

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Maybank Indonesia Kantor Cabang Sutomo Kota Jambi

M. Haris

Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

Correspondence email: harunharism26@gmail.com

Abstract – With the increasing number of employees each year results in a lack of work space and a salary increase of less than 2% can affect employee performance and also still a small number of recruited marketing employees have an impact on the achievement of branch offices. The research aims to learn how the influence of the work environment and motivation and performance job of Bank Maybank Indonesia Of Sutomo Of Jambi City. The method used is descriptive quantitative methods. The analysis tool used is multiple linier regression analysis, coefficient correlation and determination, F and T test. And the object of this research is Bank Maybank of Indonesia Branch Office Sutomo of Jambi City. Results SPSS 20 get regeregression equation $Y = 9.500 - 0.064 X_1 + 0.259 X_2$. Correlation between work environment and motivation performance against employee activity in Bank Maybank of Indonesia Branch Office Sutomo of Jambi City. Determination test, the earned value of adjusted r^2 is 0.155 this amount states that the variable X_1 or X_2 is able to explain the variabel Y of employee performance in Bank Maybank of Indonesia Branch Office Sutomo of Jambi City amounts 15.5% and the rest 84.5% if be caused by other variables outside variables studied. The Work Environment and Motivation Employee based hypothesis testing is known that there is a significant relationship between work environment and motivation performance against employee activity in Bank Maybank of Indonesia Branch Office Sutomo of Jambi City, Employees continue to have work to keep and maintain or improve performance. Leader should give rewards to employees who successfully demonstrate high performance, then the employee will be motivated to work harder and better in the workplace.

Keywords: Work Environment; Motivation; Employee Activity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta untuk mencapai suatu tujuan atau target yang ingin dicapai. Manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat internal maupun bersifat eksternal ditentukan oleh sumber daya manusia yang setepat-tepatnya.

Sebagai asset yang penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan, maka sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian khusus dimana sumber daya manusia sebagai penggerak dan pelaksana dari suatu kegiatan dalam mencapai visi dan misi suatu organisasi. Organisasi juga harus berusaha menjaga dan memelihara dan terus mengembangkan sumber daya manusia tersebut sehingga memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan.

Aktivitas pegawai disuatu organisasi memerlukan lingkungan kerja yang mendukung aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material atau psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja, kinerja juga diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, yaitu motivasi kerja. Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2009: 94) teori kebutuhan didefinisikan “Sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri”. Menurut Hasibuan (2007: 95) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mampu bekerja sama,

bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Handoko (2003: 252) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi. Dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bias member sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2009: 67) “ Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (2005: 13), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2007: 95), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Prestasi, Motivasi karyawan dalam bekerja adalah selalu berusaha untuk terus meningkatkan prestasi dengan memiliki tekad untuk mencapai prestasi yang terbaik.

Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 260) mengungkapkan bahwa, “kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).” Kualitas Kerja (*Quality of Work*), Mutu hasil pekerjaan seperti ketepatan, ketelitian dan keberhasilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011: 11) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Menurut Sugiyono (2011: 7) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivis, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu.

Jenis data dalam penelitian diklasifikasikan menjadi dua (2) yaitu data primer adalah data utama yang diperoleh dari responden yang menjadi objek penelitian ini, pengumpulannya dilakukan melalui kuesioner dan data sekunder yaitu data yang telah diolah lebih lanjut dan merupakan data pendukung.

Sumber data penelitian ini adalah karyawan pada Bank Maybank Indonesia Kantor Cabang Sutomo Kota Jambi yang diambil melalui menyebarkan kuesioner

Subjek penelitian ini ialah seluruh populasi karyawan pada Bank Maybank Indonesia Kantor Cabang Sutomo Kota Jambi yang diteliti yang berjumlah 51 orang.

