

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank SulutGO Cabang Pembantu Bahu

Agnes Firsilia Rumengan
Sofia A P Sambul
Ventje Tatimu

Program Studi Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi

Email : rumenganar22@gmail.com

ABSTRACT

his study aims to determine the effect of the work environment and morale on the performance of Bank Sulutgo's employees, the supporting branch of Bahu. Data were collected from questionnaires filled out by 32 respondents and analyzed using correlation efficiency and regression analysis. The results of the study show that the work environment has a significant effect on employee morale. Furthermore, work motivation has a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: *work environment, morale, employee performance*

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sulutgo Cabang Pembantu Bahu. Data dikumpulkan dari kuesioner yang diisi oleh 32 responden dan dianalisis dengan menggunakan keofisien korelasi dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Selanjutnya, motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Kata Kunci: lingkungan kerja, semangat kerja, kinerja karyawan

Pendahuluan

Berbagai tugas dan pekerjaannya. Tugas itu mencakup suatu proses penerapan manajemen dan juga lingkungan kerja fisik, antara lain ruangan yang nyaman dan suatu keamanan kerja, jam kerja yang menyesuaikan keadaan dan dapat melancarkan pelaksanaan kinerjanya. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang meningkat antara orang yang adadi dalam lingkungannya. Berbagai

tugas dan pekerjaannya. Tugas itu mencakup suatu proses penerapan manajemen dan juga lingkungan kerja fisik, antara lain ruangan yang nyaman dan suatu keamanan kerja, jam kerja yang menyesuaikan keadaan dan dapat melancarkan pelaksanaan kinerjanya. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang meningkat antara orang yang ada didalam lingkungannya. Lingkungan kerja dapat menyangkut tempat

dimana para karyawan akan menjalankan Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana suatu pegawai melakukan pekerjaannya setiap hari. Jika karyawannya dengan lingkungan kerja tersebut maka karyawan akan betah ditempat kerjanya maka dari itu untuk melakukan suatu aktivitas kerja akan mempergunakan secara efektif juga dan optimis akan suatu prestasi kerja pegawai yang tinggi. Pencapaian tersebut menjadi gambaran sejauh mana organisasi mampu mememanajemenkan sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya organisasi lainnya termasuk tata kelola lingkungan kerja fisik atau aspek aspek lainnya. (Mardiana dalam Budianto dan Amekia,2015)

Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang untuk mengerjakan dengan baik dan dapat disiplin agar mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2008). Semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang yang dapat bekerjasama dengan giat dan mempunyai konsekuen yang tinggi dalam mengerjakan tujuan mereka bersama sama. (Tohardi,2002) Semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas dan kinerja pegawai yang tinggi, maka dari itu suatu instansi harus selalu berusaha untuk meningkatkan atau mempertahankan semangat daya juang yang tertanam pada setiap karyawan. Oleh karena itu apabila

suatu instansi yang karyawannya mempunyai semangat kerja yang rendah dapat mengakibatkan terganggunya pencapaian tujuan dan dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Semangat kerja karyawan juga terkadang dianggap sepele oleh pemimpin perusahaan, maka dari itu semangat kerja karyawan juga begitu penting dalam diri karyawan itu sendiri, jika setiap karyawan juga mempunyai semangat yang tinggi maka akan mengeluarkan semua kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya sehingga akan menjadi lebih baik pula serta dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik juga hasilnya memuaskan untuk instansi maupun perusahaan. (Kusuma,2016).

Pengertian kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai suatu tingkatan untuk mencapai pelaksanaan suatu kegiatan perusahaan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis. Kinerja menurut Mangku negara (2005: 67) adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh para karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Kinerja juga merupakan suatu fungsi dari motivasi. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting pula dalam upaya perusahaan untuk mencapai

tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi juga mengandung arti bahwa terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada orang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Adapun yang menjadi objek penelitian yang dipilih adalah pada PT. Bank SulutGO Cabang Bahu. PT. Bank Sulut Cabang Bahu, Sebagaimana bank pada umumnya, Bank SULUT juga memainkan peran sebagai lembaga keuangan perbankan yang membantu kegiatan perekonomian masyarakat melalui program, jasa serta produk yang ditawarkan kepada nasabah. Keberhasilan perusahaan dalam hal ini PT. Bank SULUT Cabang Bahu dalam mencapai tujuannya tentu tidak terlepas dari peran pimpinan dan karyawan bank dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Koordinasi dan sinergitas antar semua ini sangat dibutuhkan dan peningkatan kemampuan personel dalam hal pembagian tugas (job descriptions) serta pemberian motivasi kerja.

