

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 1 hal 107-114

Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Medan Balai Kota

Muchril Ardiansyah Putra

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

muchril@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance at PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Medan City Hall, to determine the effect of facilities on employee performance at PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Medan City Hall, to determine the effect of work motivation on employee performance at PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Medan City Hall, to determine the effect of work environment, facilities and work motivation on employee performance at PT. Bank Mandiri Persero Tbk Medan City Hall Branch. The research methodology used in this research is associative with the research method used with questionnaires, causal associative with data collection techniques, and deductive explained from general theories, then conclusions are drawn by observation to assess the validity of the theory's validity. Then it is defined descriptively, because to explain the data obtained and to answer the formula we will direct the results. From the research results indicate that motivation partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Medan City Hall, facilities partially have a positive and significant influence on employee performance at PT. Bank Mandiri Persero Tbk Branch Medan City Hall, partially motivation has a positive and significant influence on employee performance at PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Medan City Hall, and work environment, facilities and motivation have a significant effect on employee performance at PT. Bank Mandiri Persero Tbk Medan City Hall Branch.

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

PENDAHULUAN

Pengelolaan SDM merupakan sebagian dari kepemimpinan perusahaan yang menitikberatkan pada aspek SDM. Supaya memiliki tenaga kerja terampil, peran MSDM adalah menangani faktor manusia dengan baik. Dalam organisasi perusahaan, sumber daya manusia sangat penting, sehingga diperlukan upaya untuk mengolahnya secara profesional agar tercipta Keseimbangan antara kepentingan pekerja perusahaan dengan harapan dan keterampilan manajemen. Menurut Bambang (2015:56), Lingkungan kerja merupakan aspek yang mempengaruhi produktivitas pekerja. Sebaliknya jika karyawan tersebut hidup dalam lingkungan kerja yang tidak efektif sehingga tidak membantu pekerjaan yang dilakukan secara optimal, maka akan membuat karyawan yang bersangkutan tertekan, kelelahan. Karyawan yang bekerja pada lingkungan kerja membantunya bekerja secara maksimal akan memberikan hasil positif. Efisiensi karyawan mudah menjadi buruk. Dalam suatu organisasi, tugas pegawai mencakup fasilitas yang menunjang pekerjaannya sehingga kegiatan

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 1 hal 107-114

organisasi berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Seorang karyawan harus bisa mengelola fasilitas yang ada atau memanfaatkannya.

Menurut Hendry (2012 : 97), “Fasilitas merupakan sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh karyawan baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun dalam menjalankan pekerjaan”. Hasil wawancara peneliti dengan beberapa pegawai yang menjadi objek penelitian didapati bahwa bebera peralatan dan perlengkapan kantor sudah cukup tua. Pemanfaatannya fasilitas yang kurang maksimal dapat menghambat kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kinerja seringkali diasumsikan dipengaruhi oleh variabel lain, termasuk motivasi kerja, selain fasilitas kantor. Agar dapat mencapai hasil yang maksimal organisasi sangat membutuhkan tenaga yang terlibat dan berfungsi, dibutuhkan dorongan untuk mencapai hasil pekerjaan yang maksimal agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2012: 95) “motivasi merupakan hal yang membuat semangat kerja seseorang, supaya karyawan bisa Berkolaborasi secara efektif, berfungsi, dan diintegrasikan dalam upaya untuk mendapatkan kebahagiaan. Handoko (2013: 52) mengemukakan bahwa “motivasi adalah kepribadian seseorang yang mendorong kemauan individu untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan”. Setiap pegawai Agar termotivasi untuk bekerja lebih baik, Anda membutuhkan inspirasi. Karyawan akan bekerja lebih keras untuk melaksanakan pekerjaannya dengan semangat kerja yang kuat. Sebagai perbandingan, pekerja tidak memiliki semangat untuk bekerja, cepat menyerah, dan kesulitan menyelesaikan pekerjaannya dengan motivasi kerja yang buruk (Setiawan, 2013: 78).

