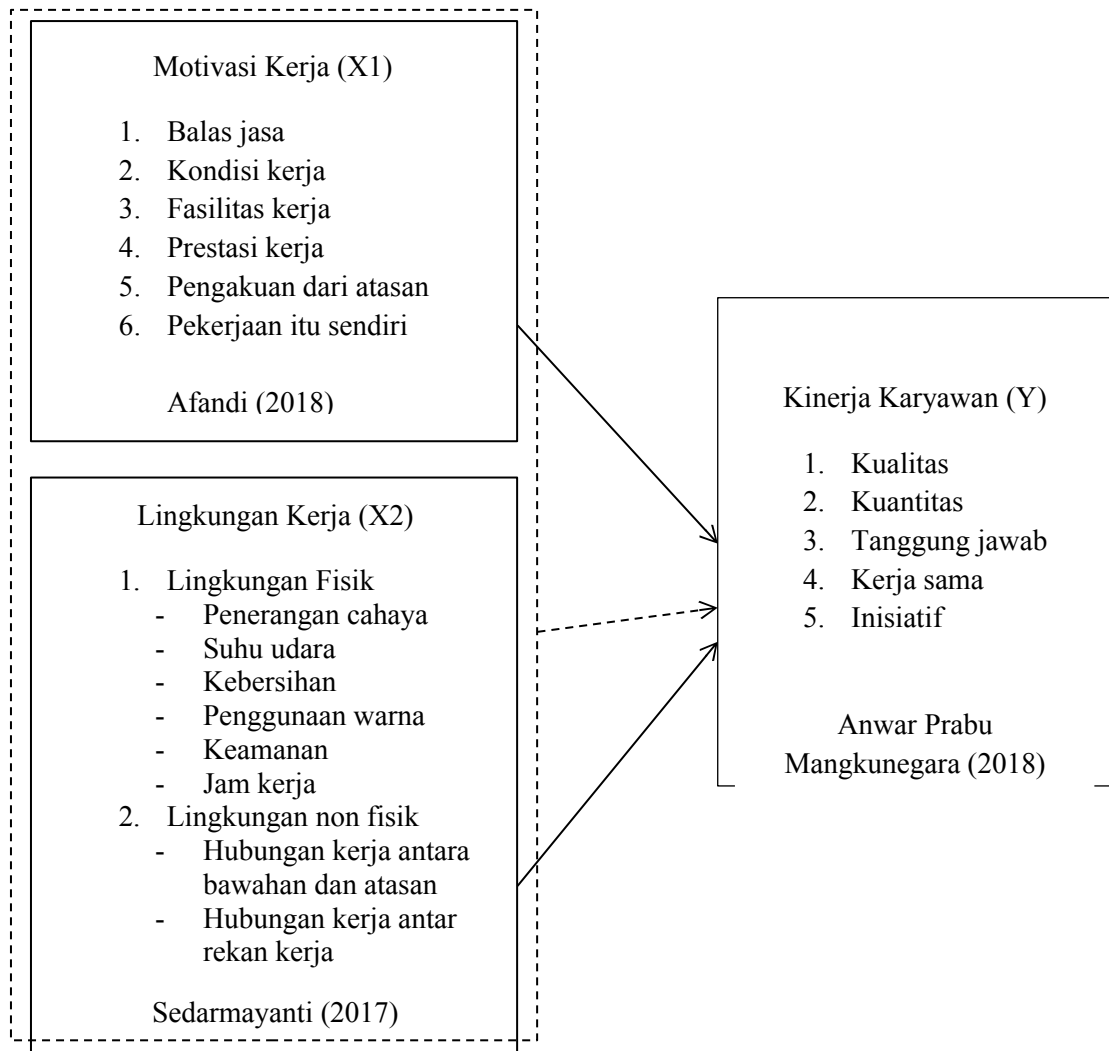
- Inisiatif

Pada penelitian ini penulis menggunakan indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara yaitu inisiatif, indikator tersebut berkaitan dengan indikator kinerja dari Bank BJB yaitu sikap, suatu tindakan dan perilaku seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dari hasil penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian Hendri Sembiring (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uraian diatas telah membuat pradigma penelitian tergambar sebagai konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

Keterangan :

————> = Pengaruh secara partial

-----> = Pengaruh secara simultan

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2017) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga motivasi kerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi rendah.
2. Diduga lingkungan kerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi kurang baik.
3. Diduga kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi rendah.
4. Diduga terdapat pengaruh secara partial antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.
5. Diduga terdapat pengaruh secara partial antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.
6. Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah verifikatif, dengan metode penelitian *Explanatory Survey*, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Variabel dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel *Independent*, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel *Dependent* (Y).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan adalah individual, yaitu data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi yang berjumlah 32 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi yang beralamatkan di Jl.Alternatif Cibubur Km 8, Cileungsi, Kecamatan Cileungsi, Kota Bogor, Jawa Barat 16820.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data penelitian yang penulis gunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data informasi, kata atau gambar. Data kualitatif yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari hasil observasi pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif berupa data mengenai jumlah,tingkatan, perbandingan volume yang berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan yang dikaitkan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

3.3.2 Sumber data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam penelitian ini data primer diperoleh oleh peneliti dari hasil penyebaran kuesioner yang di sebarakan kepada para karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui buku, jurnal, website dan data pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi dalam penelitian ini adalah variabel X yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X1) Sumber : Afandi (2018)	Balas Jasa	<ul style="list-style-type: none"> - Insentif yang diterima sesuai dengan harapan - Bekerja dengan baik agar mendapatkan balas jasa 	Ordinal
	Kondisi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan - Karyawan bekerja dalam kondisi yang nyaman 	Ordinal
	Fasilitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat fasilitas yang diberikan di tempat kerja baik - Sarana dan prasarana pekerjaan memadai untuk melakukan pekerjaan 	Ordinal
	Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan puas terhadap hasil pekerjaan yang diselesaikan dengan baik - Mendapat pengakuan dari 	Ordinal

		atasan atas prestasi kerja yang dilakukan	
	Pengakuan Dari Atasan	<ul style="list-style-type: none"> - Tanggapan yang di berikan terhadap hasil pekerjaan yang di lakukan dengan baik - Pujian diberikan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik 	Ordinal
	Pekerjaan Itu Sendiri	<ul style="list-style-type: none"> - Merasa tertantang melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik - Selalu melaksanakan tugas dengan baik 	Ordinal
Lingkungan Kerja (X2) Sumber : Sedarmayanti (2017)	Fisik Penerangan cahaya	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat penerangan yang ada tidak menyilaukan - Penerangan yang diberikan cukup 	Ordinal
	Suhu udara	<ul style="list-style-type: none"> - Suhu di ruangan sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas bekerja - Ventilasi di ruang kerja berfungsi dengan baik 	Ordinal
	Kebersihan	<ul style="list-style-type: none"> - Ruangan kerja dan lingkungan sekitar perusahaan bersih 	Ordinal
	Penggunaan warna	<ul style="list-style-type: none"> - Desain ruangan kerja memberikan rasa privasi dalam aktivitas lingkungan kerja - Warna dalam ruangan tidak mengganggu melaksanakan pekerjaan 	Ordinal
	Keamanan	<ul style="list-style-type: none"> - Keamanan gedung perusahaan sudah terjamin 	Ordinal
	Jam Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan baik - Jam kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan cukup 	Ordinal
	Non fisik Hubungan kerja antara bawahan dan atasan	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan kerja dan komunikasi antara karyawan dan atasan baik 	Ordinal

	Hubungan kerja antar rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Keakraban antar rekan kerja terjalin didalam jam kerja 	Ordinal
<p>Kinerja Karyawan (Y) Sumber : Anwar Prabu Mangkunegara (2018)</p>	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik - Meminimalkan tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan 	Ordinal
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan - Tingat kuantitas kerja maksimal dalam melaksanakan pekerjaan 	Ordinal
	Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> - Selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan - Selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan 	Ordinal
	Kerja Sama	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kerja sama dengan karyawan lainnya baik - Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik - Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan 	Ordinal
	Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan datang lebih awal - Meyelesaikan tugas lebih awal - Aktif dalam berpendapat 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Pada penelitian ini penentuan sampel dilakukan dengan jenis Non Probability Sampling. Menurut Sugiyono (2017), Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik Non Probability Sampling yang dipilih yaitu sampling jenuh, yaitu metode penarikan sampel semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil yaitu sebanyak 32 orang karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode penarikan sampel diatas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode primer dan sekunder. Berikut adalah penjelasan mengenai data primer dan sekunder menurut Sugiyono (2017).

1. Data Primer

Adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalahnya secara khusus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Menurut Sugiyono (2017), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert, digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.2 Skala Likert untuk Variabel X
(Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja)

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung. Penulis mengumpulkan data melalui buku, jurnal, situs website, penelitian terdahulu, serta data yang diberikan oleh perusahaan.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), uji validitas merupakan alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes yang dilakukan dapat mengukur dengan cepat dan metode yang dilakukan dalam validitas penulisan ini yaitu menggunakan Korelasi Product Moment Person, dengan rumus :

$$r = \frac{\sum XY}{n \cdot \sqrt{XX \cdot YY}}$$

Dimana :

n = Jumlah Responden

$\sum x$ = Jumlah Skor x

$\sum y$ = Jumlah Skor y

$\sum xy$ = Hasil Perkalian skor x dan skor y

Kriteria pengujian adalah :

- Apabila diketahui : Jika r hitung $>$ r tabel maka dapat dinyatakan valid.
- Apabila diketahui : Jika r hitung $<$ r tabel maka dapat dinyatakan tidak valid.

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan software SPSS versi 26 :

1. Uji validitas motivasi kerja

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel df = n-2 = 32-2 =30 a = 5%	Keterangan	Kesimpulan
1	0,592	0,349	r hitung $>$ r tabel	Valid
2	0,524	0,349	r hitung $>$ r tabel	Valid
3	0,759	0,349	r hitung $>$ r tabel	Valid
4	0,598	0,349	r hitung $>$ r tabel	Valid
5	0,591	0,349	r hitung $>$ r tabel	Valid
6	0,601	0,349	r hitung $>$ r tabel	Valid
7	0,690	0,349	r hitung $>$ r tabel	Valid
8	0,678	0,349	r hitung $>$ r tabel	Valid
9	0,745	0,349	r hitung $>$ r tabel	Valid
10	0,598	0,349	r hitung $>$ r tabel	Valid
11	0,714	0,349	r hitung $>$ r tabel	Valid
12	0,491	0,349	r hitung $>$ r tabel	Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2023.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada variabel motivasi kerja dengan nilai pembandingan r tabel yaitu 0,349 dari 12 item pernyataan pada kuesioner diketahui bahwa seluruh item pada variabel motivasi kerja valid.

2. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel df = n-2	Keterangan	Kesimpulan
------------	----------	---------------------	------------	------------

		= 32-2 = 30 a = 5%		
1	0,732	0,349	r hitung > r tabel	Valid
2	0,457	0,349	r hitung > r tabel	Valid
3	0,786	0,349	r hitung > r tabel	Valid
4	0,581	0,349	r hitung > r tabel	Valid
5	0,488	0,349	r hitung > r tabel	Valid
6	0,471	0,349	r hitung > r tabel	Valid
7	0,662	0,349	r hitung > r tabel	Valid
8	0,588	0,349	r hitung > r tabel	Valid
9	0,725	0,349	r hitung > r tabel	Valid
10	0,692	0,349	r hitung > r tabel	Valid
11	0,488	0,349	r hitung > r tabel	Valid
12	0,520	0,349	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2023.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja dengan nilai pembandingan rtabel yaitu 0,349 dari 12 item pernyataan pada kuesioner diketahui bahwa seluruh item pada variabel lingkungan kerja valid.

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel df = n-2 = 32-2 = 30 a = 5%	Keterangan	Kesimpulan
1	0,732	0,349	r hitung > r tabel	Valid
2	0,457	0,349	r hitung > r tabel	Valid
3	0,786	0,349	r hitung > r tabel	Valid
4	0,581	0,349	r hitung > r tabel	Valid
5	0,488	0,349	r hitung > r tabel	Valid
6	0,471	0,349	r hitung > r tabel	Valid
7	0,662	0,349	r hitung > r tabel	Valid
8	0,588	0,349	r hitung > r tabel	Valid
9	0,725	0,349	r hitung > r tabel	Valid
10	0,692	0,349	r hitung > r tabel	Valid
11	0,488	0,349	r hitung > r tabel	Valid
12	0,520	0,349	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2023.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada variabel kinerja karyawan dengan nilai pembandingan rtabel yaitu 0,349 dari 12 item pernyataan pada kuesioner diketahui bahwa seluruh item pada variabel kinerja karyawan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017), uji reliabilitas adalah sebuah uji untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus koefisien reliabilitas *alfa cronbach* :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} (1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2})$$

Keterangan :

r_i = Nilai reliabilitas

k = Jumlah item

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians tiap-tiap skor

$\sum S_t^2$ = Varians total

Tabel 3.6 Kriteria penelitian pada koefisien α Cronbach

Nilai α	Keterangan
$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan *software* SPSS versi 26 :

1. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 12. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,854.

Tabel 3.8 *Case Processing Summary*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Tabel 3.9 *Reliability Statistic*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.854	12

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Output *Case Processing Summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau *case* yang

valid berjumlah 12. dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistic* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk motivasi kerja sebesar 0,854 yang berarti diterima, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan	Kesimpulan
1	0,854	0,845	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
2	0,854	0,849	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
3	0,854	0,831	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
4	0,854	0,844	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
5	0,854	0,845	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
6	0,854	0,848	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
7	0,854	0,837	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
8	0,854	0,839	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
9	0,854	0,835	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
10	0,854	0,844	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
11	0,854	0,846	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
12	0,854	0,851	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber : Output SPSS 26, 2023.

2. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 12. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,839.