Lingkungan kerja dapat menyangkut tempat dimana para karyawan akan menjalankan lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana suatu pegawai melakukan pekerjaannya setiap hari.

Pengertian kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai suatu tingkatan untuk mencapai pelaksanaan suatu kegiatan perusahaan untuk mewujudkan

sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis. Kinerja menurut Mangku negara (2005: 67) adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh para karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Kinerja juga merupakan suatu fungsi dari motivasi. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting pula dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi juga mengandung arti bahwa terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada orang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Adapun yang menjadi objek penelitian yang dipilih adalah pada PT. Bank SulutGO Cabang Bahu. PT. Bank Sulut Cabang Bahu, Sebagaimana bank pada umumnya, Bank SULUT juga memainkan peran sebagai lembaga keuangan perbankan yang membantu kegiatan perekonomian masyarakat melalui program, jasa serta produk yang ditawarkan kepada nasabah. Keberhasilan perusahaan dalam hal ini PT. Bank SULUT Cabang Bahu dalam mencapai tujuannya tentu tidak terlepas dari peran pimpinan dan karyawan bank dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Koordinasi dan sinergitas antar semua ini sangat dibutuhkan dan

peningkatankemampuan personel dalam hal pembagian tugas (job descriptions) serta pemberian motivasi kerja.

Jika karyawannya dengan lingkungan kerja tersebut maka karyawan akan betah ditempat kerjanya maka dari itu untuk melakukan suatu aktivitas kerja akan mempergunakan secara efektif juga dan optimis akan suatu prestasi kerja pegawai yang tinggi.

Pencapaian tersebut menjadi gambaran sejauh mana organisasi mampu mememanajemenkan sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya organisasi lainnya termasuk tata kelola lingkungan kerja fisik atau aspek aspek lainnya.

Kinerja Karyawan juga sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang untuk mengerjakan dengan baik dan dapat disiplin agar mencapai prestasi kerja yang maksimal. Oleh karena itu apabila suatu instansi yang karyawannya mempunyai semangat kerja yang rendah dapat mengakibatkan terganggunya pencapaian tujuan dan dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang untuk mengerjakan dengan baik dan dapat disiplin agar mencapai prestasi kerja.

Kinerja karyawan kemampuan sekelompok orang yang dapat bekerjasama dengan giat dan mempunyai konsekuen

yang tinggi dalam mengerjakan tujuan mereka bersama sama.

maka dari itu suatu instansi harus selalu berusaha untuk meningkatkan atau mempertahankan semangat daya juang yang tertanam pada setiap karyawan. Oleh karena ituapabila suatu instansi yang karyawannya mempunyai semangat kerja yang rendah dapat mengakibatkan terganggunya pencapaian tujuan dan dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan Semangat kerja karyawan juga terkadang dianggap sepele oleh pemimpin perusahaan, maka dari itu semangat kerja karyawan juga begitu penting dalam diri karyawan itu sendiri, jika setiap karyawan juga mempunyai semangat yang tinggi maka akanmengeluarkan semua kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya sehingga akan menjadi lebih baik pula serta dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik juga hasilnya memuaskan untuk instansi maupun perusahaan.

peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yangdibebankan kepada eorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Rumusan Masalah pada penelitian ini yaitu : Adapun rumusan masalah yaitu:
1. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank sulutgo

cabang pembantu bahu? 2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank sulutgocabang pembantu bahu? 3. Apakah semangat kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank sulutgo cabang pembantu bahu?

