

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULSELBAR CABANG
TAKALAR**

Skripsi

Untuk memenuhi salah satu persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S-1

Program Studi Manajemen



Diajukan Oleh :

NURUL ISLAMIYAH

2016212014

**KONSENTRASI KEUANGAN MIKRO DAN PERBANKAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULSELBAR KANTOR CABANG UMUM (KCU) TAKALAR

Diajukan oleh :

NAMA : NURUL ISLAMIYAH
NIM : 2016212014

Telah dipertahankan dihadapan tim penguji Tugas Akhir/Skripsi
STIE Nobel Indonesia pada tanggal **21 Februari 2020** dan dinyatakan
diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Akademik
Sarjana Manajemen - SM

Makassar, Februari 2020

Tim Penguji

Ketua : Badaruddin, S.T., M.M

Sekretaris : Mariah, S.E., M.Pd

Anggota : Faizal Rizal Zainal, S.P., M.M

Mengesahkan

Wakil Ketua I
Bidang Akademik

(Dr. Ahmad Firman, SE., M.Si)

Ketua Jurusan

(Yuswari Nur, SE., M.Si)

Mengetahui

Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar

(Mashur Razak, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN

Nama : Nurul Islamiyah
NIM : 2016212014
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Perbankan dan Keuangan Mikro
Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Makassar, 23 Januari 2020

Yang menyatakan,



Nurul Islamiyah
(2016212914)

ABSTRAK

Nurul Islamiyah. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar, dibimbing Oleh Badaruddin.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar secara simultan dan parsial (2) mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 37 orang dari seluruh karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Takalar. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara simultan hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian secara parsial pada variabel "motivasi" (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (X1).

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



ABSTRACT

Nurul Islamiyah. 2020. The Effect of Motivation and Work Environment toward Employee Performance at PT Bank Sulselbar Takalar Branch, supervised by Badaruddin.

This study aims to (1) determine the effect of motivation and work environment toward employee performance at PT Bank Sulselbar Takalar Branch simultaneously and partially (2) find out the most dominant variables affect employee performance.

The data of this study were obtained from a questionnaire with 37 respondents from all employees at PT Bank Sulselbar Takalar Branch. Analysis of the data used in this study was the analysis of multiple linear regression using SPSS 20.

The results show that (1) the relationship between motivation and work environment simultaneously affects employee performance. While partially, variable "motivation" (X1) has a positive and significant effect toward employee performance. Work environment variable (X2) also has a positive and significant effect toward employee performance (2) motivation is the most dominant variable affecting employee performance (X1).

Keywords: *Motivation, Work Environment, Employee Performance*



PERSEMBAHAN

Puji Syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena hanya atas izin-Nya saya dapat menyelesaikan kripsi ini tepat pada waktunya, dan diikuti dengan dukungan serta do'a oleh orang-orang tercinta. Oleh karena, dengan rasa syukur dan bahagia saya, skripsi ini saya persembahkan kepada :

Ayahanda dan Ibunda Tercinta

Kakek dan Nenek

Sahabat-sahabatku

Serta Orang-orang tersayang yang telah Mendoakan saya sampai detik ini,

Ku ucapkan banyak terima kasih.

MOTTO

*“Don’t wait until TOMORROW what you
can do TODAY”*

*(Jangan tunggu sampai BESOK apa yang
bisa kamu lakukan hari ini)*

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULSELBAR CABANG TAKALAR”**. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah merupakan salah satu syarat menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Stie Nobel Indonesia Makassar.

Proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir tidaklah luput dari berbagai kekurangan dan kelemahan, penulis banyak sekali mendapat bantuan dari berbagai pihak baik itu dukungan moril maupun material. Oleh karena itu saran dan kritikan yang bersifat membangun sangat penulis harapkan dari para pembaca sebagai bahan pertimbangan dan perbaikan dalam penulisan selanjutnya.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, SE., MM, selaku ketua STIE Nobel Indonesia Makassar yang selama ini banyak memberikan selama penulis menuntut ilmu di STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. Ahmad Firman, SE., M.Si, selaku Wakil Ketua 1 Bidang Akademik STIE Nobel Indonesia Makaasar, yang selama ini selalu memberikan dorongan spirit kepada penulis untuk menyelesaikan studi ini.
3. Bapak Badaruddin, ST., MM, selaku pembimbing yang telah membimbing penulis dengan sangat baik dan sabar sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
4. Ibu Mariah, SE., MM, selaku penguji ke-1 (satu) yang selama ini banyak memberikan saran dan masukannya demi demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.
5. Bapak Faizal Rizal Zainal, SP., MM, selaku penguji ke-2 (dua) yang banyak memberikan saran dan masukan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik
6. Bapak Yuswari Nur, S.E., M.si., selaku ketua program studi Manajemen Stie Nobel Indonesia, yang selama ini banyak memberikan petunjuk dan juga arahan-arahan kepada penulis.
7. Pimpinan dan staf PT. Bank Sulselbar Cabang Takalar, yang telah memberikan respon terhadap penelitian ini.
8. Seluruh bapak dan ibu Dosen STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah memberika segenap ilmunya kepada penulis.