Tabel 3.11 Case Processing Summary

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0

	Total	32	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Sumber : Output SPSS 26, 2023.

Tabel 3.12 Reliability Statistic

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	12

Sumber : Output SPSS 26, 2023.

Output Case Processing Summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 12 dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*). Reliability statistic menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk lingkungan kerja sebesar 0,839 yang berarti diterima, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 3.13 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan	Kesimpulan
1	0,839	0,814	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
2	0,839	0,835	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
3	0,839	0,808	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
4	0,839	0,827	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
5	0,839	0,833	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
6	0,839	0,838	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
7	0,839	0,823	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
8	0,839	0,834	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
9	0,839	0,816	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
10	0,839	0,819	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
11	0,839	0,833	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
12	0,839	0,831	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber : Output SPSS 26, 2023.

3. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 12. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,887.

Tabel 3.13 *Case Processing Summary*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Sumber : Output SPSS 26, 2023.

Tabel 3.14 *Reliability Statistic*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	12

Sumber : Output SPSS 26, 2023.

Output *Case Processing Summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 12 dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*). *Reliability statistic* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk kinerja karyawan sebesar 0,887 yang berarti diterima, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 3.15 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan	Kesimpulan
1	0,887	0,883	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
2	0,887	0,886	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
3	0,887	0,894	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
4	0,887	0,880	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
5	0,887	0,872	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
6	0,887	0,880	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

7	0,887	0,868	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
8	0,887	0,879	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
9	0,887	0,872	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
10	0,887	0,868	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
11	0,887	0,874	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
12	0,887	0,877	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber : Output SPSS 26, 2023.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017), analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Rumus Sugiyono :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghazali (2018), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Bilangan Konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi dari Lingkungan Kerja dan Motivasi

X_1 = Variabel bebas Motivasi Kerja

X_2 = Variabel bebas Lingkungan Kerja

e = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi proses peningkatan kinerja pegawai.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan pada penelitian ini adalah uji statistik dengan Kolmogorov-Smirnov (Ghozali 2018). Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah :

- Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya olerasi antar variabel atau bebas (Ghozali 2018). Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

- Jika nilai korelasi $\geq 0,08$ maka H_0 ditolak, sehingga ada masalah multikolinieritas.
- Jika kolerasi $\leq 0,08$ maka H_0 diterima, sehingga tidak ada masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedasitas

Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedasits dapat dilakukan dengan cara uji *Harvey*. Uji *Harvey* yaitu meregresikan nilai *absoluteresidual* terhadap variabel independen (Gozali 2018). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika niali *p value* $\geq 0,05$ maka H_0 ditolak, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedaitas.
- Jika nilai *p value* $\leq 0,05$ maka H_0 diterima, yang artinya terdapat masalah heteroskedasitas.

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2017), koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien determinasi dinyatakan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Korelasi

3.8.5 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji *t*)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Uji t dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t_h = t_{hitung}
 r = Koefisien Nilai Korelasi
 r^2 = Koefisien determinasi
 n = Jumlah Responden

Sumber : Sugiyono, 2017

Pengujian didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut :

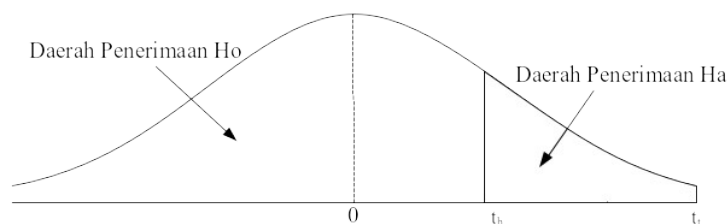
- $H_0 : r < 0$, artinya tidak ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.
- $H_0 : r > 0$, artinya ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Untuk menentukan model keputusan dengan menggunakan statistik uji t, ditentukan dengan asumsi berikut :

- Interval Keyakinan ($\alpha = 0,05$)
- Derajat Kebebasan ($df = n - 2$)

Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka artinya H_0 diterima dan H_a ditolak atau tidak terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.



Gambar 3.1 Kurva Uji Hiotesis Parsial

Sumber : Sugiyono, 2017

3.8.6 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji *f*)

Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji *f*. Pengujian hipotesis menurut Sugiyono (2017) dapat digunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/(n-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan :

R = Koefisien Determinasi

K = Jumlah Variabel Independen

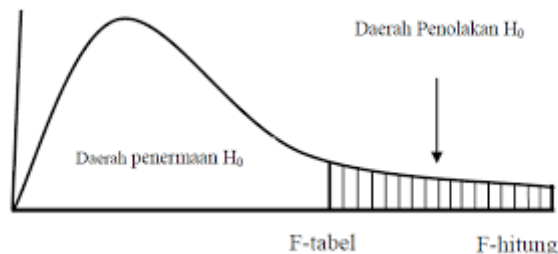
N = Jumlah anggota sampel

Dk = (n-k-1) derajat kebebasan

Pengujian membandingkan *f*hitung dengan *f*tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Kriteria Uji :

- Jika *f*hitung > *f*tabel maka *H*₀ ditolak dan *H*_a diterima (berpengaruh)
- Jika *f*hitung < *f*tabel maka *H*₀ diterima dan *H*_a ditolak (tidak berpengaruh)



Gambar 3.2 Kurva Uji Hipotesis Simultan

Sumber: Sugiyono, 2017

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Bank BJB

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk, adalah bank BUMD milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Banten yang berkantor pusat di Bandung. Bank ini didirikan pada tanggal 20 Mei 1961 dengan bentuk perseroan terbatas (PT). Saat ini Bank BJB memiliki 65 kantor cabang, 314 kantor cabang pembantu, 349 kantor kas, 1.529 ATM, 171 *payment point*, 5 kantor wilayah, dan *Weekend Banking* 34. Pendirian Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dilatarbelakangi oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33/1960 tentang penentuan perusahaan di Indonesia milik Belanda yang berkedudukan di Bandung yang dinasionalisasi adalah De Erste Nederlansche Indische Shareholding N.V., sebuah bank hipotek.

Sebagai tindak lanjut atas diberlakukannya PP tersebut, Pemerintah Provinsi Jawa Barat dengan Akta Notaris Noezar nomor 152 tanggal 21 Maret 1961 dan nomor 184 tanggal 13 Mei 1961 dan dikukuhkan dengan Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat nomor 7/GKDH/BPD/61 tanggal 20 Mei 1961, mendirikan PD Bnk Karya Pembangunan Daerah Jawa Barat dengan modal dasar untuk pertama kali berasal dari kas daerah sebesar Rp. 2.500.000,00. Untuk menyempurnakan kedudukan hukum Bank Karya Pembangunan Daerah Jawa Barat, dikeluarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat nomor 11/PD-DPRD/72 tanggal 27 Juni 1972 tentang kedudukan hukum Bank Karya Pembangunan Daerah Jawa Barat sebagai perusahaan daerah yang bergerak di bidang perbankan.

Selanjutnya melalui Peraturan daerah Provinsi Jawa Barat nomor 1/DP-040/PD/1978 tanggal 27 Juni 1978, nama PD Bank Karya Pembangunan Daerah Jawa Barat diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat. Pada tahun 1972, aktivitas Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat ditingkatkan menjadi Bank Umum Devisa berdasarkan Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia Nomor 25/84/KEP/DIR tanggal 2 November 1972 serta berdasarkan Perda Nomor 11/1975 dengan sebutan Bank Jabar beserta logo baru. Dalam rangka mengikuti perkembangan perekonomian dan perbankan, maka berdasarkan Perda Nomor 22/1998 dan akta pendirian nomor 4 tanggal 8 April 1999 berikut akta perbaikan nomor 8 tanggal 15 April 1999 yang telah disahkan oleh Menteri

Kehakiman Republik Indonesia tanggal 16 April 1999, bentuk hukum Bank Jabar diubah dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT).

Untuk memenuhi permintaan masyarakat akan terselenggaranya jasa layanan perbankan yang berlandaskan syariah, maka sesuai dengan izin Bank Indonesia Nomor 2/18/DpG/DPIP tanggal 12 April 2000, terhitung sejak tanggal 15 April 2000, Bank Jabar menjadi BPD pertama di Indonesia yang menjalankan sistem perbankan ganda dengan memberikan layanan perbankan secara konvensional dan syariah.

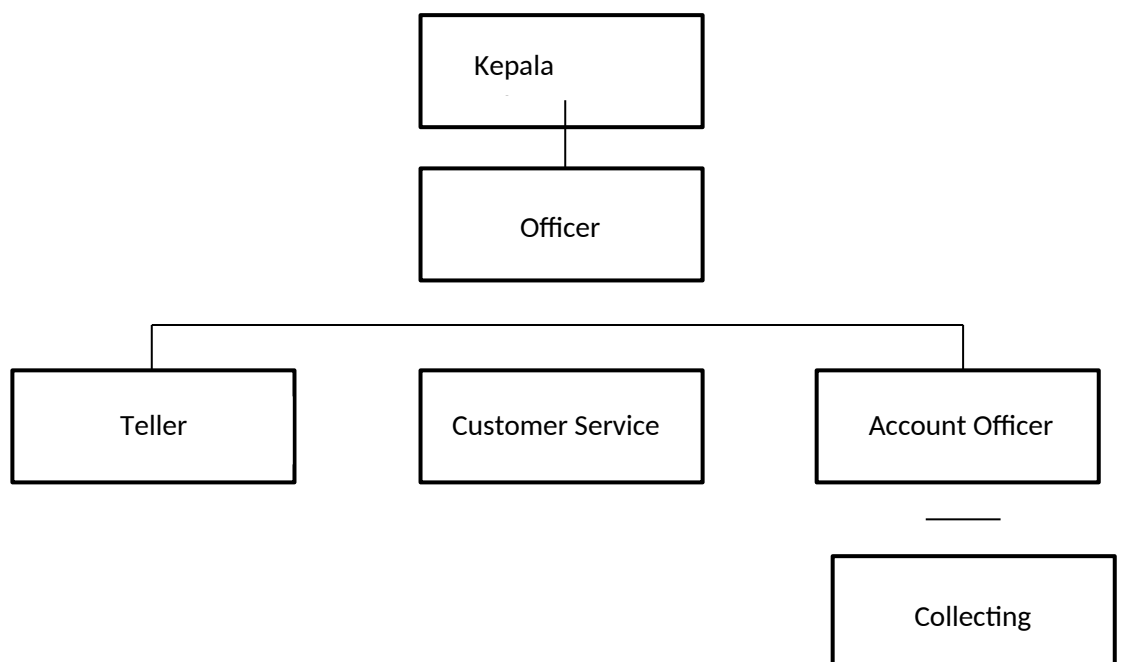
4.1.2 Visi Misi Bank BJB

Visi : “Menjadi Bank Pilihan Utama Anda”

Misi :

- Memberikan kontribusi dan berpartisipasi sebagai penggerak dan pendorong laju perekonomian daerah.
- Menjadi partner utama pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangan.
- Memberikan layanan terbaik kepada nasabah.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber : Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

4.1.4 Profil Responden

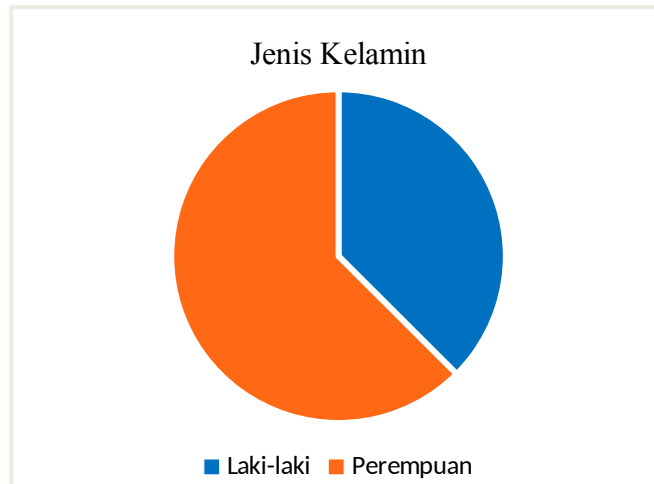
Profil responden pada penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lamanya bekerja. Berikut data profil responden karyawan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	12	37,5
Perempuan	20	62,5
Jumlah	32	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2023



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

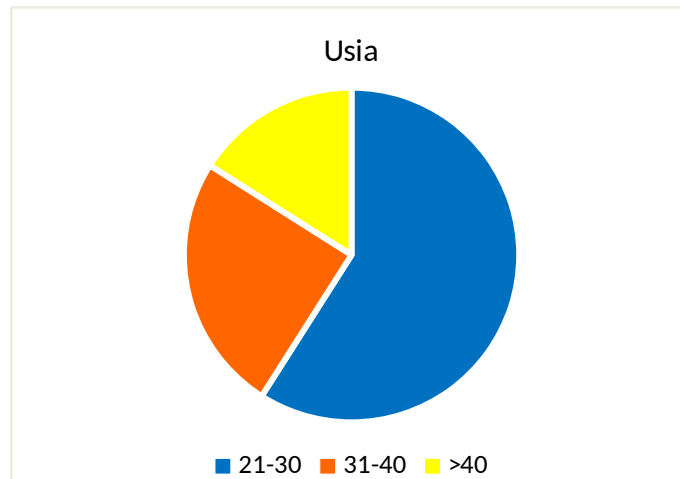
Berdasarkan data diatas diketahui bahwa jumlah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang dengan persentase 37% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase 62,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase (%)
21-30 Tahun	19	59
31-40 Tahun	8	25
>40 Tahun	5	16
Jumlah	32	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2023