Dengan tujuan Penelitian (1) Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan Bank SulutGO cabang pembantu Bahu.(2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sulutgo Cabang Pembantu Bahu (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015, p.25) 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.

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah

kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Indikator lingkungan kerja yang diuraikan A.A. Anwar Prabu Mangku negara (2005),yaitu: (1)Penerangan / cahaya. (2) Temperatur / suhu udara (3) Kelembaban di tempat kerja (4) Sirkulasi udara di tempat kerja (5) Kebisingan di tempat kerja (6) Hubungan Karyawan (7) Dekorasi di tempat kerja(8) Musik di tempat kerja (9) Keamanan di tempat kerja.

Semangat Kerja

Semangat kerja menurut Bentley dan Rempel (Majorsy, 2007) adalah ketertarikan profesional dan antusiasme yang ditunjukkan seseorang yang mengarah pada prestasi individual serta tujuan kelompok dalam situasi kerja yang ada.

Menurut Nitisemito perusahaan atau instansi akan mendapat banyak keuntungan bila setiap individu yang bekerja didalamnya memiliki semangat atau kegairahan kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi biasanya akandapat dilihat dari kesediaan individu untuk bekerja dengan sepenuh hati.

Semangat kerja yang baik menurut Moekijat (Majorsy, 2007) dapat dihubungkan dengan motif dan hasil kerja yang baik. Sedangkan semangat kerja yang rendah biasanya dihubungkan dengan

kekecewaan, keengganan, kekurangan akan dorongan serta hasil kerjayang kurang baik.

Sebab turunnya semangat kerja banya sekali di antaranya bias jadi karenaupah yang terlalu rendah, insentif yang kurang terarah, serta lingkungan kerja yang buruk. Turunnya semangat kerja yang dimiliki seseorang akan berdampak pada keterlibatannya terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Semangat kerja yang rendah diasumsikan dapat menurunkan loyalitas karyawan terhadap organisasinya. Menurut Hasibuan (Halimah, 2014) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Muchinsky (Triadityo, 2012) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Suasana kerja pada umumnya menjadi factor penentu yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan. Misalnya saja, terciptanya suasana kekeluargaan diantara sesame rekan kerja, dan juga suasana ruang kerja yang kondusif.

Kesimpulan semangat kerja bukan juga berpengaruh tetapi juga sangat penting bagi kehidupan manusia untuk itu semangat kerja mendorong manusia untuk melakukan

pekerjaan dengan cepat dan terselesaikan dengan baik.

Menurut Nitisemito, (1996) dalam bukunya menyatakan bahwa indikator-indikator meningkatnya semangat kerja adalah: (1) Naiknya produksi perusahaan, (2) Tingkat absensi yang rendah, (3) Tingkat perpindahan karyawan yang menurun, (4) Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan.

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangku negara (2005 : 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Ambar Teguh Sulistiyani (2006 : 223) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

menurut Malayu S.P Hasibuan (2002 : 34) mengemukakan “Kinerja (Prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut John Whitmore (2007 : 104) “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah

suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”.

Menurut Veizal Rivai (2006 : 309) mengemukakan kinerja adalah : “Merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. menurut

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:78), “Menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.

Menurut John Witmore (2007 : 104) “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”.

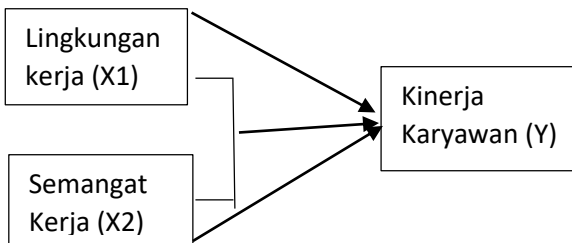
Menurut Mink (2006 :76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya : (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berpengendalian diri, (d) kompetensi.

Kesimpulan kinerja karyawan merupakan hal yang dicapai oleh seseorang yang dilakukan.

untuk itu apapun tugas yang diembankan kepadanya merupakan hal yang harus dicapai demi kelangsungan organisasi.