9. Keluarga tercinta khususnya Ibu dan Bapak, yang senantiasa memberikan cinta dan kasih sayangnya yang tak terhingga, serta doa dan dukungan baik itu moril maupun material kepada penulis hingga saat ini.
10. Sahabat-sahabat saya yang tercinta Arlia, Ayu Eka , Irmawati , Alfiah, Ayala, Nanda ,Yuliana, Dayana, Sukma, Nurika yang turut membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Untuk semua sahabat-sahabatku seperjuangan.
11. Teman-Teman Seperjuangan saya Sani, Linda, Kiki, Puspa, Devia, Fitri, Mita yang ikut serta dalam membantu menyelesaikan Skripsi ini.
12. Semua pihak yang turut membantu yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas semua kebaikan dan kasih sayang yang peneliti terima hingga saat ini, semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan kita semua.

Amin...

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 23 Januari 2020

Penulis,

(Nurul Islamiyah)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 .Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 .Rumusan Masalah.....	4

1.3 .Tujuan Penelitian.....	4
1.4 .Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 .Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	1
2.1.2 Lingkup Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.5 Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas MSDM.....	15
2.2. Motivasi.....	17
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	17
2.2.2 Teori-Teori Motivasi.....	18
2.2.3 Proses Motivasi Kerja.....	20
2.2.4 Faktor- Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja.....	21
2.2.5 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan.....	22
2.2.6 Tipe-Tipe Motivasi.....	23
2.2.7 Tujuan Motivasi Kerja.....	24
2.3 .Lingkungan Kerja.....	25
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	25
2.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	27
2.4 .Kinerja.....	28
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	28

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	29
2.4.3 Aspek-Aspek Standar Kinerja.....	30
2.5 .Penelitian Terdahulu.....	31
2.6 .Kerangka Berfikir.....	32
2.7 .Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1 .Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
3.2 .Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.2.1 Kuesioner.....	36
3.2.2 Observasi.....	37
3.3.Jenis dan Sumber Data	38
3.3.1 Jenis Data.....	38
3.3.2 Sumber Data.....	38
3.4 .Populasi dan Sampel.....	38
3.4.1 Populasi.....	39
3.4.2 Sampel.....	39
3.5 .Teknik Analisis Data.....	40
3.6 .Defenisi Operasional Variabel.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	46
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
4.1.1 Sejarah Singkat PT Bank Sulselbar.....	46
4.1.2 Visi dan Misi Bank Sulselbar.....	48
4.1.3 Struktur Organisasi PT Bank Sulselbar Cabang Takalar.....	49

4.2 Karakteristik Responden.....	50
4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.2.2 Berdasarkan Usia.....	51
4.2.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
4.2.4 Berdasarkan Masa Kerja.....	53
4.3 Analisis Data Deskriptif Variabel.....	54
4.4 Hasil Uji Kualitas Data.....	59
4.4.1 Uji Validitas.....	59
4.4.2 Uji Realibilitas.....	61
4.5 Analisis Hasil Penelitian.....	61
4.5.1 Analisis Regresi Berganda.....	61
4.5.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	64
4.5.3 Uji F (Simultan).....	65
4.5.4 Uji T (Parsial).....	67
4.6 Pembahasan	69
4.6.1 Pengaruh Variabel X1 terhadap Variabel Y.....	69
4.6.2 Pengaruh Variabel X2 terhadap Variabel Y.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

No. Uraian	Halaman
Gambar 2.1 Proses Motivasi Kerja.....	20
Gambar 2.2 Kerangka Pikir Penelitian.....	34

DAFTAR TABEL

No. Uraian	Halaman
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....50
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....51
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....52
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....53
Tabel 4.5	Penilaian Responden Terhadap Variabel X1.....54
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Variabel X2.....55
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Variabel Y.....56
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas.....58
Tabel 4.9	Hasil Uji Realibilitas.....59
Tabel 4.10	Hasil Analisis Regresi Berganda.....60

Tabel 4.11	Hasil Koefisien Determinasi(R^2).....	63
Tabel 4.12	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	65
Tabel 4.13	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau menjadi aset setiap perusahaan, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, karena manusialah yang akan menentukan peranan sumber daya lainnya yang diikut sertakan dalam proses produksi, diamana manajemen sumber daya manusia menitik beratkan perhatiannya pada masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktot-faktor produksi lainnya, sehingga manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan terhadap setiap individu anggota organisasi/perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang besar dan teknologi yang modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa dibantu oleh sumber daya manusia, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan benar, karena motivasi merupakan salah satu kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan, semakin kuat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Besarnya Intensitas kekuatan dari

dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan karyawan antara lain : Gaji/Upah yang baik, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Selain dari pada memotivasi, kondisi lingkungan kerja yang baik juga berpengaruh besar terhadap tingkat kinerja karyawan, karena menjadi salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan, contoh struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi karakter para pemimpin, maupun bagaimana struktur organisasi perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal, dan berinteraksi langsung dengan atasan dan karyawan lainnya. Meskipun setiap orang memiliki karakter masing-masing dalam dirinya sendiri, namun biasanya sumber daya manusia akan mengikuti bagaimana pola interaksi dan kebiasaan-kebiasaan yang diberlakukan oleh perusahaan.