Motivasi merupakan motivasi, komitmen dan keinginan individu untuk memiliki kekuatan dan memimpin tindakan di lingkungan kerjanya untuk melaksanakan tugas dengan baik (Hakim, 2016). Motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan perilaku dan tindakan seseorang. Sikap yang terjadi secara pribadi berhubungan dengan keyakinan, pikiran, tanggung jawab, sistem sosial dan peristiwa baru yang dapat dipengaruhi dan diubah oleh tindakan bersama dengan emosi. Dalam sebuah perusahaan, Handoko (2013:90) mengemukakan bahwa suatu cara agar meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan kompensasi, selain itu faktor lain adalah lingkungan kerja, fasilitas dan motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Melihat persaingan pasar industri perbankan dikota Medan mengharuskan kebutuhan sumber daya manusia yang profesional, banyak juga bank-bank konvensional lainnya sebagai pesaing Bank Mandiri. Bank Mandiri Cabang Balai Kota Medan diharapkan mampu menangani sumber daya manusia yang unggul terutama yang mampu beroperasi secara lebih efektif guna memenuhi tujuan yang diinginkan, guna mengatasi permasalahan yang dihadapi Bank Mandiri Cabang Balai Kota Medan dengan semakin berkembangnya persaingan industri perbankan di kota Medan

Perusahaan yang menjadi obyek penelitian adalah Bank Mandiri Cabang Medan Balai Kota. Sejak awal beroperasi hingga kini, Bank Mandiri Cabang Medan Balai Kota menunjukkan perubahan yang signifikan. Pengetahuan tentang keunggulan barang-barang perbankan juga semakin berkembang, selain dedikasi pemerintah untuk meningkatkan pertumbuhan perbankan, dan semangat kerja yang tinggi, semua didukung oleh lingkungan kerja yang berkualitas tentunya. Pegawai yang bekerja di Bank Mandiri Cabang Medan Balai Kota memiliki tanggung jawab, ketaatan pada peraturan-peraturan yang didukung adanya sekitar kerja yang baik, pemberian fasilitas yang mumpuni dan diiringi dengan motivasi kerja yang tinggi sehingga beban kerja dapat terselesaikan dengan baik. Kinerja salah satu indikasi perilaku seseorang yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang cocok dengan tempatnya di suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Artinya, output pekerja menentukan keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan. Salah satu elemen terpenting dalam

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 1 hal 107-114

menghidupkan organisasi adalah manusia di setiap organisasi. perusahaan yang efektif harus mendukung ini. Bagus juga karena bisnis tidak dapat mencapai tujuannya tanpa hasil yang baik untuk itu lingkungan kerja tempat pegawai bekerja sangat penting di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Situasi material dan psikologis yang terjadi di perusahaan adalah lingkungan kerja. Bisnis juga harus memiliki suasana Pekerjaan yang memadai, seperti suasana fisik (ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, suara, pencahayaan yang baik dan musik yang bagus), dan lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan karyawan, hubungan karyawan dengan kepemimpinan, dan tempat ibadah). Penyelesaian pekerjaan akan didorong oleh suasana kerja yang aman sehingga karyawan memiliki semangat dan produktivitas. Karyawan (Sidanti, 2015: 8). Perusahaan harus mampu menyediakan SDM yang terampil. Output yang dihasilkan karyawan baik / kuat sehingga dapat membantu usaha memperoleh pendapatan dan sebaliknya jika kinerja menurun maka dapat merugikan usaha. Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan diperlukan kinerja karyawan bagus, karena produktivitas perusahaan akan meningkat dengan tanggung jawab yang tinggi, target yang realistis, rencana kerja yang rinci, berani mengambil risiko yang dihadapi.

KAJIAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Mangkunegara (2017:78) Menurut ukuran khusus Untuk tugas yang buruk, seseorang mencapai hasilnya. Dalam menentukan hasil dari kesuksesan karyawan, langkah yang diambil oleh perusahaan memiliki standar dan periode waktunya sendiri. Mangkunegara (2017:90) bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sesuai tanggungjawab telah dikasihnya. Berdasarkan pemikiran para ahli tersebut bisa dikatakan bahwa kinerja seseorang (individu) mempunyai ikatan erat dengan penghasilan organisasi atau perusahaan (Corporate Performance). Dengan kata lain, output yang baik dari karyawan akan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap daya saing perusahaan. Ketika mereka mempunyai dorongan kerja berasal dalam diri mereka sendiri dan dari dalam bisnis, pekerja yang memiliki keterampilan yang baik akan berusaha untuk berfungsi secara optimal. Misalnya dorongan kerja yang datang dari dalam, keterampilan yang dimiliki pekerja sejalan dengan pekerjaan yang dilakukan. Sementara itu, dukungan perusahaan berupa gaji yang tinggi, suasana kerja yang aman, bahkan insentif perusahaan kepada para pekerja tersebut sehingga para karyawan tersebut memiliki insentif yang tinggi untuk bekerja. Beberapa sebagian pegawai memiliki kinerja yang bagus, efeknya bisa diketahui Produktivitas bisnis, artinya mencapai tujuan bisnis yang sejalan dengan visi dan tujuannya.