Prosedur pengumpulan data yaitu responden diberikan waktu untuk mengisi kuesioner selama 30 menit dan diperkenankan untuk mengklarifikasi pernyataan yang kurang jelas. Setelah selesai kuesioner dikumpulkan dan peneliti melakukan pengecekan terhadap kelengkapan dan kejelasan isian kuesioner untuk memastikan semua pernyataan telah terisi. Selanjutnya peneliti mengumpulkan kuesioner-kuesioner yang telah di isi responden ke dalam

satu berkas. Namun apabila tidak semua responden mengisi pada saat itu juga, dikarenakan aktivitas responden yang tinggi sehingga beberapa kuesioner ada yang dibawa pulang untuk diambil dihari berikutnya.

Dalam penelitian ini penulis menganalisa data yang diperoleh secara deskriptif. Analisa dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dan didukung dengan analisis deskriptif. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Maybank Indonesia Kantor Cabang Sutomo Kota Jambi. Untuk melihat bagaimana hubungan variabel independen dan variabel dependen, maka dilihat berdasarkan koefisien determinasi (R^2). Yang mana koefisien determinasi merupakan angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Determinasi (r).

Dilain sisi untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan dalam bentuk pengujian statistic yakni uji t. pada uji ini menyatakan apabila hasil t yang dihitung lebih besar dari t dalam tabel maka dapat dinyatakan ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan distribusi variabel Lingkungan kerja dapat dijelaskan bahwa semua variabel lingkungan kerja mempunyai skor yaitu lingkungan kerja fisik sebesar 224.5 dalam kategori Sangat baik, lingkungan kerja psikologis sebesar 222 dalam kategori sangat baik. Sedangkan distribusi variabel Motivasi dapat dijelaskan bahwa semua variabel motivasi mempunyai skor yaitu prestasi sebesar 225.5 dalam kategori sangat setuju, pengakuan sebesar 204 dalam kategori setuju, kemajuan untuk kenaikan pangkat sebesar 220 dalam kategori sangat setuju, pekerjaan itu sendiri sebesar 212 dalam kategori setuju, kemungkinan untuk tumbuh sebesar 211 dalam kategori setuju dan tanggung jawab sebesar 224.5 dalam kategori sangat setuju. Dilain sisi distribusi dimensi kinerja dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja karyawan mempunyai skor yaitu kualitas kerja sebesar 222.5 dalam kategori sangat baik, ketepatan waktu sebesar 230.5 dalam kategori sangat baik, inisiatif sebesar 219 dalam kategori sangat baik, kemampuan sebesar 222.5 dalam kategori sangat baik dan komunikasi sebesar 233.5 dalam kategori sangat baik.

Uji regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk memasukkan data yang diteliti kedalam suatu model persamaan regresi dan membuktikan mengenai dugaan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berdasarkan hasil analisis regresi linear dapat diperoleh sebagai berikut: $Y = 9.500 - 0.064 X_1 + 0.259 X_2$. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar -0.064 artinya jika lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan pada Bank Maybank Indonesia Kantor Cabang Sutomo Kota Jambi akan menurun sebesar 0.064. dan koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar 0.259 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1% sedangkan lingkungan kerja konstan, maka kinerja karyawan pada Bank Maybank Indonesia Kantor Cabang Sutomo Kota Jambi akan mengalami peningkatan sebesar 0.259. konstanta sebesar 9.500 artinya lingkungan kerja dan motivasi naik maka kinerja karyawan pada Bank Maybank Indonesia Kantor Cabang Sutomo Kota Jambi akan mengalami kenaikan sebesar 9.500.

Koefisien korelasi dan determinasi adalah suatu parameter untuk ukuran seberapa kuat atau erat antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Dari lampiran koefisien korelasi atau nilai r yaitu sebesar 0.394 atau 39.4% artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y). dari hasil pengujian bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) member pengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 15.5% sisanya 84.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji F dengan demikian F hitung 4.405 > F tabel 3.19 artinya terdapat pengaruh signifikan besama-sama variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Maybank Indonesia Kantor Cabang Sutomo Kota Jambi.