Gambar 4.3 Usia Responden

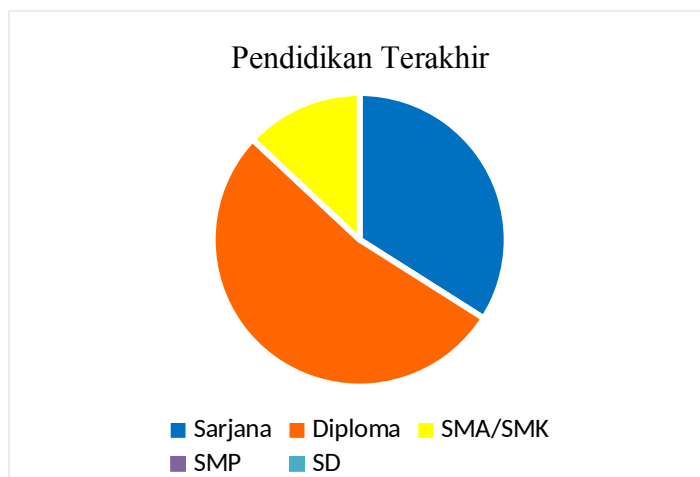
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 59%, kemudian untuk responden dengan usia 31-40 tahun adalah sebanyak 8 orang dengan persentase 25%, sedangkan usia >40 tahun adalah sebanyak 5 orang dengan persentase 16%. Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ini mayoritas didominasi oleh responden dengan usia 21-30 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Responden	Presentase (%)
Sarjana	11	34
Diploma	17	53
SMA/SMK	4	13
SMP	0	0
SD	0	0
Jumlah	32	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2023



Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

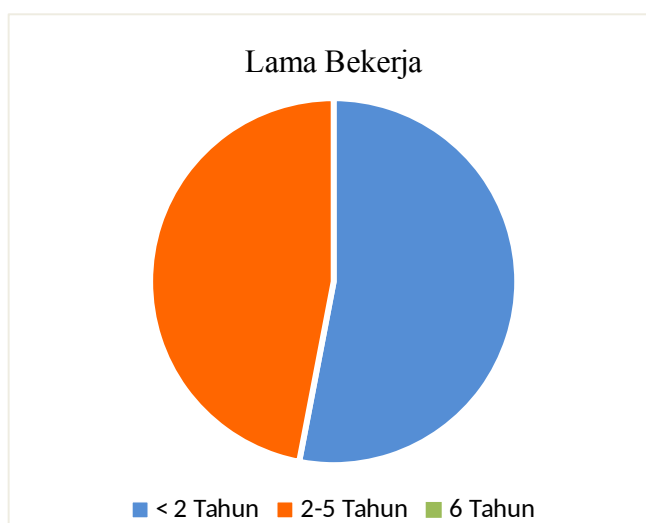
Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat Pendidikan SMA/SMK sebanyak 4 orang dengan persentase 13%, dan responden dengan tingkat Pendidikan Diploma sebanyak 17 orang dengan persentase 53%, sedangkan responden dengan tingkat Pendidikan Sarjana sebanyak 11 orang dengan persentase 34%. Jadi, dapat diketahui bahwa pada penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Responden	Persentase
< 2 Tahun	17	53%
2-5 Tahun	15	47%
>6 Tahun	0	0
Jumlah	32	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2023



Gambar 4.5 Lama Bekerja Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja < 2 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 53%, dan responden dengan lama bekerja 2-5 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 47%. Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi yaitu didominasi oleh responden dengan lama bekerja < 2 tahun.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

4.2.1.1 Motivasi Kerja Pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Untuk mengetahui kondisi motivasi kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi yang digambarkan ke dalam 12 pertanyaan yang berasal dari 6 indikator motivasi kerja, berikut ini adalah gambaran secara deskriptif dan disajikan ke dalam tabel dibawah ini.

1. Balas jasa

Tabel 4.5 Jawaban “Insentif yang diterima sudah sesuai dengan harapan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	18,75
Setuju	4	23	92	71,8
Kurang Setuju	3	3	3	9,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	125	100

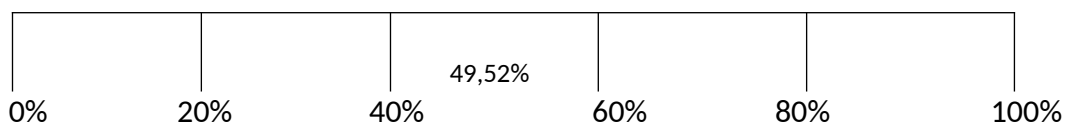
Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18,75%, responden menjawab setuju sebanyak 71,8%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 9,3%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 0%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan persentase 71,8% pada pernyataan mengenai “Insentif yang diterima sudah sesuai dengan harapan ”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{125}{5 \times 32} \times 100\% = 49,52\%$$

--	--	--	--	--	--



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Insentif yang diterima sudah sesuai dengan harapan” yaitu sebesar 49,52% yang mana ada di interval 41%-60% yang artinya responden kurang setuju bahwa Insentif yang diterima sudah sesuai dengan harapan.

Tabel 4.6 Jawaban “Bekerja dengan baik agar mendapatkan balas jasa”

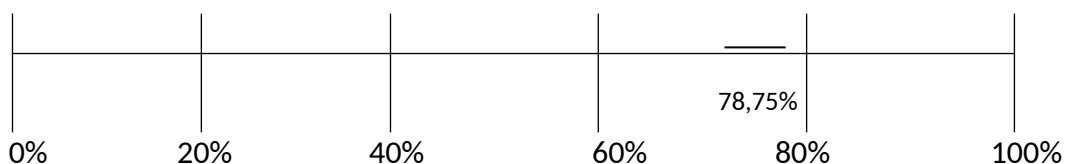
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	18,75
Setuju	4	18	72	56,2
Kurang Setuju	3	8	24	25
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	126	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18,75%, responden menjawab setuju sebanyak 56,2%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 25%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 0%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 56,2% pada pernyataan mengenai “Bekerja dengan baik agar mendapatkan balas jasa”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{126}{5 \times 32} \times 100\% = 78,75\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Bekerja dengan baik agar mendapatkan balas jasa” yaitu sebesar 78,75% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa bekerja dengan baik agar mendapatkan balas jasa.

2. Kondisi Kerja

Tabel 4.7 Jawaban “Lingkungan kerja mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan”

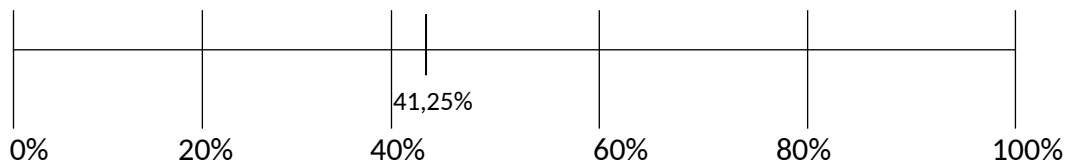
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	3,1
Setuju	4	1	4	3,1
Kurang Setuju	3	7	21	21,8
Tidak Setuju	2	13	26	40,5
Sangat Tidak Setuju	1	10	10	31,25
Jumlah		32	66	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3,1%, responden menjawab setuju sebanyak 3,1%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 21,8%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 40,5%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 31,25%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan tidak setuju dengan persentase 40,5% pada pernyataan mengenai “Lingkungan kerja mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{66}{5 \times 32} \times 100\% = 41,25\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Lingkungan kerja mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan” yaitu sebesar 41,25% yang mana ada di interval 41%-60% yang artinya responden kurang setuju bahwa lingkungan kerja mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.8 Jawaban “Karyawan bekerja dalam kondisi yang nyaman”

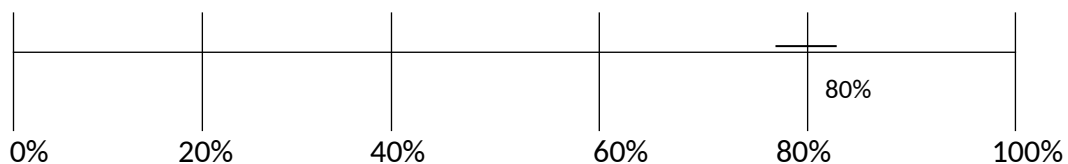
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	21,8
Setuju	4	18	72	56,25
Kurang Setuju	3	7	21	21,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	128	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21,8%, responden menjawab setuju sebanyak 56,25%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 21,8%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 0%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 56,25 % pada pernyataan mengenai “Karyawan bekerja dalam kondisi yang nyaman ”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{128}{5 \times 32} \times 100\% = 80\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan bekerja dalam kondisi yang nyaman” yaitu sebesar 80% yang mana ada di interval 81%-100% yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan bekerja dalam kondisi yang nyaman.

3. Fasilitas Kerja

Tabel 4.9 Jawaban “Tingkat fasilitas yang diberikan di tempat kerja baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	37,5
Setuju	4	13	52	40,6
Kurang Setuju	3	7	21	21,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak	1	0	0	0

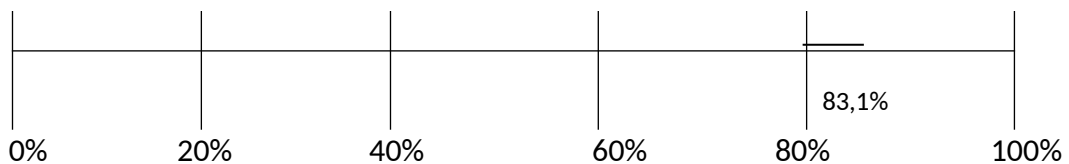
Setuju			
Jumlah	32	133	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37,5%, responden menjawab setuju sebanyak 40,6%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 21,8%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 0%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 40,6% pada pernyataan mengenai "Tingkat fasilitas yang diberikan di tempat kerja baik".

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{133}{5} \times 100\% = 83,1\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan "Tingkat fasilitas yang diberikan di tempat kerja baik" yaitu sebesar 83,1% yang mana ada di interval 81%-100% yang artinya responden sangat setuju bahwa tingkat fasilitas yang diberikan di tempat kerja baik.

Tabel 4.10 Jawaban "Sarana dan prasarana pekerjaan memadai untuk melakukan pekerjaan yang baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	21,8
Setuju	4	18	72	56,25
Kurang Setuju	3	4	12	12,5
Tidak Setuju	2	5	10	15,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	129	100

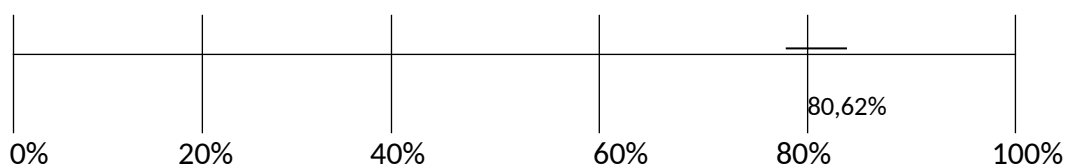
Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak

21,8%, responden menjawab setuju sebanyak 56,25%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 12,5%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 15,6%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 56,25% pada pernyataan mengenai “Sarana dan prasarana pekerjaan memadai untuk melakukan pekerjaan yang baik”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{129}{5} \times 100\% = 80,62\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Sarana dan prasarana pekerjaan memadai untuk melakukan pekerjaan yang baik” yaitu sebesar 80,62% yang mana ada di interval 81%-100% yang artinya responden sangat sangat setuju bahwa sarana dan prasarana pekerjaan memadai untuk melakukan pekerjaan yang baik

4. Prestasi Kerja

Tabel 4.11 Jawaban “Karyawan puas terhadap hasil pekerjaan yang diselesaikan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	18,75
Setuju	4	18	72	56,25
Kurang Setuju	3	6	18	18,75
Tidak Setuju	2	2	4	6,25
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	124	100

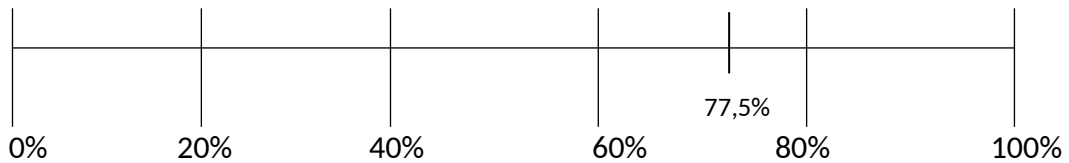
Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18,75%, responden menjawab setuju sebanyak 56,25%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 18,75%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 6,25%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat dilihat nilai

tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 56,25% pada pernyataan mengenai “Karyawan puas terhadap hasil pekerjaan yang diselesaikan dengan baik”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{124}{5 \times 32} \times 100\% = 77,5\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan puas terhadap hasil pekerjaan yang diselesaikan dengan baik” yaitu sebesar % yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa karyawan puas terhadap hasil pekerjaan yang diselesaikan dengan baik.

Tabel 4.12 Jawaban “Mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerja yang dilakukan”

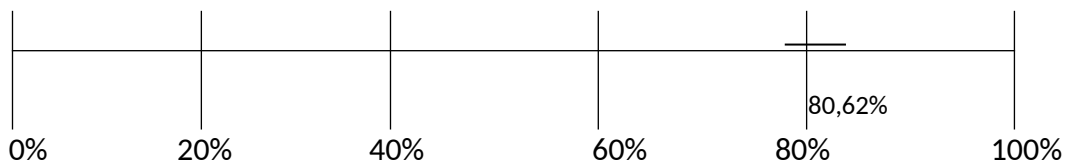
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	21,8
Setuju	4	19	76	59,4
Kurang Setuju	3	6	18	18,75
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	129	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21,8%, responden menjawab setuju sebanyak 59,4%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 18,75%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 0%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 59,4% pada pernyataan mengenai “Mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerja yang dilakukan”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$i \frac{129}{5 \times 32} \times 100\% = 80,62\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerja yang dilakukan” yaitu sebesar 80,62% yang mana ada di interval 81%-100% yang artinya responden sangat setuju bahwa mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerja yang dilakukan.