Lingkungan Kerja

Iklim kerja juga menjadi salah satu penyebab yang perlu diingat oleh perusahaan karena terkait erat dengan produktivitas pekerja yang tinggi dan rendah. Iklim kerjayang baik dapat mendorong semangat kerja yang tinggi, yang pada gilirannya dapat menyebabkan keberhasilan pekerja. Menurut Sutrisno (2011: 118), bahwa seluruh fasilitas kerja dan fasilitas di sekitar pekerja yang melakukan pekerjaan akan berdampak pada pelaksanaan pekerjaan. Selain itu menurut Silalahi (2013:118) Kedua faktor yang berada di luar batas perusahaan adalah sistem operasi, yang membentuk tugas-tugas administratif secara aktif atau tidak sengaja untuk mencapai efektivitas perusahaan. Oleh karena itu, pembaca harus menyimpulkan, berdasarkan kekuatan dari masing-masing penjelasan di atas, bahwa

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 1 hal 107-114

lingkungan kerja adalah suatu penerapan metode yang menentukan seseorang untuk melakukan sesuatu yang relevan dengan kinerja organisasi di suatu perusahaan, baik fisik maupun non fisik.

Fasilitas

Fasilitas adalah semua komponen yang dapat mempromosikan dan memungkinkan penerapan layanan yang dapat memfasilitasi inisiatif dalam arti teknologi dan fasilitas. "fasilitas adalah sarana pemuluan pelaksanaan fungsi" Fasilitas adalah sarana pemuluan fungsi pelaksanaan "alat adalah sesuatu yang dipergunakan, dipergunakan dan ditempati oleh pengusaha, baik dari segi lingkungan dan pekerjaan serta untuk kelancaran" sebuah perangkat adalah sesuatu yang digunakan, digunakan, dan ditempati oleh pengusaha, baik dari segi lingkungan, pekerjaan, maupun kelancaran Fasilitas kerja sederhana yaitu "merupakan sarana fisik yang dapat mengolah suatu masukan (input) menjadi keluaran yang diinginkan" didefinisikan menurut Moekijat (2011: 155). Dari beberapa pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan perangkat atau infrastruktur yang digunakan untuk memberikan kemudahan dalam penyampaian suatu masukan kepada hasil yang diinginkan. Hal itu tentunya akan menginspirasi para pekerja untuk meningkatkan pengabdian kepada masyarakat jika gedung perkantoran dalam kondisi baik dan lengkap.

Motivasi Kerja

Motivasi juga merupakan sesuatu yang menyebabkan operasi lebih menyenangkan bagi Anda. Dalam meningkatkan kesuksesan karyawan di perusahaan global, motivasi yang luar biasa berperan penting. Landasan manajemen adalah inspirasi. Inspirasi kerja adalah keadaan mental dan pola pikir mental manusia yang memberi energi, membimbing, mendistribusikan, mengontrol, dan memelihara personel atau tindakan dan tindakan kerja. Gerakan didefinisikan sebagai suasana dalam kepribadian seseorang yang memfasilitasi kemauan individu untuk melakukan tugas-tugas tersebut untuk tujuan itu, menurut Handoko (2013: 56). Siagian (2012: 94) mengemukakan bahwa unsur motivasi kerja menarik pemikiran yang kuat dari para eksekutif di lingkungan perkantoran, khususnya kehidupan kerja di perusahaan bisnis.

METODE

Pendekatan asosiatif merupakan pendekatan dalam analisis ini dimana dapat ditunjukkan adanya korelasi atau pengaruh antara kedua variabel (variabel bebas dan pendekatan variabel). X1 yaitu Lingkungan Kerja, X2 yaitu Peralatan, X3 masing-masing Semangat Kerja adalah variabel bebas dari analisis ini, dan variabel terikat Y yaitu Efisiensi Pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel
Hasil Output Koefisien Determinasi (*R-Square*)

| Model Summary ^b | | |
|----------------------------|-------------------|----------|
| Model | R | R Square |
| 1 | ,826 ^a | ,682 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Fasilitas, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 1 hal 107-114

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai R_{square} adalah sebesar 0,682 atau sama dengan 68,2% artinya bahwa Lingkungan Kerja, Fasilitas dan Motivasi mampu untuk menjelaskan Kinerja pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Medan Balai Kota adalah sebesar 68,2% dan sisanya 31,8% Dijelaskan oleh variabel independen lain yang belum digunakan dalam model analisis ini.