Menurut Henry Simamora (2005), Indikator-indikator kinerja adalah : (1) Kuantitas Merupakan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (2) Kualitas Merupakan mutu output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. (3) Ketepatan waktu Merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan. (4) Kreatifitas Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna. (5) Tanggung jawab Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka peneliti membuat suatu hipotesis yang akan diuji kebenarannya, yaitu: H1: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada Bank SulutGO Cabang pembantu Bahu. H2: Ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan Bank SulutGO Cabang pembantu Bahu. H3: Ada pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Bank SulutGO Cabang pembantu Bahu.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian Penelitian ini akan dilakukan pada Bank SulutGO Cabang Pembantu Bahu, alamat Bahu Mall, R.W., Jl. Wolter Monginsidi, Bahu, Kec. Malalayang, Kota Manado, Sulawesi Utara.

Waktu Penelitian Penelitian akan dilakukan pada bulan Januari sampai selesai. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.

Dengan Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah dari pegawai yang terdapat dalam Bank Sulutgo Cabang Pembantu Bahu dengan total jumlahnya adalah 32 orang yang tercatat sebagai karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut pengambilan sampel dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel secara sensus (*simple jenuh*). Jadi untuk keseluruhan pengambilan sampel adalah 32 sampel. Jenis pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, dan dokumentasi.

Menurut Sutopo (2006:56-57) menyatakan bahwa Sumber data adalah tempat data diperoleh dengan menggunakan metode tertentu baik berupa manusia, artefak, ataupun dokumen-dokumen. Sumber data dapat dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

Umar (2003: 56) data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penelitian. Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen (Sugiyono, 2005;62).

HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan sumber data primer. Sumber data primer yaitu dengan menyebarkan

kuesioner secara langsung kepada karyawan Bank SulutGO Cabang Pembantu Bahu, sumber data sekunder diperoleh dari dokumen profil perusahaan/organisasi.

Data yang diperoleh dari responden dan ditabulasi menggunakan bantuan analisis statistik melalui program software SPSS.

Uji Validitas

	r-hitung	r-tabel	keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,733	0,195	Valid
Semangat kerja (X2)	0,815	0,195	Valid
Kinerja karyawan (Y)	0,894	0,195	Valid

Sumber olah data spss 2023

Table 1. Uji Validitas

Dapat diketahui dari setiap item kuesioner variabel mutasi (X1) dengan nilai rata-rata r hitung 0,733 lebih besar dari r tabel 0,195 sehingga dapat disimpulkan setiap item dinyatakan valid.

Selanjutnya dapat diketahui dari setiap item kuesioner variabel motivasi kerja (X2) dengan nilai rata-rata r hitung 0,815 lebih besar dari r tabel 0,195 sehingga dapat disimpulkan setiap item dinyatakan valid. Kemudian dapat diketahui dari setiap item kuesioner variabel prestasi kerja pegawai (Y) dengan nilai rata-rata r hitung 0,894 lebih besar dari r tabel 0,195 sehingga dapat disimpulkan setiap item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dengan teknik analisis data yang digunakan, yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis regresi, koefisien determinasi, uji T (parsial), dan uji F (simultan)

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Standar koefisien reliabilitas	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	8	0,923	0,70	Reliabel
Semangat kerja (X2)	5	0,907	0,70	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	5	0,898	0,70	Reliabel

Sumber olah data spss 2023

Table 2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha > 0,70 yang berarti setiap item pada variabel X1, X2, dan Y dinyatakan reliabel dan kuesioner memiliki konsistensi jika digunakan sebagai alat penelitian.

Uji normalitas

Statistic	Sig	Keterangan
0.148	0.071	Data berdistribusi normal

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2023)

Table 3. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai sig adalah 0.071 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal.

