



## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) SYARIAH CABANG KOTA MEDAN**

Mitha Sari Dewi<sup>1)</sup>, Erlyanti<sup>2)</sup>, Dewi Sundari Tanjung<sup>3)</sup>

<sup>1), 2), 3)</sup> Universitas AlwasliyahMedan

<sup>1)</sup>*mithasaridewi482@gmail.com*, <sup>2)</sup>*erlyantisauhan@gmail.com*, <sup>3)</sup>*sundaritanjung94@gmail.com*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT, Bank Tabungan Negara (Persero) Kota Medan. Adapun tujuan yang dicapai pada penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Syariah kota Medan, 2) Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Syariah kota Medan. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode kuantitatif Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Syariah Kota Medan . Penentuan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh yaitu sampel adalah keseluruhan jumlah populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Variabel independent yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja sedangkan variabel dependent yaitu kinerja karyawab di PT. Bank Tabungan Negara PT. Persero (Syariah) Kota Medan . Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji regersi linier berganda, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2) Secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adanya pemerhati kebersihan dan pemerhati lingkungan kerja yang baik ruang kerja agar tugas yang diberikan karyawan yang dikerjakan dengan baik dan diharapkan dengan adanya motivasi kerja akan meningkatkan semangat pegawai dalam sebuah organisasi.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### **Abstrak**

*This research aims to determine the effect of the work environment and work motivation on employee performance at PT. Bank Tabungan Negara (Persero) in Medan City. The objectives to be achieved in this study are: 1) To determine the impact of the work environment on employee performance at PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Syariah in Medan City, 2) To determine the work motivation of employees at PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Syariah in Medan City. The research method used is the quantitative method. The population in this study is the employees of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Syariah Kota Medan. The determination of the research sample uses the saturated sampling technique, where the sample is the entire population. The sample in this study consists of 35 respondents. The data collection instrument used was a questionnaire. The independent variables are the work environment and work motivation, while the dependent variable is employee performance at PT. Bank Tabungan Negara PT. Persero (Syariah) Medan City. The data analysis technique uses classical assumption tests, multiple linear regression tests, and t-tests. The results of this study indicate that: 1) Partially, the work environment does not have a positive and significant effect on employee performance 2) Partially, work motivation has a positive and significant effect on employee performance. The implication of this research is the presence of cleanliness and good workplace environment observers to ensure that the tasks assigned to employees are carried out well, and it is expected that with the presence of work motivation, employee morale within an organization will improve.*

**Keywords :** Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan harus mampu meningkatkan laba dari waktu ke waktu karena semakin besar laba yang diperoleh maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan maupun pimpinan. Agar dapat menghasilkan laba yang diinginkan harus didukung oleh sumber daya yang dimilikinya, baik berupa sumber daya aset maupun sumber daya manusia. Motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan adalah sumber daya manusia (Kasmir, 2019;3).

Mengelola SDM harus dilakukan secara benar sesuai dengan kaidah-kaidah kemanusiaan. Saat ini sesuai dengan perkembangannya manusia semakin diperhatikan bahkan sekarang sudah berubah menjadi aset yang perlu diperhatikan. Artinya manusia harus diperhatikan segala kebutuhannya dan diperlakukan sebaik-baiknya serta dijaga sebagaimana layaknya manusia, pengelolaan SDM harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku yang akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat.

Hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun terkadang terdapat karyawan yang tidak dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan. Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan, biasanya berusaha untuk menghasilkan hasil yang optimal dengan beberapa tujuan.

Dalam meningkatkan kinerja ukuran utama yang ditunjukkan dari hasil kerjanya adalah kemampuan seseorang dalam bekerja. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Hal lain yang perlu diperhatikan selain faktor kemampuan adalah faktor kesempatan yang dimiliki. Artinya, adanya kesempatan bagi seseorang melakukan suatu pekerjaan (Robbins, dalam Kasmir 2019;182). Colquitt (dalam Kasmir 2019;183) mengatakan kinerja (*performance*) adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh ahli manajemen sumber daya manusia

adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Misalnya kemampuan seseorang menjual suatu barang yang telah ditargetkan. Namun jika kinerja dilihat dari perilaku kerja maka yang dinilai adalah perilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi positif ataupun negatif.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Syariah Cabang Kota Medan Jl.Pangeran Diponegoro No. 34, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Sumatera Utara merupakan salah satu PT. Bank Tabungan Negara Syariah yang ada di Cabang Kota Medan yang fungsi sama dengan PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Kota Medan yang lain yang perbentukan dari PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Cabang Kota Medan.

Hasil observasi yang dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini menjadi perhatian bagi PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kota Medan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan sangat terlihat jelas selama bekerja. ada beberapa karyawan yang banyak menunda pekerjaan, meninggalkan tempat kerja tanpa izin terlebih dahulu, sering terlihat menganggur pada jam-jam kerja dan masuk kerja tidak tepat waktu. Tingkat kehadiran karyawan yang juga meningkat juga merupakan gejala penurunan kinerja karyawan. Ketidakhadiran karyawan menyebabkan tingkat kinerja karyawan menurun dan hal ini berdampak pada penurunan jumlah penjualan PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Kota Medan yang tidak meraih jumlah sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Menurut Simamora (dalam Mangkunegara, 2019) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dukungan organisasi dimana salah satu bentuk dari dukungan organisasi tersebut adalah pengembangan karier. Setiap perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan akan kenyamanan lingkungan kerja, peningkatan kedisiplinan dan memotivasi karyawan.