Uji T dengan menggunakan α 0.05 maka hasil perhitungan T tabel masing-masing variabel adalah sebagai berikut, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Bank Maybank Indonesia Kantor Cabang Sutomo Kota Jambi berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka T hitung -0.536 sedangkan T tabel sebesar 2.010. jadi T hitung < dari T tabel maka keputusannya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Maybank Indonesia Kantor Cabang Sutomo Kota Jambi. Dan pengaruh motivasi terhadap kinerja pada Bank Maybank Indonesia Kantor Cabang Sutomo Kota Jambi berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka T hitung 2.948 sedangkan T tabel sebesar 2.010 jadi T hitung > T tabel 2.010. maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Maybank Indonesia Kantor Cabang Sutomo Kota Jambi.

Pembahasan

Pelaksanaan Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Bank Maybank Indonesia Kantor Cabang Sutomo Kota Jambi

Tabel 1. Rekapitan Tanggapan Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja

Item	Pertanyaan	Skor	Keterangan
1	Kondisi peralatan kerja	223	Sangat Baik
2	Sirkulasi udara di tempat kerja	220	Sangat Baik
3	Penerangan di tempat kerja	230	Sangat Baik
4	Penanganan suara bising di tempat kerja	214	Baik
5	Penataan peralatan di ruangan kerja	217	Sangat Baik
6	Keamanan di tempat kerja	243	Sangat Baik
7	Perhatian terhadap kebutuhan pegawai	212	Baik
8	Kejelasan pembagian tugas di tempat kerja	219	Sangat Baik
9	Profesionalisme pegawai dalam bekerja	230	Sangat Baik
10	Hubungan kerjasama diantara sesama rekan kerja	225	Sangat Baik
11	Komunikasi antara pegawai dengan pimpinan	224	Sangat Baik
	Total	2.457	
	Rata-rata	223.3	Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 223.3, artinya lingkungan kerja di Bank Maybank Indonesia Kantor Cabang Sutomo Kota Jambi sudah sangat baik.

Jawaban responden tertinggi berkaitan dengan keamanan di tempat kerja. Kenyataan ini menunjukkan keamanan di tempat kerja dalam bekerja pada Bank Maybank Indonesia Kantor Cabang Sutomo Kota Jambi sudah sangat baik.

Sedangkan jawaban responden terendah berkaitan dengan penanganan suara bising di tempat kerja. Kenyataan ini menunjukkan dapat mengganggu fokus karyawan dalam bekerja pada Bank Maybank Indonesia Kantor Cabang Sutomo Kota Jambi.

Tabel 2. Rekapitan Tanggapan Responden Terhadap Indikator Motivasi

Item	Pertanyaan	Skor	Keterangan
1	Bekerja karena ingin meningkatkan prestasi	222	Sangat Setuju
2	Memiliki prinsip untuk selalu mencapai prestasi yang terbaik	229	Sangat Setuju
3	Melaksanakan kerja karena mengharapkan penghargaan dari pimpinan	203	Setuju
4	Keinginan untuk menunjukkan kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan	206	Setuju
5	Mengharapkan besaran balas jasa yang sesuai dengan kerja yang dilakukan	203	Setuju
6	Melaksanakan kerja karena mengharapkan karir yang lebih baik	218	Sangat Setuju
7	Tekad untuk mencapai karir yang tertinggi di tempat kerja	222	Sangat Setuju
8	Pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan selama ini	210	Setuju
9	Keinginan untuk melaksanakan pekerjaan yang bersifat menantang	214	Setuju
10	Pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan selama ini	209	Setuju
11	Keinginan untuk melaksanakan pekerjaan yang bersifat menantang	213	Setuju

12	Bersedia menerima tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan	224	Sangat Setuju
13	Komitmen untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab	225	Sangat Setuju
	Total	3.009	
	Rata-rata	214.9	Sangat Setuju

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 214.9, artinya karyawan sangat setuju hal ini menunjukkan motivasi karyawan pada Bank Maybank Indonesia Kantor Cabang Sutomo Kota Jambi sudah sangat baik.