5. Pengakuan Dari Atasan

Tabel 4.13 Jawaban “Tanggapan yang diberikan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	15,6
Setuju	4	20	80	62,5
Kurang Setuju	3	7	21	21,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	126	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15,6%, responden menjawab setuju sebanyak 62,5%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 21,8%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 0%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 62,5% pada pernyataan mengenai “Tanggapan yang diberikan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan dengan baik”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$i \frac{126}{5 \times 32} \times 100\% = 78,75\%$$





Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tanggapan yang diberikan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan dengan baik” yaitu sebesar 78,75 % yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa tanggapan yang diberikan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

Tabel 4.14 Jawaban “Pujian diberikan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik”

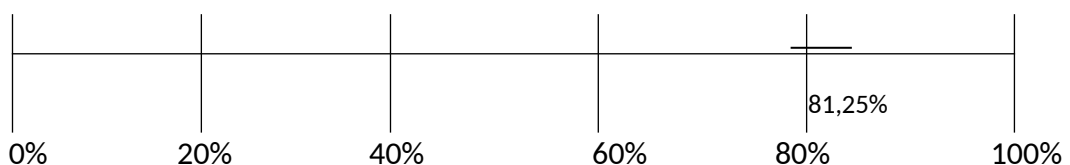
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	18,75
Setuju	4	22	88	68,75
Kurang Setuju	3	4	12	12,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	130	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18,75%, responden menjawab setuju sebanyak 68,75%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 12,5%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 0%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 68,75% pada pernyataan mengenai “Pujian diberikan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{130}{5} \times 100\% = 81,25\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pujian diberikan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik” yaitu sebesar 81,25% yang mana ada di interval 81%-100% yang artinya responden sangat setuju bahwa pujian diberikan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

6. Pekerjaan Itu Sendiri

Tabel 4.15 Jawaban “Merasa tertantang melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik”

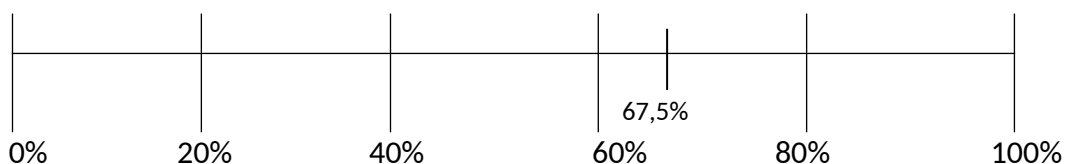
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	18,75
Setuju	4	11	44	34,3
Kurang Setuju	3	8	24	25
Tidak Setuju	2	3	6	9,3
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	12,5
Jumlah		32	108	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18,75%, responden menjawab setuju sebanyak 34,3%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 25%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 9,3%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 12,5%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 34,3% pada pernyataan mengenai “Merasa tertantang melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{108}{5 \times 32} \times 100\% = 67,5\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Merasa tertantang melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik” yaitu sebesar 67,5% yang mana ada di interval 61%-100% yang artinya responden setuju bahwa merasa tertantang melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Tabel 4.16 Jawaban “Selalu melaksanakan tugas dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Persentase (%)
------------	------	--------	------------	----------------

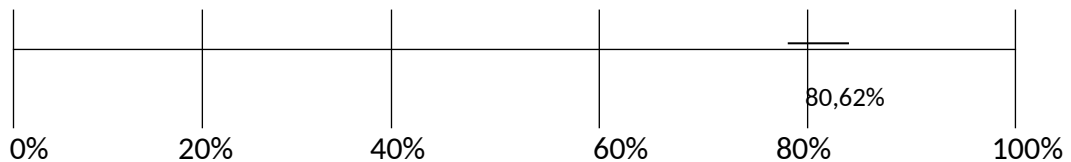
		Responden		
Sangat Setuju	5	7	35	21,8
Setuju	4	19	76	59,4
Kurang Setuju	3	6	18	18,75
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	129	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21,8%, responden menjawab setuju sebanyak 59,4%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 18,75%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 0%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 59,4% pada pernyataan mengenai "Selalu melaksanakan tugas dengan baik".

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{129}{5 \times 32} \times 100\% = 80,62\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan "Selalu melaksanakan tugas dengan baik" yaitu sebesar 80,62% yang mana ada di interval 81%-100% yang artinya responden sangat setuju bahwa selalu melaksanakan tugas dengan baik.

Berikut merupakan hasil rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja (X1)

Tabel 4.17 Hasil rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden	Rata-rata skor
Balas Jasa			
1	Insentif yang diterima sesuai dengan harapan	49,52%	64,13%
2	Bekerja dengan baik agar mendapatkan balas jasa	78,75%	

Kondisi Kerja			
1	Lingkungan kerja mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	41,25%	60,62%
2	Karyawan bekerja dalam kondisi yang nyaman	80%	
Fasilitas Kerja			
1	Tingkat fasilitas yang diberikan di tempat kerja baik	83,1%	81,86%
2	Sarana dan prasarana pekerjaan memadai untuk melakukan pekerjaan dengan baik	80,62%	
Prestasi Kerja			
1	Karyawan puas terhadap hasil pekerjaan yang diselesaikan dengan baik	77,5%	79,06%
2	Atasan puas atas prestasi kerja yang dilakukan	80,62%	
Pengakuan Dari Atasan			
1	Mendapat pengakuan dari atasan ketika melaksanakan pekerjaan dengan baik.	78,75%	80%
2	Pujian diberikan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik	81,25%	
Pekerjaan Itu Sendiri			
1	Merasa tertantang melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik	67,5%	74,06%
2	Selalu melaksanakan tugas dengan baik	80,62%	
Rata-rata		73,2%	

Sumber : Data kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel dari tanggapan 32 responden mengenai variabel motivasi kerja yaitu sebesar 73,2%. Total dari tanggapan responden tersebut pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi baik. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai motivasi kerja dapat disimpulkan dari 6 indikator pada variabel motivasi kerja nilai tertinggi berada pada Fasilitas Kerja dengan pernyataan “Tingkat fasilitas yang diberikan di tempat kerja baik” yaitu sebesar 83,1%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu terdapat pada indikator Kondisi Kerja dengan pernyataan “Lingkungan kerja mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan” yaitu sebesar 41,25%.

4.2.1.2 Lingkungan Kerja Pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi yang digambarkan ke dalam 12 pertanyaan yang berasal dari 8 indikator lingkungan kerja, berikut ini adalah gambaran secara deskriptif dan disajikan ke dalam tabel dibawah ini.

- Fisik
 1. Penerangan Cahaya

Tabel 4.18 Jawaban “Tingkat penerangan yang ada tidak meyilaukan”

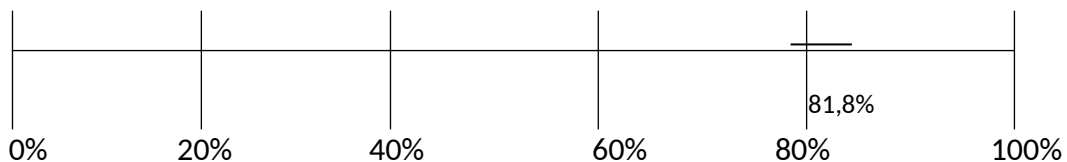
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	37,5
Setuju	4	14	56	43,75
Kurang Setuju	3	4	12	12,5
Tidak Setuju	2	1	2	3,1
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,1
Jumlah		32	131	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37,5%, responden menjawab setuju sebanyak 43,75%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 12,5%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 3,1%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3,1%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 43,75% pada pernyataan mengenai “Tingkat penerangan yang ada tidak meyilaukan”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{131}{5 \times 32} \times 100\% = 81,8\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tingkat penerangan yang ada tidak meyilaukan” yaitu sebesar 81,8% yang mana ada di interval 81%-100% yang artinya responden sangat setuju bahwa tingkat penerangan yang ada tidak meyilaukan.

Tabel 4.19 Jawaban “Penerangan yang diberikan cukup”

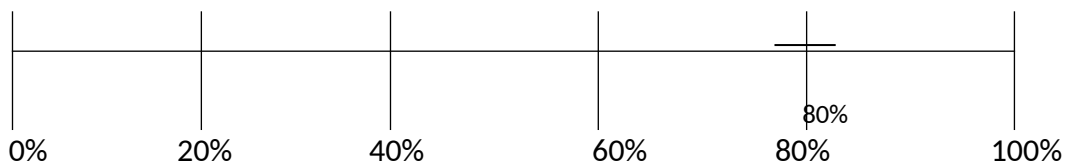
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	37,5
Setuju	4	17	68	53,1
Kurang Setuju	3	3	9	9,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	128	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37,5%, responden menjawab setuju sebanyak 53,1%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 9,3%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 0%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 53,1% pada pernyataan mengenai “Penerangan yang diberikan cukup”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{128}{5 \times 32} \times 100\% = 80\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Penerangan yang diberikan cukup” yaitu sebesar 80% yang mana ada di interval 81%-100% yang artinya responden sangat setuju bahwa penerangan yang diberikan cukup.

2. Suhu Udara

Tabel 4.20 Jawaban “Suhu di ruangan sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	37,5

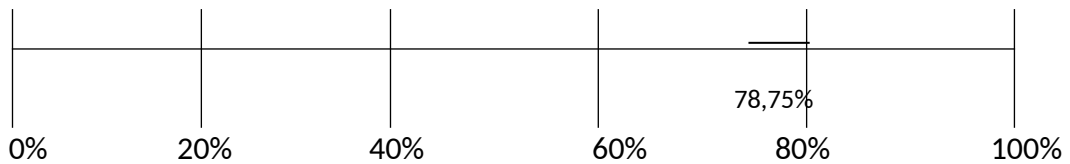
Setuju	4	11	44	34,3
Kurang Setuju	3	6	18	18,75
Tidak Setuju	2	1	2	3,1
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,25
Jumlah		32	126	

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37,5%, responden menjawab setuju sebanyak 34,3%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 18,75%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 3,1%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 6,25%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan sangat setuju dengan presentase 37,5% pada pernyataan mengenai “Suhu di ruangan sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas bekerja”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{126}{5 \times 32} \times 100\% = 78,75\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Suhu di ruangan sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas bekerja” yaitu sebesar 78,75% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden sangat setuju bahwa suhu di ruangan sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas bekerja.

Tabel 4.21 Jawaban “Ventilasi di ruang kerja berfungsi dengan baik”

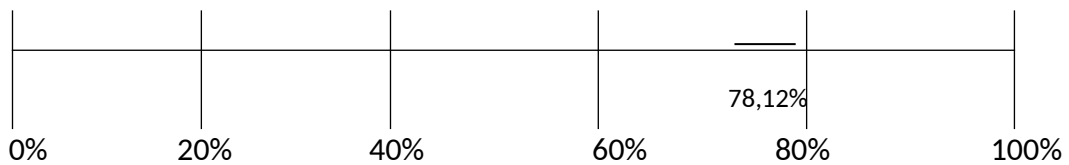
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	18,75
Setuju	4	18	72	56,25
Kurang Setuju	3	7	21	21,8
Tidak Setuju	2	1	2	3,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	125	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18,75%, responden menjawab setuju sebanyak 56,25%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 21,8%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 3,1%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 56,25% pada pernyataan mengenai "Ventilasi di ruang kerja berfungsi dengan baik".

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{125}{5 \times 32} \times 100 \% = 78,12 \%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan "Ventilasi di ruang kerja berfungsi dengan baik" yaitu sebesar 78,12% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden sangat setuju bahwa ventilasi di ruang kerja berfungsi dengan baik.

3. Kebersihan

Tabel 4.22 Jawaban "Ruang kerja dan lingkungan sekitar perusahaan bersih"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	40,6
Setuju	4	14	56	43,75
Kurang Setuju	3	5	15	15,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	136	100

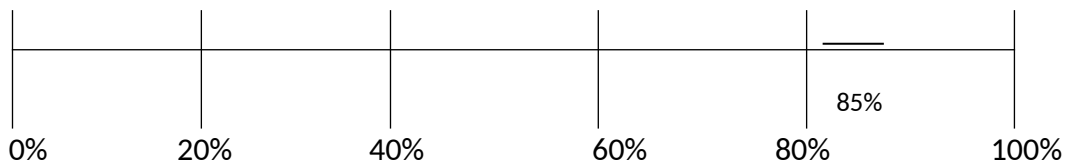
Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40,6%, responden menjawab setuju sebanyak 43,75%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 15,6%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 0%, responden

menjawab sangat tidak setuju sebanyak 43,75%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 43,75% pada pernyataan mengenai “Ruangan kerja dan lingkungan sekitar perusahaan bersih”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{136}{5 \times 32} \times 100\% = 85\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Ruangan kerja dan lingkungan sekitar perusahaan bersih” yaitu sebesar 85% yang mana ada di interval 81%-100% yang artinya responden sangat setuju bahwa ruangan kerja dan lingkungan sekitar perusahaan bersih.

4. Penggunaan Warna

Tabel 4.23 Jawaban “Desain ruangan kerja memberikan rasa privasi dalam aktivitas lingkungan kerja”

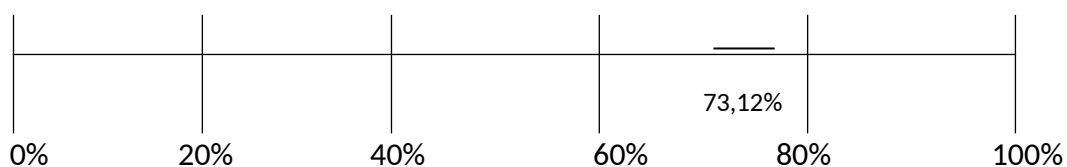
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	18,75
Setuju	4	13	52	40,6
Kurang Setuju	3	9	27	28,1
Tidak Setuju	2	4	8	12,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	117	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18,75%, responden menjawab setuju sebanyak 40,6%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 28,1%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 12,5%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 40,6% pada pernyataan mengenai “Desain ruangan kerja memberikan rasa privasi dalam aktivitas lingkungan kerja”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{117}{5 \times 32} \times 100\% = 73,12\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Desain ruangan kerja memberikan rasa privasi dalam aktivitas lingkungan kerja” yaitu sebesar 73,12% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa desain ruangan kerja memberikan rasa privasi dalam aktivitas lingkungan kerja.