Rivai dan Sagala (2013) menyatakan bahwa “Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada suatu organisasi. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat uang adalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui dengan cara bekerja. Seseorang yang bekerja merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk mencapai keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Dalam suatu perusahaan, khususnya dunia perbankan yang menuntut lingkungan kerja yang baik, perubahan adalah hal yang lazim. Berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis, menuntut perbankan untuk melakukan penyesuaian dalam rangka memenangkan persaingan. Begitu pula yang terjadi di PT. Bank Sulselbar Cabang Takalar, tuntutan nasabah, inovasi unggul Bank pesaing dan ketatnya persaingan layanan antar Bank, terus mendorong manajemen sumber daya manusia untuk melakukan perubahan demi perubahan. Perubahan tersebut membawa tuntutan yang tinggi terhadap setiap anggota perusahaan agar lebih meningkatkan kinerja demi mengikuti perubahan yang terjadi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan, maka dapat diangkat judul

”PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULSELBAR CABANG TAKALAR”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Takalar?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Takalar?
3. Apakah Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Takalar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar belakang permasalahan di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Takalar.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Takalar
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar.

1.4 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan motivasi/dorongan yang lebih tepat terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.
2. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh Lingkungan Kreja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Takalar. Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Selain itu memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum pembahasan lebih rinci tentang motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, tentunya tidak terlepas dari pentingnya manajemen sumber daya manusia dan berbagai pengertian mengenai definisi manajemen yang ditinjau secara umum, sebab manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang merupakan suatu pengkhususan dibidang kepegawaian, manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting di ranah industri, apa yang dilakukan oleh manajer sumber daya manusia menggambarkan bagaimana aktifitas pengelolaan sumber daya manusia dilingkungan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, dan mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, serta mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan juga tujuan organisasi di mana sumber daya manusia itu berada.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis akan mengemukakan beberapa definisi manajemen sebagai berikut.

Menurut Sutrisno dalam Amalia&Fakhri (2016), mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan,

penghargaan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan tenaga kerja dengan maksud untuk membanu tercapainya tujuan individu organisasi dan masyarakat”.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Widodo (2015) berpendapat bahwa “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan”.

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright dalam Widodo (2015) menyatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan, praktik, dan sistem yang memengaruhi kebiasaan, sikap dan performa seseorang karyawan”.

Dari berbagai definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengatur orang atau karyawan mengembangkan tenaga kerja sesuai dengan tujuan perusahaan maupun organisasi.

Manajemen terdiri dari enam unsur yaitu *man, money, methode, material, machine, and market*. Berikut penjelasan enam unsur manajemen sebagai berikut:

1. *Man/Manusia*

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi selain tanah, modal, dan keterampilan. Pandangan yang menyamakan manusia dengan faktor-faktor produksi lainnya dianggap tidak tepat baik dilihat dari konsepsi, filsafat, maupun moral.

2. *Money/Uang*

Uang selalu dibutuhkan dalam perusahaan, mulai dari pendirian perusahaan hingga pengurusan perizinan pembangunan gedung kantor, pabrik, peralatan modal, pembayaran tenaga kerja, pembelian bahan mentah, dan transportasi. Dengan demikian, uang merupakan salah satu unsur penting dalam melakukan produksi.

3. *Material/Bahan Baku*

Perusahaan umumnya tidak menghasilkan sendiri bahan mentah yang dibutuhkan tersebut, melainkan membeli dari pihak lain. Untuk itu, manajer perusahaan berusaha untuk memperoleh bahan mentah dengan harga yang paling murah, dengan menggunakan cara pengangkutannya yang murah dan aman.

4. *Machine/Mesin*

Mesin mulai memegang peranan penting dalam proses produksi setelah terjadinya revolusi industri dengan ditemukannya mesin uap sehingga banyak pekerjaan manusia

yang digantikan oleh mesin. Perkembangan teknologi yang begitu pesat, menyebabkan penggunaan mesin semakin menonjol.

5. *Methode/Metode*

Metode kerja sangat dibutuhkan agar mekanisme kerja berjalan efektif dan efisien. Metode kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan, baik yang menyangkut proses produksi maupun administrasi tidak terjadi begitu saja melainkan memerlukan waktu yang lama.

6. *Market/Pasar*

Pasar merupakan tempat kita memasarkan produk yang telah diproduksi. Pasar sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Pasar itu berupa masyarakat (pelanggan) itu sendiri. Tanpa adanya pasar suatu perusahaan akan mengalami kebangkrutan. Jadi perusahaan seharusnya memelihara manajemen pasar (pemasaran) dengan baik.

2.1.2 Lingkup Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sesuai dengan pengelompokannya, mencakup kegiatan-kegiatan sebagai berikut, Widodo (2015) :

1) Dalam fungsi perencanaan

Fungsi perencanaan merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan

membantu pencapaian tujuan perusahaan, kegiatannya meliputi : pemahaman tujuan dan sasaran organisasi, analisis pekerjaan atau jabatan, penentuan kebutuhan sumber daya manusia bagi organisasi yang bersangkutan, dan perencanaan untuk pemenuhannya serta pengendaliannya

2) Dalam fungsi pengorganisasian

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan , termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab. Kegiatannya mencakup rekrutmen (pengadaan), penyeleksian dan orientasi (pengenalan) organisasi.