Uji multikolinearitas

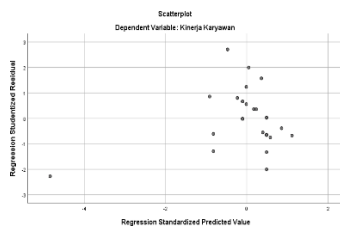
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,675	1,482	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	0,675	1,482	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber olah data spss 2023

Table 4. Uji Multikolinearitas

kedua variabel yang digunakan mempunyai nilai VIF $1,482 < 10$ dan nilai *Tolerance* $0,675 > 0,1$. Maka dapat disimpulkan data tidak terdapat multikolinieritas antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber olah data spss 2023

Table 5. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
B	Std. Error	Beta			
15.777	3.984			3.960	.001
-.091	.117	-.171		-779	.445
.052	.153	.075		343	.735

Sumber olah data spss 2023

Table 7. Hasil Analisis Regresi

penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0, maka hal tersebut

mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas. diatas angka 0, maka hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

		Correlations	
		Lingkungan kerja	kinerja karyawan
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.284
	Sig. (2-tailed)		.115
	N	32	32
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.284	1
	Sig. (2-tailed)	.115	
	N	32	32

a. Dependent Variable: lingkungan kerja
b. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 26 (2023)

Sumber olah data spss 2023

Tabel 6. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Dari tabel hasil uji koefisien kolerasi berganda diatas dapat dilihat bahwanilai r adalah sebesar 0,284 sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara lingkungan kerja (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat

$$Y = a + b1.x1 + b2.x2 + e$$

$$Y = 15.777 + 0.091X1 + 0.052 X2 + e$$

Konstanta sebesar 15.777, artinya jika kualitas pelayanan (X1) dan kualitas produk (X2) nilainya adalah 0, maka keputusan pembelian (Y) nilainya adalah 15.777%

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,091 artinya jika variabel independent nilainya tetap dan

kualitas pelayanan mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kepuasan pelanggan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,091% . koefisien bernilai positif artinya kualitas pelayanan berpengaruh positif terhadap kepuasan pelanggan (Y), semakin meningkat kualitas pelayanan maka semakin meningkat kepuasan pelanggan. Koefisien regresi pada variabel kualitas produk (X2) sebesar 0.052 artinya jika variabel independent nilainya tetap dan kualitas produk mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kepuasan pelanggan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.052.

koefisien bernilai positif artinya kualitas produk berpengaruh secara positif terhadap kepuasan pelanggan (Y), semakin meningkat kualitas produk maka semakin meningkat kepuasan pelanggan.

Uji koefisien Determenasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.185 ^a	.034	.062	2.51449

Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber olah data spss 2023

Tabel 8. Uji koefisien Determenasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 5 maka diperoleh nilai adjusted R-square sebesar 0,062 (6,2%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 6,2%, sedangkan sisanya sebesar 93,8% (1

– 0,062) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel inde- penden dalam penelitian.

Hasil Uji T(parsial)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9,863	3,425			2,880	.007
	lingkungan kerja	-,146	,121	-,186	-1,211		.236
	semangat kerja	,785	,146	,824	5,372		.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber olah data spss 2023

Tabel.9 Uji T (parsial)

Ho diterima jika nilai sig (probalitas) >0,05, Ho ditolak jika nilai sig (probalitas) <0,05 dari perhitungan uji t dibawah diketahui: t hitung X1=1,211 nilai sig=0,007 t hitung X2=5,372 nilai sig=0,007 ternyata variabel lingkungan kerja memiliki nilai Sig (probabilitas) di atas 0.05. Maka, H₀ diterima menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel semangat kerja memiliki nilai Sig (probabilitas) di bawah 0,05. Maka, H₀ ditolak menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F (Simultan)

Model	ANOVA ^a				Sig.	
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	77,042	2	38,521	16,969	.000 ^b
	Residual	65,833	29	2,270		
	Total	142,875	31			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), semangat kerja, lingkungan kerja

Sumber olah data spss 2023

Tabel 10. Uji F (simultan)

H₀ diterima jika Sig (probabilitas) >0.05 H₀

ditolak jika p (probabilitas) < 0.05

Dari hasil perhitungan melalui SPSS di atas, ternyata diperoleh nilai F hitung sebesar 16,969 dan nilai probabilitas yang diperoleh sebesar 0.000. Dikarenakan probabilitas lebih kecil daripada 0.05 maka H_0 ditolak menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank SulutGO Cabang Pembantu Bahu

Semangat kerja adalah suatu hal yang membuat karyawan dapat mengerjakan segalanya dengan cepat, dan meningkatkan kualitas perusahaan.