Tabel 4.24 Jawaban “Warna dalam ruangan tidak mengganggu melaksanakan pekerjaan”

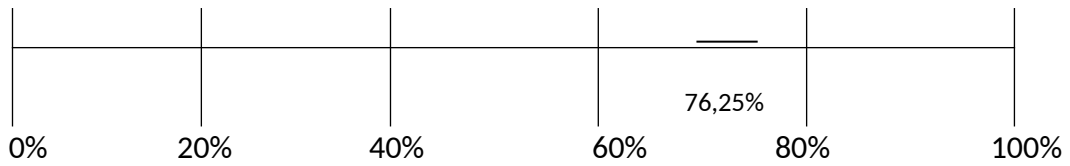
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	31,25
Setuju	4	12	48	37,5
Kurang Setuju	3	5	15	15,6
Tidak Setuju	2	4	8	12,5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,1
Jumlah		32	122	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31,25%, responden menjawab setuju sebanyak 37,5%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 15,6%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 12,5%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3,1%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 37,5 % pada pernyataan mengenai “Warna dalam ruangan tidak mengganggu melaksanakan pekerjaan”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{122}{5 \times 32} \times 100\% = 76,25\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Warna dalam ruangan tidak mengganggu melaksanakan pekerjaan” yaitu sebesar 76,25% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa warna dalam ruangan tidak mengganggu melaksanakan pekerjaan.

5. Keamanan

Tabel 4.25 Jawaban “Keamanan gedung perusahaan sudah terjamin”

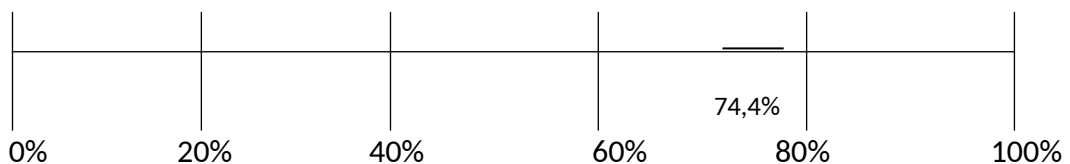
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	21,8
Setuju	4	17	68	53,1
Kurang Setuju	3	4	12	12,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	12,5
Jumlah		32	119	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21,8%, responden menjawab setuju sebanyak 53,1%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 12,5%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 0%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 12,5%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 53,1% pada pernyataan mengenai “Keamanan gedung perusahaan sudah terjamin”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{119}{5} \times 100\% = 74,4\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Keamanan gedung perusahaan sudah terjamin” yaitu sebesar 74,4% yang mana ada

di interval 61%-80% yang artinya responden sangat setuju bahwa keamanan gedung perusahaan sudah terjamin.

6. Jam Kerja

Tabel 4.26 Jawaban “Jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan baik”

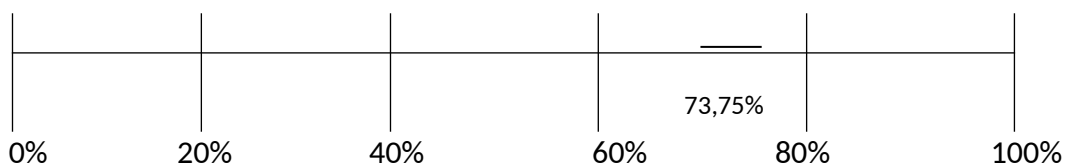
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	25
Setuju	4	13	52	40,6
Kurang Setuju	3	7	21	21,8
Tidak Setuju	2	1	2	3,1
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	9,3
Jumlah		32	118	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25%, responden menjawab setuju sebanyak 40,6%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 21,8%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 3,1%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 9,3%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 40,6% pada pernyataan mengenai “Jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan baik”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{118}{5 \times 32} \times 100\% = 73,75\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan baik” yaitu sebesar 73,75% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan baik.

Tabel 4.27 Jawaban “Jam kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan cukup”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Persentase (%)
------------	------	--------	------------	----------------

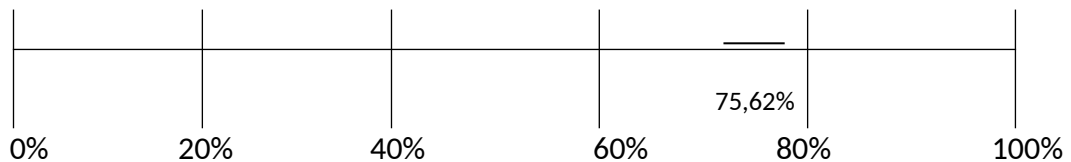
		Responden		
Sangat Setuju	5	5	25	15,6
Setuju	4	17	68	53,1
Kurang Setuju	3	8	24	25
Tidak Setuju	2	2	4	6,25
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	121	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15,6%, responden menjawab setuju sebanyak 53,1%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 25%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 6,25%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 53,1% pada pernyataan mengenai "Jam kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan cukup".

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{121}{5 \times 32} \times 100\% = 75,62\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan "Jam kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan cukup" yaitu sebesar 75,62% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden sangat setuju bahwa jam kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan cukup.

- Non Fisik
 1. Hubungan Kerja Antara Bawahan dan Atasan

Tabel 4.28 Jawaban "Hubungan kerja dan komunikasi antara karyawan dan atasan baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	40,6
Setuju	4	14	56	43,75
Kurang Setuju	3	5	15	15,6
Tidak Setuju	2	0	0	0

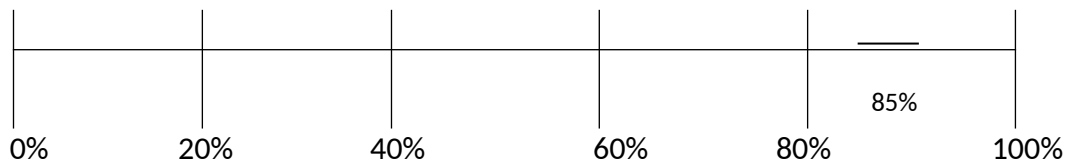
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	136	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40,6%, responden menjawab setuju sebanyak 43,75%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 15,6%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 0%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 43,75% pada pernyataan mengenai "Hubungan kerja dan komunikasi antara karyawan dan atasan baik".

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{136}{5 \times 32} \times 100\% = 85\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan "Hubungan kerja dan komunikasi antara karyawan dan atasan baik" yaitu sebesar 85% yang mana ada di interval 81%-100% yang artinya responden sangat setuju bahwa hubungan kerja dan komunikasi antara karyawan dan atasan baik.

2. Hubungan Kerja Antar Rekan Kerja

Tabel 4.29 Jawaban "Keakraban antar rekan kerja terjalin didalam jam kerja"

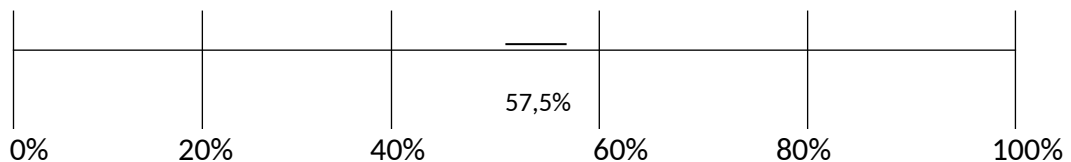
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	25
Setuju	4	10	40	31,25
Kurang Setuju	3	4	12	12,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	92	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25%, responden menjawab setuju sebanyak 31,25%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 12,5%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 0%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 31,23% pada pernyataan mengenai “Keakraban antar rekan kerja terjalin didalam jam kerja”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{92}{5 \times 32} \times 100\% = 57,5\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Keakraban antar rekan kerja terjalin didalam jam kerja” yaitu sebesar 57,5% yang mana ada di interval 41%-60% yang artinya responden kurang setuju bahwa keakraban antar rekan kerja terjalin didalam jam kerja.

Berikut merupakan hasil rata-rata tanggapan responden variabel lingkungan kerja (X2)

Tabel 4.30 Hasil rata-rata tanggapan responden variabel lingkungan kerja

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden	Rata-rata skor
• Fisik			
Penerangan Cahaya			
1	Tingkat penerangan yang ada tidak menyilaukan	81,8%	80,9%
2	Penerangan yang diberikan cukup	80%	
Suhu Udara			
1	Suhu di ruangan sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas bekerja	78,75%	78,43%
2	Ventilasi di ruang kerja berfungsi dengan baik	78,12%	
Kebersihan			
1	Ruangan kerja bersih dan	85%	85%

	lingkungan sekitar perusahaan bersih		
Penggunaan warna			
1	Desain ruangan kerja memberikan rasa privasi dalam aktivitas lingkungan kerja	73,12%	74,68%
2	Warna dalam ruangan tidak mengganggu melaksanakan pekerjaan	76,25%	
Keamanan			
1	Keamanan gedung perusahaan sudah terjamin	74,4%	74,4%
Jam Kerja			
1	Jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan baik	73,75%	74,68%
2	Jam kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan cukup	75,62%	
• Non Fisik			
Hubungan kerja antara bawahan dan atasan			
1	Hubungan kerja dan komunikasi antara karyawan dan atasan baik	85%	85%
Hubungan kerja antar rekan kerja			
1	Keakraban antar rekan kerja terjalin didalam jam kerja	57,5%	57,5%
Rata-rata		76,3%	

Sumber : Data kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel dari tanggapan 32 responden mengenai variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 76,3%. Total dari tanggapan responden tersebut pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi baik. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai lingkungan kerja dapat disimpulkan dari 8 indikator pada variabel lingkungan kerja nilai tertinggi berada pada indikator Kebersihan dengan pernyataan “Ruangan kerja dan lingkungan sekitar perusahaan bersih” yaitu sebesar 85% dan indikator Hubungan kerja antara bawahan dan atasan dengan pernyataan “Hubungan kerja dan komunikasi antara karyawan dan atasan baik” yaitu sebesar 85% . Sedangkan tanggapan terendah yaitu terdapat pada indikator Hubungan kerja antar rekan kerja dengan pernyataan “Keakraban antar rekan kerja terjalin didalam jam kerja” yaitu sebesar 57,5%.

4.2.1.3 Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi yang digambarkan ke dalam 12 pertanyaan yang berasal dari 5 indikator lingkungan kerja, berikut ini adalah gambaran secara deskriptif dan disajikan ke dalam tabel dibawah ini.

1. Kualitas

Tabel 4.31 Jawaban “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik”

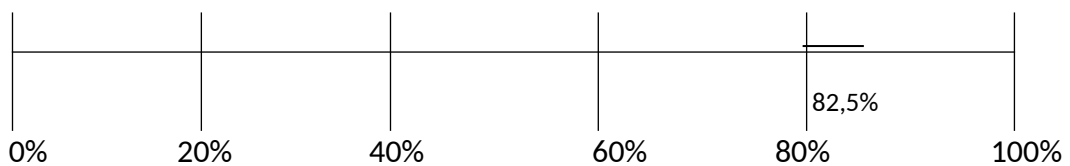
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	25
Setuju	4	20	80	62,5
Kurang Setuju	3	4	12	12,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	132	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25%, responden menjawab setuju sebanyak 62,5%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 12,5%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 0%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 62,5% pada pernyataan mengenai “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{132}{5 \times 32} \times 100\% = 82,5\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik” yaitu sebesar 82,5% yang mana ada di interval 81%-100% yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.32 Jawaban “Meminimalkan tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan”

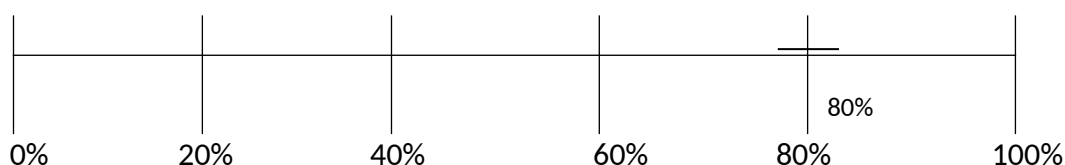
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	21,8
Setuju	4	18	72	56,25
Kurang Setuju	3	7	21	21,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	128	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21,8%, responden menjawab setuju sebanyak 56,25%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 21,8%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 0%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 56,25% pada pernyataan mengenai "Meminimalkan tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan".

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{128}{5 \times} \times 100\% = 80\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan "Meminimalkan tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan" yaitu sebesar 80% yang mana ada di interval 81%-100% yang artinya responden sangat setuju bahwa meminimalkan tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

2. Kuantitas

Tabel 4.33 Jawaban "Kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	6,25
Setuju	4	15	60	46,8
Kurang Setuju	3	10	30	31,25
Tidak Setuju	2	5	10	15,6

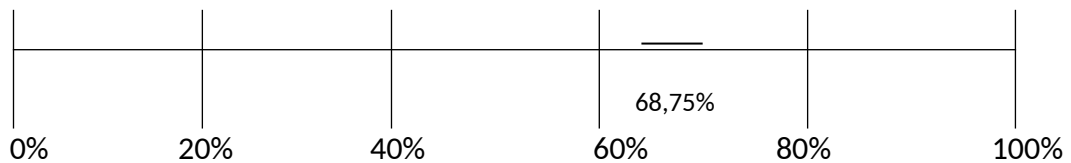
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	110	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6,25%, responden menjawab setuju sebanyak 46,8%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 31,25%, responden menjawab tidak setuju sebanyak %, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 15,6%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 46,8% pada pernyataan mengenai “Kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{110}{5 \times 32} \times 100\% = 68,75\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan” yaitu sebesar 68,75% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan.