Menurut Budianto dan Katini (2021;109) Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi



kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas – tugas yang bermakna. Kondisi lingkungan dalam variasi – variasi yang relative sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah dapat mendorong efek – efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai. Selain itu rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan pegawai.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya

Menurut Machdalena (2021:35) motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu, pada kasus ini adalah bekerja secara optimal agar menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penyusunan penelitian menggunakan penelitian secara kuantitatif,

penentuan sampel penelitian menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu sampel adalah keseluruhan jumlah populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Variabel independent yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja sedangkan variabel dependent yaitu kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara PT. Persero (Syariah) Kota Medan . Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

a. Penentuan Nilai n (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai n (Jumlah Responden) adalah 35 Orang

b. Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus  $Df = n - 2$ . Pada penelitian ini, nilai Df =  $35 - 2 = 33$

Penentuan Nilai  $\alpha$

Penelitian ini menggunakan nilai  $\alpha = 5\%$

c. Penentuan nilai  $r_{tabel}$  melalui tabel *r product moment*

Melalui tabel *r product moment*, nilai  $r_{tabel}$  pada penelitian ini adalah 0,344.

### b. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatlah nilai reliabilitas untuk variabel motivasikerja (X2) sebagai berikut.

Berdasarkan tabel hasil pengoahan data butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6.

### c) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel kinerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6.\

#### 1. Pengujian Asumsi Klasik

##### 1.2 Uji Normalitas Data

Dari hasil perhitungan, didapat nilai *Signifikansi* adalah sebesar 0,998. Nilai ini lebih besar daripada 0,05 yang berarti data berdistribusi normal.Selain melalui pengujian dengan *Kolmogorov Smirnov*, pengujian juga



diakukan dengan membangkitkan histogram dan P-Plots melalui *Software SPSS*.

### 1.3 Uji Multikolinearitas

Dari hasil pengoaha data, didapat nilai toleransi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,436, dan variabel motivasi kerja adalah 0,298. Kedua nilai toleransi pada kedua variabel bebas tersebut berada pada ambang nilai di atas 0,1. Berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk variabel lingkungan kerja adalah 2,295, dan variabel motivasi kerja adalah 3,355. Kedua nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* berada ambang nilai di bawah 10.

Kesimpulan yang diambil pada pengujian ini adalah data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas dan dapat digunakan untuk melakukan analisis tahapan selanjutnya.

### 1.4 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan output *scatterplots* di atas diketahui bahwa:

- Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
- Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- Penyebaran titi-titik data tidak berpola

## PENGUJIAN HIPOTESIS

### Analisis Korelasi

*Hasil Pengolahan Data, 2024*

Dari hasil pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa:

- Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi  $0 < 0,05$  dan nilai  $r_{hitung} (0,745) > r_{tabel} (0,344)$ . Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y).
- Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi  $0 < 0,05$  dan nilai  $r_{hitung} (0,890) > r_{tabel} (0,344)$ . Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).
- c.

### Uji Regresi Linerar Berganda

Di diapat nilai  $a = 4,069$ ,  $b_1 = 0,135$ ,  $b_2 = 0,555$ . Maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,069 + 0,135X_1 + 0,555X_2.$$

### Uji Koefisien Determinansi

Pengujian parsial (Uji t) variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,118 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 1,606 < t_{tabel} = 2,035$ , maka  $H_0$  diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah Medan..

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,819 atau 81,9%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 81,9% variabel lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Medan Sisanya sebesar 18,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang kinerja karyawan Bank BTN Syariah Medan, faktor lingkungan kerja, disiplin kerja dan. motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja terbanyak yakni sebesar 81,9%..

## KESIMPULAN

- Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah Medan.
- Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budianto. A. Aji Tri. Dan Katini. Amelia. (2015). *Pengaruh Lingkungan Ke Rja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta*. Jurnal Imliah Prodi Majemen Universitas Pamulang. Volume 3. Nomor 1. 100-124
- Haslinda dan Jamaluddin. *Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah*



## Hibrul Ulama: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Keislaman

p-ISSN: 2798-0979 | e-ISSN : 2685-5658

Vol. 7, No. 1 Juni 2025

Kabupaten Wajo. Jurnal Ilmiah

Akuntansi Peradaban 1-21

Rena Prilian,dkk. 2014. *Pengaruh*

*Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*

*Karyawan Di Pt Mit Ra Global Holiday*

*Jimbaran Bali. Jurnal IPTA. Volume 2*

Nomor 1. ISSN. 2338 – 8633. 24 – 26

Kadir. Abdul. Dkk. 2014. *Pengaruh Ability,*

*Motivasi Dan Pengembangan Karir*

*Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi Pt*

*Riau Pos Intermedia Pekanbaru. Jurnal*

*Ekonomi. Volume 22. 42 – 58*