Jawaban responden tertinggi berkaitan dengan memiliki prinsip untuk selalu mencapai prestasi yang terbaik. Kenyataan ini menunjukkan bahwa karyawan selalu bekerja maksimal untuk mencapai hasil yang terbaik.

Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan melaksanakan kerja karena mengharapkan penghargaan dari pimpinan dan mengharapkan besaran balas jasa yang sesuai dengan kerja yang dilakukan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja tidak untuk mengharapkan apapun.

Tabel 3. Rekapitan Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kinerja

Item	Pertanyaan	Skor	Keterangan
1	Memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	230	Sangat Baik
2	Memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	215	Sangat Baik
3	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	232	Sangat Baik
4	Dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan yang ditangani	229	Sangat Baik
5	Volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan	211	Baik
6	Anda memiliki inisiatif dalam pelaksanaan pekerjaan	227	Sangat Baik
7	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	219	Sangat Baik
8	Anda memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	226	Sangat Baik
9	Hubungan kerja sama antara karyawan berjalan dengan baik	231	Sangat Baik
10	Tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas	236	Sangat Baik
	Total	2.256	
	Rata-rata	225.6	Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 225.6 artinya karyawan sangat setuju hal ini menunjukkan kinerja karyawan pada Bank Maybank Indonesia Kantor Cabang Sutomo Kota Jambi sudah sangat baik.

Jawaban responden tertinggi berkaitan dengan tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas. Kenyataan ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja tanpa menunda-nunda pekerjaannya.

Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan bekerja dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Maybank Indonesia Kantor Cabang Sutomo Kota Jambi

Uji T dengan menggunakan α 0.05 maka hasil perhitungan T tabel masing-masing variabel adalah sebagai berikut, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Bank Maybank Indonesia Kantor Cabang Sutomo Kota Jambi berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka T hitung -0.536 sedangkan T tabel sebesar 2.010. Dan pengaruh motivasi terhadap kinerja pada Bank Maybank Indonesia Kantor Cabang Sutomo Kota Jambi berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka T hitung 2.948 sedangkan T tabel sebesar 2.010 jadi T hitung 2.948 > T tabel 2.010.

Koefisien korelasi dan determinasi adalah suatu parameter untuk ukuran seberapa kuat atau erat antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Dari lampiran koefisien korelasi atau nilai r yaitu sebesar 0.394 atau 39.4% artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y). dari hasil pengujian bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) member pengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 15.5% sisanya 84.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

SIMPULAN

Pada variabel Lingkungan Kerja Jawaban responden tertinggi (243) berkaitan dengan keamanan di tempat kerja. Kenyataan ini menunjukkan keamanan di tempat kerja dalam bekerja pada Bank Maybank Indonesia Kantor Cabang Sutomo Kota Jambi sudah sangat baik. Dan variabel Motivasi Jawaban responden tertinggi (229) berkaitan dengan memiliki prinsip untuk selalu mencapai prestasi yang terbaik. Kenyataan ini menunjukkan bahwa karyawan selalu bekerja maksimal untuk mencapai hasil yang terbaik. Dan variabel Kinerja Karyawan Jawaban responden tertinggi (236) berkaitan dengan tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas. Kenyataan ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja tanpa menunda-nunda pekerjaannya. Sedangkan Uji T disimpulkan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan T hitung $<$ dari T tabel maka keputusannya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Maybank Indonesia Kantor Cabang Sutomo Kota Jambi. Dan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja dengan T hitung $>$ dari T tabel maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Maybank Indonesia Kantor Cabang Sutomo Kota Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.