Tabel 4.34 Jawaban “Tingkat kuantitas kerja maksimal dalam melaksanakan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	18,75
Setuju	4	21	84	65,6
Kurang Setuju	3	5	15	15,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	129	100

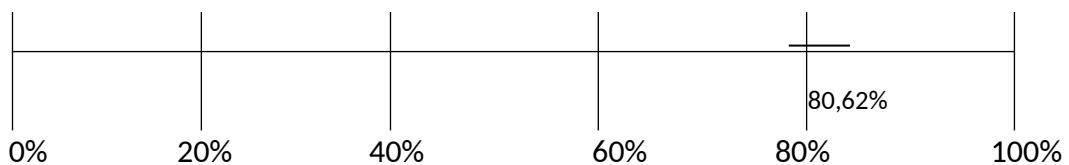
Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak

18,75%, responden menjawab setuju sebanyak 65,6%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 15,6%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 0%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 65,6% pada pernyataan mengenai “Tingkat kuantitas kerja maksimal dalam melaksanakan pekerjaan”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{129}{5 \times 32} \times 100\% = 80,62\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tingkat kuantitas kerja maksimal dalam melaksanakan pekerjaan” yaitu sebesar 80,62% yang mana ada di interval 81%-100% yang artinya responden sangat setuju bahwa tingkat kuantitas kerja maksimal dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Tanggung Jawab

Tabel 4.35 Jawaban “Selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	18,75
Setuju	4	19	76	59,4
Kurang Setuju	3	7	21	21,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	127	100

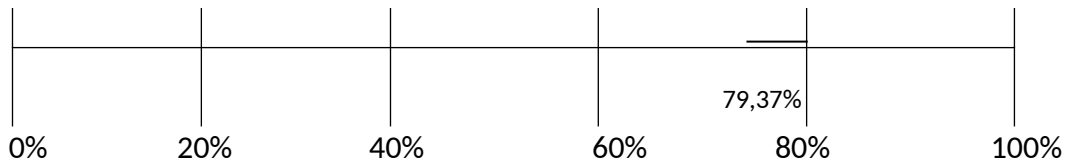
Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18,75%, responden menjawab setuju sebanyak 59,4%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 21,8%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 0%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada

pada tanggapan setuju dengan presentase 59,4% pada pernyataan mengenai “Selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{127}{5 \times 32} \times 100\% = 79,37\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan” yaitu sebesar 79,37% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden sangat setuju bahwa selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.36 Jawaban “Selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan”

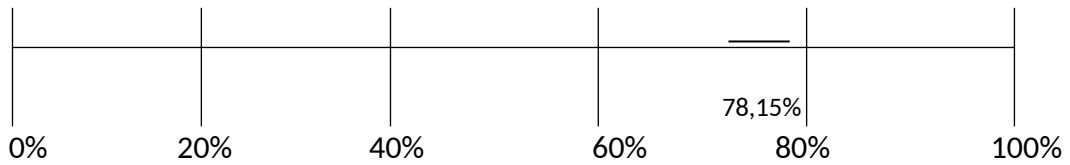
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	15,6
Setuju	4	19	76	59,4
Kurang Setuju	3	8	24	25
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	125	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15,6%, responden menjawab setuju sebanyak 59,4%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 25%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 0%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 59,4% pada pernyataan mengenai “Selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{125}{5 \times} \times 100 \% = 78,15 \%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan” yaitu sebesar 78,15% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden sangat setuju bahwa selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

4. Kerja Sama

Tabel 4.37 Jawaban “Tingkat kerja sama dengan karyawan lainnya baik”

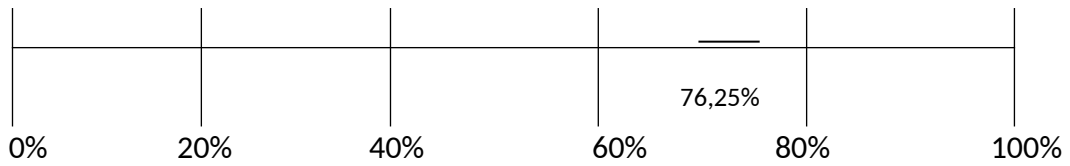
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	18,75
Setuju	4	17	68	53,1
Kurang Setuju	3	7	21	21,8
Tidak Setuju	2	1	2	3,1
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,1
Jumlah		32	122	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18,75%, responden menjawab setuju sebanyak 53,1%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 21,8%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 3,1%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3,1%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 53,1% pada pernyataan mengenai “Tingkat kerja sama dengan karyawan lainnya baik”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{122}{5 \times 32} \times 100 \% = 76,25 \%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tingkat kerja sama dengan karyawan lainnya baik” yaitu sebesar 76,25% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa tingkat kerja sama dengan karyawan lainnya baik.

Tabel 4.38 Jawaban “Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik”

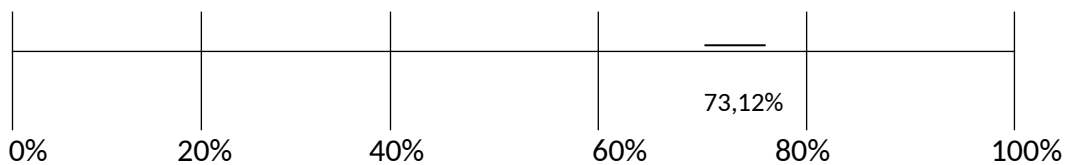
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	12,5
Setuju	4	17	68	53,1
Kurang Setuju	3	8	24	25
Tidak Setuju	2	2	4	6,25
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,1
Jumlah		32	117	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12,5%, responden menjawab setuju sebanyak 53,1%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 25%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 6,25%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3,1%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 53,1% pada pernyataan mengenai “Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{117}{5 \times 32} \times 100\% = 73,12\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik” yaitu sebesar 73,12% yang

mana ada di interval 81%-100% yang artinya responden setuju bahwa tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik.

Tabel 4.39 Jawaban “Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan”

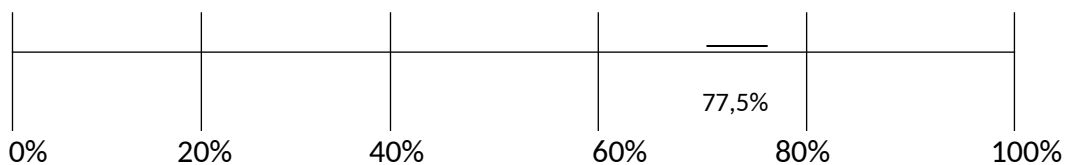
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	28,1
Setuju	4	13	52	40,6
Kurang Setuju	3	8	24	25
Tidak Setuju	2	1	2	3,1
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,1
Jumlah		32	124	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28,1%, responden menjawab setuju sebanyak 40,6%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 25%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 3,1%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3,1%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 40,6% pada pernyataan mengenai “Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{124}{5 \times 32} \times 100\% = 77,5\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan” yaitu sebesar 77,5% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

5. Inisiatif

Tabel 4.40 Jawaban “Karyawan datang lebih awal”

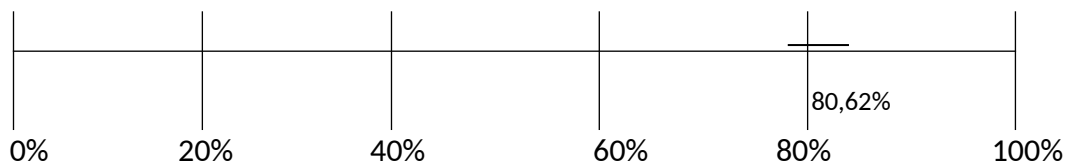
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	25
Setuju	4	17	68	53,1
Kurang Setuju	3	7	21	21,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	129	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25%, responden menjawab setuju sebanyak 53,1%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 21,8%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 0%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 53,1% pada pernyataan mengenai “Karyawan datang lebih awal”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{129}{5} \times 100\% = 80,62\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan datang lebih awal” yaitu sebesar 80,62% yang mana ada di interval 81%-100% yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan datang lebih awal.

Tabel 4.41 Jawaban “Menyelesaikan tugas lebih awal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	48
Setuju	4	16	64	50

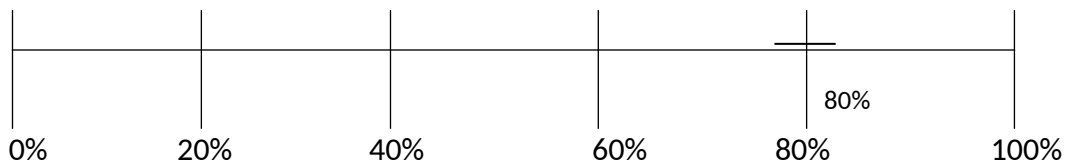
Kurang Setuju	3	8	24	25
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	128	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 48%, responden menjawab setuju sebanyak 50%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 25%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 0%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 50% pada pernyataan mengenai “Menyelesaikan tugas lebih awal”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{128}{5 \times 32} \times 100\% = 80\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Menyelesaikan tugas lebih awal” yaitu sebesar 80% yang mana ada di interval 81%-100% yang artinya responden sangat setuju bahwa menyelesaikan tugas lebih awal.

Tabel 4.42 Jawaban “Aktif dalam berpendapat”

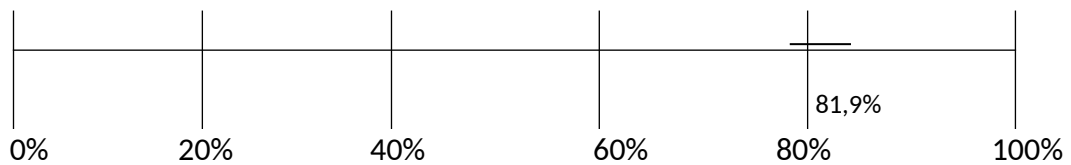
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	31,25
Setuju	4	15	60	46,8
Kurang Setuju	3	7	21	21,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	131	100

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31,25%, responden menjawab setuju sebanyak 48,8%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 21,8%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 0%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 32 responden karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ada pada tanggapan setuju dengan presentase 46,8% pada pernyataan mengenai "Aktif dalam berpendapat".

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{131}{5 \times 32} \times 100\% = 81,9\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan "Aktif dalam berpendapat" yaitu sebesar 81,9% yang mana ada di interval 81%-100% yang artinya responden sangat setuju bahwa aktif dalam berpendapat.

Berikut merupakan hasil rata-rata tanggapan responden variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.43 Hasil rata-rata tanggapan responden variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden	Rata-rata skor
Kualitas			
1	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik	82,5%	81,25%
2	Meminimalkan tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan	80%	
Kuantitas			
2	Kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan	68,75%	74,68%
3	Tingkat kuantitas kerja maksimal dalam melaksanakan pekerjaan	80,62%	
Tanggung jawab			
1	Selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	79,37%	

2	Selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan	78,15%	78,76%
Kerja Sama			
1	Tingkat kerja sama dengan karyawan lainnya baik	76,25%	75,62%
2	Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik	73,12%	
3	Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan	77,5%	
Inisiatif			
1	Karyawan datang lebih awal	80,62%	80,84%
2	Meyelesaikan tugas lebih awal	80%	
3	Aktif dalam berpendapat	81,9%	
Rata-rata		78,23%	

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel dari tanggapan 32 responden mengenai variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 78,23%. Total dari tanggapan responden tersebut pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi baik. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai kinerja karyawan dapat disimpulkan dari 5 indikator pada variabel kinerja karyawan nilai tertinggi berada pada Kualitas dengan pernyataan “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik” yaitu sebesar 82,5%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu terdapat pada indikator Kuantitas dengan pernyataan “Kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan” yaitu sebesar 68,75%

4.2.2 Analisis Regresi Linear berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS 26 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Tabel 4.44 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.185	10.029		1.614	.117		
	Motivasi_kerja	.544	.161	.527	3.383	.002	1.000	1.000
	Lingkungan_kerj	.128	.142	.141	.902	.374	1.000	1.000
	a							

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber data: Output SPSS 26, 2023

$$Y = \alpha + B1 X1 + B2 X2$$

Dimana:

$$(\text{kinerja karyawan}) = 16.185 + 0,544 (\text{motivasi kerja}) + 0,128 (\text{lingkungan kerja})$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

$a = 16.185$ berarti bahwa jika variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 16.185.

$B1 = 0,544$ menunjukkan bahwa setiap penambahan variasi pada motivasi kerja sebesar 1% maka akan mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,544 dengan asumsi variabel yang lain tetap. Dapat disimpulkan bahwa kenaikan variabel motivasi kerja ($X1$) akan diimbangi juga dengan variabel kinerja karyawan (Y).

$B2 = 0,128$ menunjukkan bahwa setiap penambahan variasi pada lingkungan kerja sebesar 1% maka akan mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,128 dengan asumsi variabel yang lain tetap. Dapat disimpulkan bahwa kenaikan variabel lingkungan kerja ($X2$) akan diimbangi juga dengan variabel kinerja karyawan (Y).

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov test*. Dengan dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai signifikansi tidak berdistribusi normal

Tabel 4.45 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.06959136
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.081
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber data: Output SPSS 26, 2023

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- Jika nilai tolerance $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas
- Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 4.46 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.185	10.029		1.614	.117		
	Motivasi kerja	.544	.161	.527	3.383	.002	1.000	1.000
	Lingkungan_kerj	.128	.142	.141	.902	.374	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber data: Output SPSS 26, 2023

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance motivasi kerja yaitu $1,000 > 0,10$ serta nilai VIF $1,000 < 10,00$ dan nilai tolerance lingkungan kerja yaitu $1,000 > 0,10$ serta nilai VIF $1,000 < 10,00$. Jadi hasil dari uji multikolinearitas pada variabel X1 dan X2 tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji heterokedastisitas

Tabel 4.47 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.185	10.029		1.614	.117		
	Motivasi_kerja	.544	.161	.527	3.383	.002	1.000	1.000
	Lingkungan_kerj	.128	.142	.141	.902	.374	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber data: Output SPSS 26, 2023

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel di atas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas pada variabel X1 dan Y menunjukkan hasil nilai sig 0,002 > 0,05 yang artinya bahwa variabel X1 yang di uji mengandung heteroskedastisitas dan pada variabel X2 menunjukkan hasil nilai sig 0,374 > 0,05 yang artinya bahwa variabel X2 yang di uji tidak mengandung heteroskedastisitas.