3) Dalam fungsi pengarahan

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan. Pengembangan personel, kegiatannya mencakup : pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, dan perencanaan karier.

4) Dalam fungsi pengendalian

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan

untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja, telah dicapai. Pemeliharaan personel, kegiatannya mencakup : pembinaan motivasi; pembinaan kesehatan, dan keselamatan, serta hubungan perburuhan, dan pemberhentiaan.

2.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan Manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam Widodo (2015) antara lain :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.

8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasu karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut ada lima fungsi manajemen yang paling penting berasal dari klasifikasi paling awal dari fungsi fungsi manajerial yaitu, Afandi (2018) :

1. Planning

Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategis kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan

2. Organizing

Organising atau pengorganisasian ini meliputi :

- a) Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi
- b) Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan
- c) Penugasan tanggung jawab tertentu

d) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya

3. *Staffing*

Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif

4. *Leading*

Leading atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan

5. *Controlling*

Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan

2.1.5 Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Sasaran akhir yang diharapkan dapat dicapai oleh adanya kegiatan-kegiatan atau program-program bagian kepegawaian dari suatu organisasi adalah tercapainya suatu kondisi dimana pegawai dapat mencapai produktivitas yang tinggi.

Lingkup pekerjaan bagian kepegawaian adalah efektif atas berhasil. Untuk mencapai sasaran akhir tersebut terdapat sasaran tahap yang diperoleh dari serangkaian program dari lingkup pekerjaan

manajemen personalia secara keseluruhan. Sasaran di atas dapat di sebutkan sebagai berikut, Afandi (2018) :

- a) Sasaran tahap pertama, terciptanya pegawai yang dapat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi. Sasaran ini diperoleh dari penggabungan kegiatan perencanaan sumber daya manusia, penyusunan rancangan dan analisis pekerjaan, penarikan calon pegawai, seleksi calon pegawai, penempatan pegawai, dan proses orientasi serta sosialisasi
- b) Sasaran tahap kedua, terciptanya pegawai yang mempunyai keinginan untuk bekerja dengan hasil setinggi mungkin. Ini dapat diharapkan berhasil dari sasaran tahap kedua ditambah dengan serangkaian kegiatan memotivasi karyawan atau pegawai dan memberi imbalan dan hasil yang memadai
- c) Sasaran tahap ketiga, munculnya produktivitas tinggi, rendahnya jumlah pegawai yang meninggalkan pekerjaannya, rendahnya tingkat absen, dan tingginya kepuasan kerja, yang tidak lain merupakan penjumlahan sasaran tahap pertama sampai dengan tahap ketiga.

2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas MSDM

Menurut Afandi (2018) ada beberapa Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas manajemen sumber daya manusia adalah :

- a) Faktor kepemimpinan yaitu orang yang mengatur dan mengarahkan jalannya operasional perusahaan

- b) Faktor kepuasan kerja yaitu dengan puasnya karyawan atas hasil kerja disuatu perusahaan maka kegiatan karyawan akan baik dan efektif
- c) Faktor disiplin yaitu dengan menaati peraturan perusahaan tentunya diharapkan tercipta karyawan yang efektif dalam bekerja
- d) Faktor kompetensi yaitu pengetahuan dan keahlian para karyawan yang akan memperlancar dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2.1.7 Indikator Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018) Indikator dari efektivitas manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- a) Tugas kerja yaitu suatu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan
- b) Kualitas kerja yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang di inginkan
- c) Kuantitas yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan
- d) Ketepatan waktu yaitu hasil produksi tepat waktu
- e) Efektivitas biaya yaitu penggunaan biaya yang tepat dan efisien

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas, serta motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dari pengertian diatas untuk lebih jelas tentang motivasi, dibawah ini ada beberapa ahli mengemukakan pengertian mengenai motivasi.

Menurut Handoko dalam Fachreza, Musnadi&Abd Majid (2018) mengatakan bahwa “Motivasi merupakan, hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan.

Menurut Suhartini dalam Wijaya (2017), mengemukakan bahwa “Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Di sisi lain menurut Mangkunegara dalam Fachreza, Musnadi&Abd Majid (2018) mengatakan bahwa “Motivasi adalah kecenderungan untuk beraktifitas , dimulai dari dorongan dalam diri dan

diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif”.

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu hal yang dapat mendorong seseorang agar terdapat perubahan untuk menjadi lebih semangat dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang baik. Menjadi suatu hal penting bagi perusahaan untuk memberikan dorongan terhadap karyawan. Melalui rangsangan yang diberikan kepada karyawan akan timbul dorongan atau hasrat untuk lebih berkontribusi kepada perusahaan. Termotivasinya karyawan akan ditunjukkan dengan pencapaian yang melebihi standar.

2.2.2 Teori-Teori Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Wijaya (2011),berpendapat bahwa teori motivasi yang dinamakan Maslow’s Nedd Hierarchy Theory of Human Motivation/Teori Hirerarki Kebutuhan dari Maslow bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan kedalam lima hierarki kebutuhan antara lain:kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan hubungan sosial
4. Kebutuhan pengakuan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan mempertahankan hidup. Termasuk keadaan kebutuhan ini antara lain kebutuhan makan, minum, udara, perumahan.