Uji Parsial (Uji-t)

Hasil uji parsial (Uji-t)

Tabel
Hasil Output Uji t

| Coefficients ^a | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| Model | | | | | | |
| 1 | (Constant) | 5,170 | 12,877 | | 4,284 | ,000 |
| | Kepemimpinan | ,494 | ,199 | ,179 | 3,973 | ,037 |
| | Motivasi | ,345 | ,225 | ,004 | 4,022 | ,031 |
| | BudayaKerja | ,413 | ,243 | ,164 | 3,876 | ,018 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel di atas dapat di ketahui bahwa :

- Variabel X_1 yaitu lingkungan kerja memiliki signifikansi sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari tabel diatas tentang pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} 3,973 > t_{\text{tabel}} 2.042$ dengan probabilitas Sig 0,037, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
- Variabel X_2 yaitu fasilitas memiliki signifikansi sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari tabel diatas tentang pengaruh fasilitas (X_2) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} 4,022 > t_{\text{tabel}} 2.04227$ dengan probabilitas Sig 0,031, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa fasilitas (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
- Variabel X_3 yaitu motivasi kerja memiliki signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari tabel diatas tentang pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} 3,876 > t_{\text{tabel}} 2.04227$ dengan probabilitas Sig 0,018, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

DISKUSI

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 1 hal 107-114

Suasana Salah satu pendekatannya adalah bekerja. untuk mendorong Fase kerja mulus, di mana kesederhanaan, kenyamanan dan keamanan dibutuhkan dalam bekerja sama-sama sangat diperhatikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan bersahabat bagi karyawan guna mendukung keberhasilan karyawan dalam kinerjanya. dari aktivitas kerja mereka. Lingkungan kerja seringkali merupakan sekumpulan keadaan atau kondisi di lingkungan kerja suatu agen, dan merupakan ruang kerja para pekerja yang bekerja di lingkungan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Medan Balai Kota yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,973 > 2.042$ berada diluar daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 diterima, hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Medan Balai Kota. Temuan ini mengukuhkan penelitian Puspita sebelumnya, (2011) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Penyuluh KB". Terdapat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengajaran berdampak positif dan penting terhadap kinerja karyawan. Terdapat temuan empiris yang menunjukkan bahwa suasana kerja berpengaruh positif dan penting terhadap keberhasilan pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden perkiraan Pegawai Penanggulangan Bencana Kabupaten Deli Serdang adalah 46,3 persen sangat setuju dengan tanggapan tersebut, rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Provinsi di Kabupaten Deli Serdang sebesar 46,7 persen setuju dengan tanggapan tersebut dan rata-rata Kabupaten Deli Serdang Bencana. Sebanyak 6,1 % tidak setuju dengan tanggapan dan rata-rata pegawai Penanggulangan Bencana Kabupaten Deli Serdang adalah 0,6 persen untuk perbedaan dan 0,3 % adalah rata-rata petugas penanggulangan bencana provinsi di Kabupaten Deli Serdang. Saya sangat tidak setuju dengan tanggapan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Penanggulangan Bencana Kabupaten Deli Serdang meyakini bahwa suasana kerja saat ini nampak baik-baik saja, meskipun tidak semua pegawai yang ada mampu memuaskan mereka. Tidak ada salahnya, namun jika instansi perlu memperhatikan kondisi kerja dalam memberikan iklim yang menarik bagi pendapat pekerja tentang pekerjaannya.

Berkaitan dengan kondisi kerja, banyak pertimbangan perlu diperhatikan, termasuk ketersediaan peralatan yang sesuai, ruang kerja yang aman dan tempat kerja yang bergengsi. Tidak hanya kebijakan organisasi bermanfaat bagi satu kelompok, lembaga akan memiliki mekanisme berkelanjutan untuk menangani pekerja, meskipun pada awalnya mereka menginvestasikan dana dalam jumlah yang cukup besar. Di sisi lain, pegawai dapat memperoleh manfaat dari pengembangan diri sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja, yang pada akhirnya juga berdampak pada peningkatan kinerja administrasi.

Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja

Secara sederhana, apa yang disiratkan oleh fasilitas adalah sarana fisik untuk mengubah input menjadi output yang diinginkan (output). Fasilitas kerja merupakan sarana yang ditawarkan oleh perusahaan untuk mendorong nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang pengendali, menurut Bary (2012: 67). Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara fasilitas terhadap kinerja pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Medan Balai Kota yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,022 > 2.042$ berada diluar daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 diterima, hal ini menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Medan Balai Kota. Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros yang

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 1 hal 107-114

menggunakan seluruh masyarakat sebagai studi, termasuk 30 pekerja pada koefisien R square, pengaruh fasilitas, tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap pengembangan kinerja pegawai menunjukkan bahwa variabel fasilitas berpengaruh 71,6 % dan 28,4 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi bekerja bersumber dari keinginan batin untuk berkembang dan maju, pendapatan atau kompensasi yang diperoleh dan keberhasilan yang ingin dicapai. Motivasi kerja menjadi penting karena yang menjadi pemicu, jaringan, dan pendorong perilaku manusia adalah motivasi kerja agar mampu bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang maksimal. Motivasi adalah tindakan yang secara antusias, sukarela dan bertanggung jawab menghasilkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi bertindak sebagai kekuatan penuntun atau katalisator bagi pekerja untuk dapat bekerja tanpa lelah untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Menurut Hasibuan (2014:95) Motivasi adalah penyediaan tenaga pendorong yang menstimulasi kegembiraan kerja seseorang, sehingga mereka mampu berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan digabungkan dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Siagian (2013:32) Insentif kerja merupakan kekuatan penuntun yang membuat seorang karyawan perusahaan mau dan mau membimbing kesempatan untuk melakukan berbagai tugas yang menjadi tugasnya untuk menjalankan perannya dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan serta waktu, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya. Selain itu Motivasi adalah kecenderungan untuk melakukan operasi, dimulai dengan dorongan dalam diri sendiri (drive) dan diakhiri dengan adaptasi, menurut Mangkunegara (2017: 93). Dikatakan bahwa penyesuaian diri memuaskan inspirasi. Berdasarkan konsep-konsep yang telah dikemukakan oleh para ulama maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan seorang pemimpin untuk mengontrol, menginspirasi, membimbing dan berinteraksi dengan karyawan tidak terlepas dari dorongan yang diberikan. Ini terkait dengan bagaimana pemimpin dapat menginspirasi pekerjanya dalam melaksanakan kegiatan dan meningkatkan efisiensi sesuai keinginan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Medan Balai Kota yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,876 > 2,042$ berada diluar daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 diterima, hal ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Medan Balai Kota. Hasil penelitian ini sejalan dengan Robbins (2013:97) Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak atau merespon dengan cara tertentu dengan keinginan untuk mencapai harapan atau kondisi tertentu di tempat kerja. Adapun indikator motivasi kerja Apriyanto (2015) dapat diukur melalui harapan (*expectancy*), kemungkinan (*instrumentality*), dan nilai (*valence*). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Tania (2017) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Hastuti (2018) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan Dengan penelitian terdahulu menurut Apriyanto dan Satrio (2015) serta sejalan juga menurut Tania (2017). Didalam penelitian mereka juga membuktikan hal yang sama yaitu motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 1 hal 107-114

Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas dan Motivasi terhadap Kinerja

Mengenai pengaruh antara Lingkungan Kerja, Fasilitas dan Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Medan Balai Kota, pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji f di dapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4,749 > 3,320$ dengan nilai signifikan $0,032 < 0,05$. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 di tolak dan H_a di terima artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja, Fasilitas dan Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Medan Balai Kota.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan dari tabel uji t tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai $t_{hitung} 3,973 > t_{tabel} 2.042$ dengan probabilitas Sig 0,037, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, jadi dapat di simpulkan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja..
2. Berdasarkan dari tabel uji t tentang pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} 4,022 > t_{tabel} 2.042$ dengan probabilitas Sig 0,031, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, jadi dapat di simpulkan bahwa fasilitas secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Berdasarkan dari tabel uji t tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai $t_{hitung} 3,876 > t_{tabel} 2.042$ dengan probabilitas Sig 0,018, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, jadi dapat di simpulkan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4. Berdasarkan dari tabel uji f, diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,032. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa lingkungan kerja, fasilitas dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $4,749 > 3,320$ sehingga di simpulkan bahwa lingkungan kerja, fasilitas dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

REFERENSI

- Hakim, Abdul (2016). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI. Vol 2. No 2.*
- Handoko T. Hani (2013). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi keempat). Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Hasibuan, S. P (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan kesembilan). Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Yogyakarta. Penerbit STIE YKPN Yogyakarta.
- Moekijat (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kelima). Bandung. Penerbit CV. Mandar Maju.
- Sidanti, Heni (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRDKabupaten Madiun. *Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi dan Bisnis (JIBEKA). Vol.9, No 1.*
- Sutrisno, Edy (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kelima). Jakarta. Penerbit PT. Prenada Media Group.