4.2.4 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.48 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.544 ^a	.296	.248	5.241	1.756

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Motivasi_kerja
b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber data: Output SPSS 26, 2023

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel diatas dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai R² = 0,296. Hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 29,6% dan sisanya sebesar 70,4% dipengaruhi faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

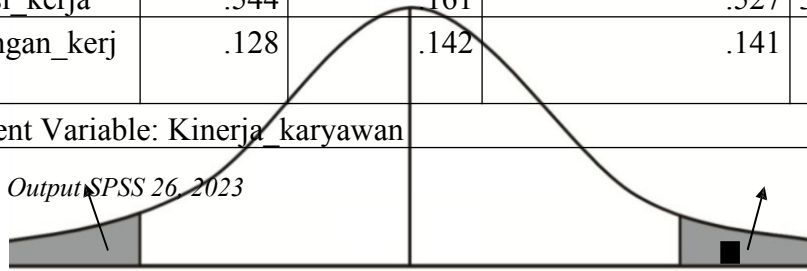
4.2.5 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 4.49 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.185	10.029		1.614	.117
	Motivasi kerja	.544	.161	.527	3.383	.002
	Lingkungan_kerj	.128	.142	.141	.902	.374

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber data: Output SPSS 26, 2023



1. Variabel motivasi kerja memiliki t hitung sebesar 3,383 dan nilai signifikan sebesar 0,002 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa 0,002 lebih kecil dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X1 (motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja).

Ha ditolak

Ha ditolak

3,383

t_{hitung}

Gambar 4.6 Kurva Hasil Uji Parsial Motivasi Kerja

2. Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 0,902 dan nilai signifikan sebesar 0,374 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa 0,374 lebih besar dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X2 (lingkungan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja).

Ha ditolak

Ha ditolak

0,902

t_{hitung}

Gambar 4.7 Kurva Hasil Uji Parsial Lingkungan Kerja

4.2.6 Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Pengambilan pada uji F dengan membandingkan antara F hitung dengan Ftabel:

Jika nilai F hitung $>$ F tabel maka variabel X1, X2 secara simultan berpengaruh terhadap Y.

Jika nilai F hitung $<$ F tabel maka variabel X1, X2 tidak berpengaruh secara simultan terhadap Y. Berikut cara menentukan nilai Ftabel :

F tabel = (k ; n-k)

F tabel = (2; 32-2)

F tabel = (2;30)

Tabel 4.50 Hasil Uji F

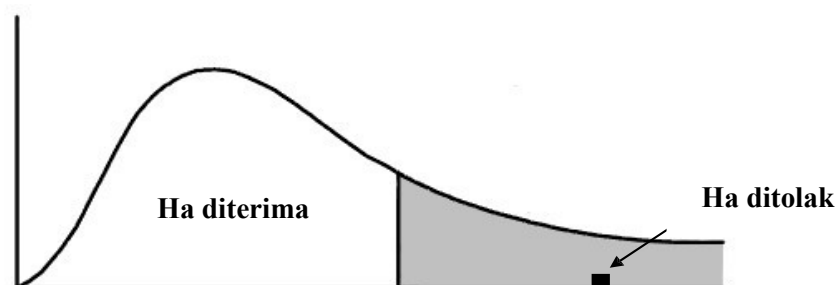
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	335.152	2	167.576	6.100	.006 ^b
	Residual	796.723	29	27.473		
	Total	1131.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

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

Sumber data: Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 26 maka diperoleh nilai Fhitung 6,100 $>$ Ftabel 3,32 yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel motivasi dan lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.



3,32	6,100
F_{tabel}	F_{hitung}

Gambar 4.7 Kurva Hasil Uji Simultan

4.3 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

Setelah dilakukan analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi akan dilakukan pembahasan dari hasil analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.

4.3.1 Motivasi Kerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja dengan menggunakan 6 indikator meliputi balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari 12 pernyataan, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 73,2% . Dengan nilai rata-rata tersebut berada pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi baik.

4.3.2 Lingkungan Kerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja dengan menggunakan 8 indikator meliputi penerangan cahaya, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, keamanan, jam kerja, hubungan kerja antara bawahan dan atasan, dan hubungan kerja antar rekan kerja yang terdiri dari 12 pernyataan, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 76,3%. Total dari tanggapan responden tersebut pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi baik.

4.3.3 Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Berdasarkan analisis deskriptif pada kinerja karyawan dengan menggunakan 5 indikator meliputi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif yang terdiri dari 12 pernyataan, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 78,23%. Total dari tanggapan responden tersebut pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi baik.

4.3.4 Pengaruh Parsial dan Simultan

4.3.4.1 Pengaruh Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja memiliki t hitung sebesar 3,383 dan nilai signifikan sebesar 0,002 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa 0,002 lebih kecil dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X1 (motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja).

4.3.4.2 Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 0,902 dan nilai signifikan sebesar 0,374 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa 0,374 lebih besar dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X2 (lingkungan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja).

4.3.4.3 Pengaruh Simultan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan data diperoleh nilai Fhitung 6,100 > Ftabel 3,32 yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel motivasi dan lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

Hasil penelitian ini pun relevan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hendri Sembiring (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Maka, dapat disimpulkan juga bahwa hipotesis sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan sehingga terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Motivasi kerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi berada dalam kategori “baik” yaitu sebesar 73,2% berada pada rentang 61-80%. Nilai rata-rata jawaban responden tertinggi yaitu pada indikator fasilitas kerja dengan skor rata-

rata 81,86%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu terdapat pada indikator kondisi kerja yaitu dengan skor rata-rata 60,62%.

2. Lingkungan kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi berada dalam kategori “baik” yaitu sebesar 76,3% berada pada rentang 61-80%. Nilai rata-rata jawaban responden tertinggi yaitu pada indikator kebersihan dengan skor rata-rata 85%, dan indikator hubungan kerja antara bawahan dan atasan dengan skor rata-rata 85%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu terdapat pada indikator hubungan kerja antar rekan kerja yaitu dengan skor rata-rata 57,5%.
3. Kinerja Kayawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi berada dalam kategori “baik” yaitu sebesar 73,2% berada pada rentang 61-80%. Nilai rata-rata jawaban responden tertinggi yaitu pada indikator fasilitas kerja dengan skor rata-rata 83,1%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu terdapat pada indikator kondisi kerja yaitu dengan skor rata-rata 41,25%.
4. Hasil uji signifikan parsial diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
5. Hasil uji signifikan simultan diperoleh kesimpulan bahwa kedua variabel yaitu variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.
6. Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 29,6% dan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis mengenai pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi secara keseluruhan baik. Namun nilai skor terendah dalam variabel motivasi kerja ialah indikator “kondisi kerja” dengan pernyataan “Lingkungan kerja

mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan” dengan skor total 41,25%. Dengan demikian, pihak perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja di perusahaan tersebut agar lingkungan kerja para karyawan mendukung untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

2. Lingkungan kerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi secara keseluruhan baik. Namun nilai skor terendah dalam variabel lingkungan kerja ialah indikator “hubungan kerja” dengan pernyataan “Keakraban antar rekan kerja terjalin didalam jam kerja” dengan skor total 57,5%. Dengan demikian, pihak perusahaan disarankan untuk menumbuhkan keakraban dan hubungan yang harmonis antar karyawan dalam jam kerja.
3. Kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi secara keseluruhan baik. Namun nilai skor terendah dalam variabel kinerja karyawan ialah indikator “kualitas” dengan pernyataan “Kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan” dengan skor total 68,75%. Dengan demikian, pihak perusahaan disarankan untuk memperhatikan motivasi kerja dan lingkungan kerja di perusahaan sesuai dengan standar dan praturan yang berlaku di perusahaan
4. Seluruh penelitian ini hanya meneliti variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan pada hasil penelitian persentase terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lain. Maka dari itu diharapkan penelitian selanjutnya untuk menambah ataupun meneliti lebih dari 1 variabel agar data yang disajikan bisa lebih akurat dan berguna untuk kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

- Alex, S Nitisemito. (2017). *Manajemen Suber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Bintoro dan Daryanto. (2018). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Gava Media.
- Donni Priansa. (2017). *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Suber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Analisis Laporan Keuangan*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Masram (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Bogor : IN Media Bogor.
- Rismawati, Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kineja atas Dasar Prestasi Kerja berorientasi Kedepan*. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompensasi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT refika Adatama.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Andi.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Setiobudi, E. (2017). *Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan*. Journal of Applied Business and Economics, 3(3), pp. 170–182. Tersedia di: <http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/JABE/article/view/1768/1380>.

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1. Tersedia di : http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109
- Hendri Sembiring. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan*. Tersedia di: <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/13>
- Juliana Ariska Br. Ginting. (2019). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Cabang Binjai*. Tersedia di : <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/3549/3288>
- Nurul Mutiara Risqi Amalia. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial*. Tersedia di : https://eprints.uny.ac.id/59773/1/NurulMutiaraRisqiAmalia_13808141006.pdf
- Catur Sasi Kirono, Dedeh Andriyani. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi PT. Bina Kemas Persada)*. Tersedia di : <https://jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/jmpb/article/view/848/573>
- Joni Heruwanto, Dede Septian, Ergo Nurpatricia Kurniawan. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor*. Tersedia di : <http://ejournal.stieipwija.ac.id/index.php/jmk/article/view/220>
- Anam, Chairul. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Guru si Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang*. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*. Vol. 04. No.01. Tersedia di : <http://journal.unipdu.ac.id:8080/index.php/dirasat/article/view/1196>
- Fachrezi, Hakim dan Khair H. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Putra II (Persero) Kantor Cabang Kualamanu*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. ISSN. 2623-2634. Vol: 3, No: 1. Tersedia di : <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4834>

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Shania Rizki Meidina

Alamat : Jl. Karanggan RT 01/RW 04, Kecamatan Citeureup,
Kabupaten Bogor

Tempat dan Tanggal Lahir : Cimahi, 07 Mei 2000

Umur : 22 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan :
• SD : SDN Puspasari 01 Karanggan
• SMP : SMP PGRI 01 Cibinong
• SMA : SMA PLUS PGRI Cibinong
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Januari 2023
Peneliti,

(Shania Rizki Meidina)

Cibinong, 03 November 2021

Nomor : 0187/CIB-CIL/XI/2021
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : **Surat Keterangan Magang**

Kepada Yth.
Universitas Pakuan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jl Pakuan P.O Box 452 Bogor

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ruly Kurnia
Jabatan : Pemimpin KCP Cileungsi
Alamat : Jl.Alternatif Cibubur Km 8 Cileungsi Kec Cileungsi Bogor

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Shania Rizki Medina
Npm : 021118195
Program Studi : Manajemen

Bahwa nama yang tersebut di atas telah melakukan aktivitas magang kerja di Bank Bjb Kcp Cileungsi selama 1 (satu) bulan terhitung dari 01 Oktober 2021 sampai dengan 30 Oktober 2021.

Saudari Shania Rizki Medina telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik selama magang kerja di perusahaan kami. Yang bersangkutan juga aktif mempelajari dan mengikuti kegiatan administrasi yang berlangsung diperusahaan kami.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan, dan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk
CABANG CIBINONG – KCP CILEUNGI



Ruly Kurnia
Pemimpin KCP Cileungsi

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda (X) atau ceklis (√) pada kolom yang anda pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terjadi di tempat anda bekerja.
2. Ada 5 alternatif jawaban yang bisa dipilih yaitu :
 - a. SS = Sangat Setuju (5)
 - b. S = Setuju (4)
 - c. RG = Ragu-ragu (3)
 - d. TS = Tidak Setuju (2)
 - e. STS = Sangat tidak setuju (1)

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia
 - a. 21-30 tahun
 - b. 31-40 tahun
 - c. > 40 tahun
3. Pendidikan terakhir
 - a. Sarjana
 - b. Diploma
 - c. SMA/SMK
 - d. SMP
 - e. SD
4. Lama bekerja
 - a. < 2 tahun
 - b. 2-5 tahun
 - c. > 6 tahun

KUISIONER MOTIVASI KERJA

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
I. Balas Jasa						
1.	Insentif yang diterima sesuai dengan harapan					
2.	Bekerja dengan baik agar mendapatkan balas jasa					
II. Kondisi Kerja						
3.	Lingkungan kerja mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
4.	Karyawan bekerja dalam kondisi yang nyaman					
III. Fasilitas Kerja						
5.	Tingkat fasilitas yang diberikan di tempat kerja baik					
6.	Sarana dan prasarana pekerjaan memadai untuk melakukan pekerjaan					
IV. Prestasi Kerja						
7.	Karyawan puas terhadap hasil pekerjaan yang diselesaikan dengan baik					
8.	Atasan puas atas prestasi kerja yang dilakukan					
V. Pengakuan Dari Atasan						
9.	Mendapat pengakuan dari atasan ketika melaksanakan pekerjaan dengan baik					
10.	Pujian diberikan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
VI. Pekerjaan Itu Sendiri						
11.	Merasa tertantang melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik					
12.	Selalu melaksanakan tugas dengan baik					

KUISIONER LINGKUNGAN KERJA

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
<ul style="list-style-type: none"> • Fisik 						
I. Penerangan Cahaya						
1.	Tingkat penerangan yang ada tidak menyilaukan					
2.	Penerangan yang diberikan cukup					
II.Suhu Udara						
3.	Suhu di ruangan sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas bekerja					
4.	Ventilasi di ruang kerja berfungsi dengan baik					
III.Kebersihan						
5.	Ruangan kerja bersih dan lingkungan sekitar perusahaan bersih					
IV.Penggunaan Warna						
6.	Desain ruangan kerja memberikan rasa privasi dalam aktivitas lingkungan kerja					
7.	Warna dalam ruangan tidak mengganggu melaksanakan pekerjaan					
V.Keamanan						
8.	Keamanan gedung perusahaan sudah terjamin					
VI.Jam Kerja						
9.	Jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan baik					
10.	Jam kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan cukup					
<ul style="list-style-type: none"> • Non Fisik 						
VII. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan						
11.	Hubungan kerja dan komunikasi antara karyawan dan atasan baik					
VIII. Hubungan kerja antar rekan kerja						
12.	Keakraban antar rekan kerja terjalin didalam jam kerja					