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman-ancaman yaitu merasa aman dari ancaman kecelakaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kebutuhan hubungan sosial merupakan kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri ditempat tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

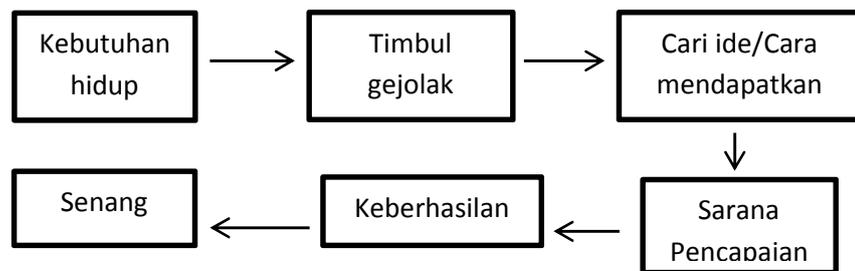
Kebutuhan pengakuan merupakan kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan, dan penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan, dimana semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat dalam organisasi, maka semakin tinggi pula prestasinya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu, misalnya dengan kursi meja yang istimewa, memakai dasi, untuk membedakan seorang kepala dengan anak buahnya.

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Untuk memenuhi

puncak ini biasanya seseorang bertindak buan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Contoh kebutuhan ini yaitu memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga gengsi, ingin mencapai taraf hidup yang serba sempurna atau derajat setinggi-tingginya, ingin pekerjaan yang menantang.

2.2.3 Proses Motivasi kerja

Proses dari motivasi kerja secara umum dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Proses Motivasi Kerja, (Afandi : 2018)

Bagan tersebut menunjukkan hal-hal sebagai berikut :

1. Dalam kehidupan manusia, selalu timbul kebutuhan dan yang bersangkutan merasa perlu untuk memuaskannya.
2. Kebutuhan itu hanya dapat dikategorikan sebagai kebutuhan apabila menimbulkan gejala dalam diri yang bersangkutan
3. Ketegangan itulah yang menimbulkan cara atau ide agar yang bersangkutan melakukan sesuatu
4. Sesuatu itu adalah upaya mencari jalan keluar agar ketegangan yang dihadapi tidak berlanjut.

5. Jika upaya mencari jalan keluar yang diambil berhasil, berarti kebutuhan terpenuhi.
6. Kebutuhan yang berhasil dipuaskan akan merasa senang.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

a) Kebutuhan hidup

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

b) Kebutuhan masa depan

Kebutuhan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme

c) Kebutuhan harga diri

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

dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status ini

d) **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja**

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

2.2.5 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan diantaranya yaitu :

1. **Prinsip Partisipasi**

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin

2. **Prinsip Komunikasi**

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas , dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya

3. **Prinsip Mengakui Andil Bawahan**

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2.6 Tipe-Tipe Motivasi

2.2.6.1 Motivasi Dalam Diri

Motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang bersal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi dalam diri yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Yang termasuk motivasi dalam diri adalah, (Afandi : 2018) :

- a) Persepsi seseorang mengenal diri sendiri
- b) Harga diri
- c) Harapan pribadi
- d) Kebutuhan
- e) Keinginan

- f) Kepuasan kerja
- g) Prestasi kerja yang dihasilkan

2.2.6.2 motivasi Luar Diri

Motivasi luar diri dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak diluar aktivitas kerja itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas kerja. Yang termasuk motivasi luar diri adalah, (Afandi : 2018) :

- a) Jenis dan sifat pekerjaan
- b) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung organisasi tempat orang bekerja
- c) Situasi lingkungan kerja
- d) gaji

2.2.7 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) Adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja adalah :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.3 Lingkungan kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja karena dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan, salah satu hal yang paling penting dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik serta menciptakan kondisi lingkungan kerja yang mampu memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan untuk bekerja.

Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang lingkungan kerja, dibawah ini ada beberapa ahli yang mengemukakan pengertian mengenai lingkungan kerja.

Menurut Sunyoto dalam Supriyanto&Mukzam (2018), mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Menurut Nitisemito dalam Wijaya (2017), mengatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain”.

Berdasarkan definisi diatas, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena merupakan salah satu motivasi bagi para karyawan dalam bekerja agar tetap merasa aman,nyaman serta semangat dalam mengerjakan tugas yang telah diamanahkan.

Menjadi suatu hal penting bagi perusahaan untuk memberikan dorongan terhadap karyawan.Melalui rangsangan yang diberikan kepada karyawan akan timbul dorongan/hasrat untuk lebih berkontribusi kepada perusahaan.Termotivasinya karyawan akan ditunjukkan dengan pencapaian yang melebihi standar. Teori ERG Alderfer dalam (Mohyii,2012:144), menyatakan kebutuhan manusia dibagi menjadi tiga tingkatan, seta merupakan perluasan teori hierarki kebutuhan Maslow, yaitu:

1. Kebutuhan atas eksistensi, adalah kebutuhan yang terdiri atas fisiologis dan material, kebutuhan terhadap rasa aman, kebutuhan atas upah, kondisi kerja, jaminan sosial, dan lain sebagainya
2. Kebutuhan atas ketertarikan, adalah suatu keinginan untuk memiliki serta memelihara hubungan sosial, mendapatkan status untuk berinteraksi dengan orang lain
3. Kebutuhan atas pertumbuhan, adalah tercapainya kesempatan bagi seorang karyawan untuk mengembangkan diri.