Dari hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini dapat memperjelas dan memperkuat teori-teori yang telah dijelaskan pada bagian kajian teori bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja yang baik tentu akan dapat mempengaruhi kinerja seseorang menjadi lebih baik karena semangat kerjanya merupakan suatu dorongan yang datang dari dalam diri pegawai tersebut yang membuatnya bergairah untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan berkeinginan untuk menghasilkan hasil yang memuaskan untuk organisasi dan untuk dirinya.

Pengaruh lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan Bank SulutGO Cabang Pembantu Bahu

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan, antara lain: pencahayaan, suhu, warna dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil uji analisis data maka ada pengaruh lingkungan kerjanya terhadap kinerja karyawan Bank Sulut GO cabang pembantu Bahu.

Hal ini menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan.

Pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja dan Semangat kerja Terhadap kinerja karyawan

Semangat kerja adalah suatu hal yang membuat karyawan dapat mengerjakan segalanya dengan cepat, dan meningkatkan kualitas perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan, antara lain: pencahayaan, suhu, warna dan lain sebagainya.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil atau prestasi yang diperoleh dari kerja keras karyawan sehingga dapat diperoleh kinerja yang baik.

Maka disimpulkan semangat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga lingkungan kerja juga berpengaruh demi kelangsungan kinerja karyawan.

Dengan demikian, hal itu memberikan implikasi, jika Bank Sulutgo Cabang Pembantu Bahu bermaksud meningkatkan kinerja karyawan, maka harus memperhatikan faktor semangat kerja sebagai faktor dominan yang mempengaruhinya.

Penelitian ini sejalan dengan Rumawas, 2019 dengan judul Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Manado. Dimana hasil tersebut menjelaskan bahwa Variabel bebas kompensasi berpengaruh terhadap variabel terikat, Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Putri, 2017 dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru. Dimana hasil Variabel lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan: (1) Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank SulutGO Cabang Pembantu Bahu; (2) Semangat Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank SulutGO Cabang Pembantu Bahu; (3) lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Bank SulutGO Cabang Pembantu Bahu.

Referensi

Rumawas.2021, sumber daya manusia internasional, Manado Universitas Sam Ratulangi Manado (unsrat press)
Rumawas.2018, manajemen sumber daya

manusia, Manado Universitas Sam Ratulangi Manado (unsrat press)

Rumawas.2021, manajemen kinerja, Manado Universitas Sam

- Ratulangi Manado(unsrat press)
- Anggraini, N. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Keuangan dan Pemasaran (ARASTIRMA), Volume 1 No 1, 43-44. (2021, Februari) doi: <http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10061>
- Hidayat, R. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Oae Manufaktur Indonesia. e campus Pelita Bangsa, 61-65. (2019). Retrieved from <https://ecampus.pelitabangsa.ac.id/pb/AmbilLampiran?ref=24668&jurusan=&jenis=Item&usingId=false&download=false&claz=z=ais.database.model.file.LampiranLain>
- Ranteallo, A. T. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. RPJ. Jurnal Akrab Juara, Volume 4 No 2, 27. (2019, Mei). Retrieved from <http://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/563>
- Inando, E. PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. Institutional Repository UMM (Universitas Muhammadiyah Malang) 1. (2021, September 03). Retrieved from <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/78527>
- Inbar, N. R. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan studi pada Karyawan PDAM Kota Malang. Jurnal Administrasi Publik, 1. (2018) Retrieved from <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/162923>
- Manihuruk, C. P. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. (2020).
- Panjaitan, M. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen. (2017).
- Budiman, B. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. Jurnal Mirai Management, Vol 3 No.2, 92. (2018). doi: <https://doi.org/10.37531/mirai.v3i2.312>