KUISIONER KINERJA KARYAWAN

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
I. Kualitas						
1	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik					
2.	Meminimalkan tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan					
II. Kuantitas						
3.	Kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan					
4.	Tingkat kuantitas kerja maksimal dalam melaksanakan pekerjaan					
III. Tanggung Jawab						
5.	Selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
6.	Selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan					
IV. Kerja Sama						
7.	Tingkat kerja sama dengan karyawan lainnya baik					
8.	Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik					
9.	Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan					
V. Inisiatif						
10.	Karyawan datang lebih awal					
11.	Menyelesaikan tugas lebih awal					
12.	Aktif dalam berpendapat					

MOTIVASI KERJA (X1)

UJI VALIDITAS

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.744**	.360*	.000	-.037	.602**	.336	.085	.510**	.950**	.138	.273	.592**
	Sig. (2-tailed)		.000	.043	1.000	.840	.000	.060	.643	.003	.000	.450	.130	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	.744**	1	.301	.000	-.106	.423*	.228	.079	.380*	.780**	.219	.303	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000		.094	1.000	.563	.016	.209	.667	.032	.000	.228	.092	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	.360*	.301	1	.342	.501**	.251	.425*	.505**	.538**	.342	.631**	.352	.759**
	Sig. (2-tailed)	.043	.094		.055	.003	.166	.015	.003	.002	.055	.000	.048	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	.000	.000	.342	1	.877**	.098	.484**	.742**	.310	.000	.494**	.074	.598**
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	.055		.000	.592	.005	.000	.084	1.000	.004	.686	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	-.037	-.106	.501**	.877**	1	.134	.405*	.705**	.293	-.098	.504**	.055	.591**
	Sig. (2-tailed)	.840	.563	.003	.000		.466	.022	.000	.103	.594	.003	.765	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.6	Pearson Correlation	.602**	.423*	.251	.098	.134	1	.297	.216	.618**	.612**	.173	.318	.601**
	Sig. (2-tailed)									.000	.000			.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.166	.592	.466		.099	.236	.000	.000	.342	.076	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.7	Pearson Correlation	.336	.228	.425*	.484**	.405*	.297	1	.637**	.444*	.306	.435*	.259	.690**
	Sig. (2-tailed)	.060	.209	.015	.005	.022	.099		.000	.011	.088	.013	.152	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.8	Pearson Correlation	.085	.079	.505**	.742**	.705**	.216	.637**	1	.489**	.083	.498**	-.002	.678**
	Sig. (2-tailed)	.643	.667	.003	.000	.000	.236	.000		.005	.652	.004	.990	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.9	Pearson Correlation	.510**	.380*	.538**	.310	.293	.618**	.444*	.489**	1	.566**	.320	.408*	.745**
	Sig. (2-tailed)	.003	.032	.002	.084	.103	.000	.011	.005		.001	.075	.020	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.10	Pearson Correlation	.950**	.780**	.342	.000	-.098	.612**	.306	.083	.566**	1	.147	.348	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.055	1.000	.594	.000	.088	.652	.001		.422	.051	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.11	Pearson Correlation	.138	.219	.631**	.494**	.504**	.173	.435*	.498**	.320	.147	1	.380*	.714**
	Sig. (2-tailed)	.450	.228	.000	.004	.003	.342	.013	.004	.075	.422		.032	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.12	Pearson Correlation	.273	.303	.352*	.074	.055	.318	.259	-.002	.408*	.348	.380*	1	.491**
	Sig. (2-tailed)	.130	.092	.048	.686	.765	.076	.152	.990	.020	.051	.032		.004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

TOTAL_	Pearson	.592	.524	.759	.598	.591	.601	.690	.678	.745	.598	.714	.491	1
X1	Correlati on	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
	Sig. (2- tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	41.25	30.903	.528	.845
X1.2	41.41	30.636	.434	.849
X1.3	43.28	26.531	.673	.831
X1.4	41.34	30.039	.517	.844
X1.5	41.19	29.577	.496	.845
X1.6	41.56	28.383	.478	.848
X1.7	41.47	28.515	.608	.837
X1.8	41.31	29.577	.612	.839
X1.9	41.41	29.281	.692	.835
X1.10	41.28	30.660	.531	.844

X1.11	41.97	25.322	.580	.846
X1.12	41.31	30.996	.400	.851

LINGKUNGAN KERJA (X2)

UJI VALIDITAS

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.22	.86	.42	.152	.03	.61	.21	.48	.535	.152	.420	.732**
	Sig. (2-tailed)		.227	.000	.016	.407	.841	.007	.227	.005	.002	.407	.017	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	.22	1	.29	.05	.336	.38	.16	.19	.29	.126	.336	.157	.457**
	Sig. (2-tailed)	.227		.102	.751	.060	.030	.360	.291	.102	.491	.060	.392	.009
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	.86	.29	1	.41	.178	.13	.42	.39	.59	.523	.178	.525	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.102		.019	.329	.475	.016	.027	.000	.002	.329	.002	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	.42	.05	.41	1	.168	.09	.44	.40	.37	.352	.168	.243	.581**
	Sig. (2-tailed)	.016	.751	.017		.358	.615	.010	.029	.034	.048	.358	.179	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	.15	.33	.17	.16	1	.27	.42	.23	.13	-.07	1.00	.000	.488**
	Sig. (2-tailed)	.407	.060	.329	.358		.127	.016	.194	.466	.700	.000	1.000	.005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

X2.6	Pearson Correlation	.037	.385	.131	.092	.276	1	.121	.227	.397	.460	.276	.078	.471**
	Sig. (2-tailed)	.841	.030	.475	.615	.127		.509	.211	.024	.008	.127	.672	.007
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.7	Pearson Correlation	.615	.167	.422	.449	.421*	.121	1	.128	.272	.461	.421*	.319	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.360	.016	.010	.016	.509		.486	.131	.008	.016	.075	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.8	Pearson Correlation	.219	.192	.390	.409	.234	.227	.128	1	.371	.409	.234	.271	.588**
	Sig. (2-tailed)	.227	.291	.027	.020	.197	.211	.486		.037	.020	.197	.134	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.9	Pearson Correlation	.483	.295	.590	.376	.134	.397	.272	.371	1	.617	.134	.372	.725**
	Sig. (2-tailed)	.005	.102	.000	.034	.466	.024	.131	.037		.000	.466	.036	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.10	Pearson Correlation	.535	.126	.523	.352	-.071	.460	.461	.409	.617	1	-.071	.459	.692**
	Sig. (2-tailed)	.002	.491	.002	.048	.700	.008	.008	.020	.000		.700	.008	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.11	Pearson Correlation	.152	.336	.178	.168	1.000	.276	.421	.234	.131	-.071	1	.000	.488**
	Sig. (2-tailed)	.407	.060	.329	.358	.000	.127	.016	.197	.466	.700		1.000	.005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.12	Pearson Correlation	.420	.157	.525	.243	.000	.078	.319	.271	.372	.459	.000	1	.520**
	Sig. (2-tailed)													
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

	Sig. (2-tailed)	.017	.392	.002	.179	1.000	.672	.075	.134	.036	.008	1.000		.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.732**	.457**	.786**	.581**	.488*	.471**	.662**	.588**	.725**	.692**	.488*	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.000	.005	.007	.000	.000	.000	.000	.005	.002	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	43.41	35.410	.652	.814
X2.2	43.22	40.370	.377	.835
X2.3	43.56	33.286	.706	.808
X2.4	43.59	38.701	.500	.827
X2.5	43.25	39.677	.399	.833
X2.6	43.84	38.846	.350	.838

X2.7	43.69	35.254	.549	.823
X2.8	43.78	35.918	.450	.834
X2.9	43.81	33.899	.622	.816
X2.10	43.72	37.176	.621	.819
X2.11	43.25	39.677	.399	.833
X2.12	43.38	39.984	.448	.831

KINERJA KARYAWAN (Y)

UJI VALIDITAS

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL Y
Y1	Pearson Correlation	1	.394	.268	.790	.502	.444	.222	.374	.299	.295	.147	.117	.563**
	Sig. (2-tailed)		.026	.138	.000	.003	.011	.223	.035	.097	.101	.421	.523	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2	Pearson Correlation	.394	1	.571	.161	.594	.600	.214	.000	.295	.345	.134	.131	.524**
	Sig. (2-tailed)	.026		.001	.378	.000	.000	.239	1.000	.101	.053	.466	.476	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y3	Pearson Correlation	.268	.571	1	.230	.382	.259	.198	.077	.030	.307	.267	.088	.444*
	Sig. (2-tailed)	.138	.001		.205	.031	.153	.277	.675	.873	.087	.139	.631	.011
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y4	Pearson Correlation	.790	.161	.230	1	.506	.431	.314	.502	.452	.388	.302	.215	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.378	.205		.003	.014	.080	.003	.009	.028	.093	.238	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

Y5	Pearson Correlation	.502**	.594**	.382*	.506**	1	.771**	.435*	.313	.760**	.433*	.347	.278	.767**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.031	.003		.000	.013	.081	.000	.013	.052	.123	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y6	Pearson Correlation	.444*	.600**	.259	.431*	.771**	1	.249	.166	.652**	.297	.210	.156	.624**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.153	.014	.000		.169	.365	.000	.099	.248	.393	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y7	Pearson Correlation	.222	.214	.198	.314	.435*	.249	1	.676**	.637**	.839**	.802**	.763**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.223	.239	.277	.080	.013	.169		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y8	Pearson Correlation	.374*	.000	.077	.502**	.313	.166	.676**	1	.610**	.532**	.498**	.537**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.035	1.000	.675	.003	.081	.365	.000		.000	.002	.004	.002	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y9	Pearson Correlation	.299	.295	.030	.452**	.760**	.652**	.637**	.610**	1	.529**	.414*	.467**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.097	.101	.873	.009	.000	.000	.000	.000		.002	.018	.007	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y10	Pearson Correlation	.295	.345	.307	.388*	.433*	.297	.839**	.532**	.529**	1	.840**	.816**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.101	.053	.087	.028	.013	.099	.000	.002	.002		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y11	Pearson Correlation	.147	.134	.267	.302	.347	.210	.802**	.498**	.414*	.840**	1	.795**	.728**
	Sig. (2-tailed)													
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

	Sig. (2-tailed)	.421	.466	.139	.093	.052	.248	.000	.004	.018	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y12	Pearson Correlation	.117	.131	.088	.215	.278	.156	.763**	.537**	.467**	.816**	.795**	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.523	.476	.631	.238	.123	.393	.000	.002	.007	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.563**	.524**	.444*	.629**	.767**	.624**	.814**	.683**	.776**	.830**	.728**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	42.81	32.738	.488	.883

Y2	42.94	32.706	.436	.886
Y3	43.50	32.710	.322	.894
Y4	42.91	32.346	.563	.880
Y5	42.97	30.934	.717	.872
Y6	43.03	32.096	.552	.880
Y7	43.13	28.500	.754	.868
Y8	43.28	29.886	.589	.879
Y9	43.06	28.319	.698	.872
Y10	42.91	30.023	.789	.868
Y11	42.94	30.706	.664	.874
Y12	42.84	30.975	.611	.877

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.185	10.029		1.614	.117		
Motivasi_kerja	.544	.161	.527	3.383	.002	1.000	1.000
Lingkungan_kerja	.128	.142	.141	.902	.374	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.06959136
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.081
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.544 ^a	.296	.248	5.241	1.756
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan					

Variabel Motivasi Kerja

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12
4	5	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	3	3	3	5	4	4	4	5	3	4
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4
4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	5
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5
4	4	2	5	5	4	4	5	4	4	5	4
4	4	1	5	5	4	3	3	3	4	3	4
5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	3	2	5	5	3	4	5	4	3	4	3
4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	2	4
4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4
5	5	1	4	4	5	4	4	4	5	1	3
4	4	1	3	3	2	3	3	3	4	3	4
4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4
4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4
4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	1	3
4	4	1	3	3	4	2	3	4	4	2	4
3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	3
4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	2	5	5	4	5	5	4	4	5	5
4	4	3	5	5	2	3	5	4	4	4	3
4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4
4	4	1	3	3	2	3	3	3	4	3	4
4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4
4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	2	4	5	3	4	4	3	3	3	3
4	4	1	3	3	4	2	3	4	4	2	4

Variabel lingkungan kerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.1 0	X2.1 1	X2.1 2
5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4
4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	3	4	5	3	5	4	3	3	5	5
4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	5
3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	3
4	5	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4
1	3	1	3	4	4	1	5	1	3	4	3
4	5	4	4	3	4	2	5	4	3	3	4
5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4
5	4	5	4	4	4	5	1	4	4	4	4
5	4	5	4	5	3	5	4	1	3	5	4
4	4	1	3	4	3	5	1	1	3	4	3
3	4	3	4	4	3	2	1	3	2	4	3
2	5	2	2	5	4	2	1	2	2	5	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	5	4
5	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	5
5	3	5	4	4	2	5	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
4	3	3	5	3	2	3	3	3	4	3	4
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4
5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	5	3	3	4	5	3	5	4

Variabel kinerja karyawan (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5
5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	3
4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	4	5	5	4	4	4
4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	5
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	3	4	1	1	1	3	3	3
4	4	2	4	4	4	2	2	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3

R tabel

Tabel r untuk df = 1-50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950

40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

T tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712

3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688