2.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Nitisimito dalam Wijawa (2017), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, antara lain sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan, tentu saja akan memicu semangatnya dalam menjalankan tanggung jawab yang telah di amanahkannya. Suasana kerja haruslah menyenangkan karena seorang karyawan akan menghabiskan banyak waktu ditempat kerja

2. Hubungan dengan rekan kerja

Melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, aupun bawahan, seorang pegawai akan terasa nyaman dan tidak canggung dalam berinteraksi

3. Tersedianya fasilitas kerja

Dengan tersedianya kelengkapan fasilitas kerja, juga memicu hasil kerja seseorang karyawan, dan bisa saja menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

4. Kebisingan

Salah satu populasi yang cukup menyebalkan para pakar adalah untuk mengatasi kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Kebisingan disekitar ruang kerja karyawan dapat

mengganggu konsentrasi dalam pelaksanaan tugasnya, maka suara bising dihindari agar karyawan dapat bekerja dengan tenang

5. Bau tidak sedap

Rasa sejuk dan segar dalam ruangan dapat membantu mempercepat pemulihantubuh akibat telah lelah bekerja, dan apabila ada bau kurang sedap justru akan memecah konsentrasi kinerja karyawan.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja bukan hanya menyangkut produktivitas dan hasil kerja karyawan saat ini namun juga terdapat unsur pencatatan hasil kerjakaryawaan dari waktu kewaktu, sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja karyawan dan perbaikan yang harus dilakukan agar dimasa mendatang menjadi lebih baik.

Agar dapat lebih jelas lagi penjelasan mengenai kinerja berikut beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Mangkunegara dalam Lutfhfi, Susilo&Faisal Riza (2014) mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Menurut Hasibuan dalam Supriyanto&Mukzam (2018), mengatakan bahwa “Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan”.

Menurut Mangkunegara dalam Supriyanto&Mukzam (2018), mengatakan bahwa “Kinerja/prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Jadi berdasarkan pendapat beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai suatu tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi/perusahaan.

2.4.2 Faktor-Fakto Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2018) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mempertahankan perilaku
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan

6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.4.3 Aspek-Aspek Standar Kinerja

Menurut Dharma dalam Candrawati, Musadieg&Hakam (2013) untuk lebih menjamin keberhasilan dalam pengukuran kinerja, maka harus ditetapkan aspek-aspek standar kinerja. Adapun standar kinerja tersebut adalah :

1. Kualitas Hasil Kkerja

Kualitas yaitu mutu harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

2. Kuantitas Hasil Kerja

Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

3. Ketepatan Waktu Hasil Kerja

Ketepatan waktu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan teknik khusus dari pengukuran kuantitatif yang menirukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa ringkasan penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti :

NO	NAMA PENELITI/JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE ANALISIS	KESIMPULAN (HASIL)
1	Syarah Amalia, Mahendra Fakhri tahun 2016/”Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro”	Motivasi(X1) Kinerja(Y)	Metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kasual	Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68,06% dan sisanya 31,94% dipengaruhi oleh

				variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini.
2	Agus Wijaya tahun 2017/”Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo”	Motivasi(X1) Lingkungan Kerja(X2) Kinerja(Y)	Metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

2.6 Kerangka Pikir Penelitian

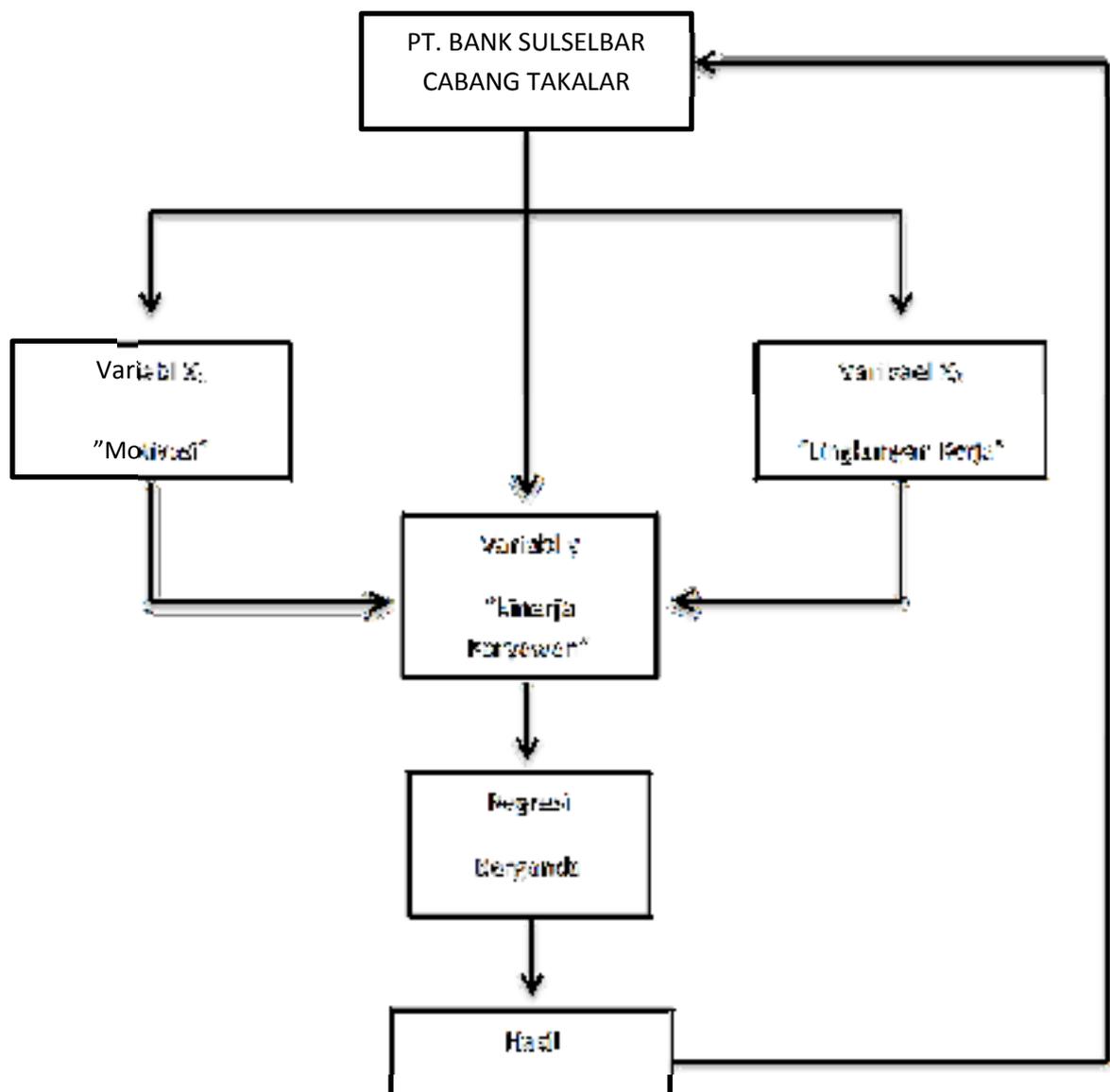
Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan ataupun pegawai dalam perusahaan aset yang paling penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Karena itu, harus memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan juga harus mengetahui bagaimana cara memperlakukan

karyawannya terutama pada lingkungan kerja, selain itu perusahaan harus senantiasa memberikan motivasi terhadap karyawannya.

Dalam hal ini peneliti mengajukan model penelitian sebagai berikut, kinerja karyawan sebagai variabel yang akan diukur dengan melihat pengaruh Motivasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap kinerja karyawan / Pegawai (Y). Dimana variabel motivasi dan lingkungan kerja adalah variabel independen (bebas) sedangkan kinerja karyawan adalah variabel dependen (terikat). Dari kerangka teoritis tersebut akan dilihat pengaruh motivasi terhadap kinerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.2

Kerangka pemikiran penelitian



2.7 Hipotesis

1. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Takalar
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Takalar
3. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Takalar

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan waktu selama satu bulan (Desember 2019-Januari 2020) mulai dari tahap persiapan sampai dengan penyusunan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Sulselbar Cabang Takalar Jl.Jend Sudirman No.7, bulukunyi, polongbangkeng Kabupaten Takalar Sulawesi Selatan.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

3.2.1 Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya,dilakukan dengan menyebarkan form kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan meliputi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja di PT. Bank Sulselbar Cabang Takalar Penggunaan kuesioner bertujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan serta mendukung penelitian.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan model Skala Liker. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2011:93) dimana Skala Likert digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert yang digunakan sebanyak 5 (lima) tingkat sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Cukup Setuju (CS)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

3.2.2 Observasi

Observasi adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut. Penelitian melakukan pengamatan dengan menggunakan indera penglihatan tidak dengan mengajukan pernyataan-pernyataan. Hal ini dilakukan dengan tujuan mendapatkan data mengenai keadaan langsung di PT. Bank Sulselbar Cabang Takalar.

3.3 Jenis dan Sumber data

3.3.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu :

- a) Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari bank dalam bentuk informasi, baik secara lisan maupun tertulis
- b) Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan.

3.3.2 Sumber Data

- a) Data Primer, Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan dari penyebaran kuesioner yang bersumber dari responden yang berjumlah 37 (tiga puluh tujuh) orang.
- b) Data Sekunder, Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku-buku, artikel, jurnal, serta situs di internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Bank Sulselbar Cabang Takalar.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Bank Sulselbar Cabang Takalar. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel, Sehingga Sampel penelitian dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *Slovin*, yaitu :

Dimana :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n=ukuran sampel

N=ukuran populasi

e=kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan

Dari rumusan tersebut di atas maka jumlah penentuan sampel dapat dilakukan melalui perhitungan berikut ini :



$$n = \frac{37}{(1 + 37 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{37}{(1 + 37 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{37}{1 + 0,925}$$

$$n = \frac{37}{1,0925}$$

$$n = \frac{37}{1}$$

$$n = 37$$

(Jadi jumlah sampel adalah 37)

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang ditentukan oleh peneliti adalah sebesar 37 orang yang ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Takalar, untuk kemudian memberikan penilaian melalui kuesioner.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas dari suatu data yang diperoleh melalui instrument dapat dilihat dari besarnya nilai r_{hitung} dari output

data hasil analisis menggunakan SPSS dengan ketentuan sebagai berikut :

Bila $r_{hitung} \geq 0,3$ maka pengujian indikator dinyatakan valid

Bila $r_{hitung} < 0,3$ maka pengujian indikator tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Penelitian reliabel bila koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dinyatakan reliabel. Hasil penelitian disebut reliabel apabila alpha cronbach $> 0,7$.

3.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis regresi berganda dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

X_1 : Motivasi

X_2 : Lingkungan Kerja

β_0 : Konstanta

β : Koefisien regresi

e : Variabel lain yang tidak diteliti

3.5.3 Pengujian Hipotesis

a) Uji t

Untuk menguji hipotesis ke-1 dan ke-2 dilakukan uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Ketentuan uji t adalah sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, maka sebaliknya jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Uji f

Untuk menguji hipotesis ke-3 dilakukan uji f. Uji f digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji f dilakukan dengan membandingkan p (probability) dengan α (0,05) (Sugiyono, 2005:89).

Jika $p < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Artinya : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Takalar.

Jika $p > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Artinya : Tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Takalar.

c) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Jadi R^2 digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan secara simultan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. R^2 semakin besar (mendekati 1), maka sumbangan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat semakin besar.

3.6 Defenisi Operasional Variabel

Secara rinci operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut :

VARIABEL	DEFINISI OPERASIOANL	INDIKATOR
Motivasi (X1)	pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Suhartini	<ul style="list-style-type: none"> - Upah yang adil dan layak - Tempat kerja yang baik - Keamanan bekerja - Pengakuan atas prestasi - Perlakuan yang wajar

	dalam Wijaya (2017)	
Lingkungan Kerja (X2)	segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya, Sunyoto dalam Supriyanto&Mukzam (2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Suasana kerja - Hubungan dengan rekan kerja - Tersedianya fasilitas kerja - Kebisingan - Bau tidak sedap
Kinerja (Y)	Kinerja/prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Ketepatan waktu - Kemandirian - Komitmen kerja

	Mangkunegara dalam Supriyanto&Mukzam (2018)	
--	---	--

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Singkat PT Bank Sulselbar

Bank BPD Sulselbar atau yang lebih dikenal dengan Bank Sulselbar adalah salah satu bank yang berdiri pada tahun 1961. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan didirikan di Makassar pada tanggal 13 Januari 1961 dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara sesuai dengan Akta Notaris Raden Kadiman di Jakarta No. 95 tanggal 23 Januari 1961. Kemudian berdasarkan Akta Notaris Raden Kadiman No. 67 tanggal 13 Juli 1961 nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara.

Berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara No. 002 tahun 1964 tanggal 12 Februari 1964, nama Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara dengan modal dasar Rp250.000.000. Dengan pemisahan antara Propinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan dengan Propinsi Tingkat I Sulawesi Tenggara, maka pada akhirnya Bank berganti nama menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan.

Dengan lahirnya Peraturan Daerah No. 01 tahun 1993 dan penetapan modal dasar menjadi Rp25 milyar, Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dengan sebutan Bank BPD Sulsel dan berstatus Perusahaan Daerah (PD). Selanjutnya dalam rangka perubahan status dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) diatur dalam Peraturan Daerah No. 13 tahun 2003 tentang Perubahan Status Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dari PD menjadi PT dengan Modal Dasar Rp. 650 milyar.

Akta Pendirian PT telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI berdasarkan Surat Keputusan No. C-31541.HT.01.01 tanggal 29 Desember 2004 tentang Pengesahan Akta Pendirian Perseroan Terbatas Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat Bank Sulsel, dan telah diumumkan pada Berita Negara Republik Indonesia No. 13 tanggal 15 Februari 2005, Tambahan No. 1655/2005.

Pada tanggal 10 Februari 2011, telah dilakukan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS LB) yang dilakukan secara circular resolution dan Keputusan RUPS LB tersebut telah disetujui secara bulat oleh para pemegang saham. Keputusan RUPS LB tersebut telah dibuatkan aktanya oleh Notaris Rakhmawati Laica Marzuki, SH dengan Akta Pernyataan Tentang Keputusan Para Pemegang Saham sebagai Pengganti Rapat Umum Pemegang Saham Perseroan Terbatas PT. Bank Sulsel, Nomor 16 Tanggal 10 Februari 2011. Dimana dalam Akta tersebut para

pemegang saham memutuskan untuk merubah nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat PT. Bank Sulsel menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat disingkat PT. Bank Sulselbar.

Perubahan ini telah memperoleh persetujuan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan nomor AHU-11765.AH.01.02. Tahun 2011 Tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan. Disamping itu, perubahan nama ini juga telah memperoleh Persetujuan Bank Indonesia berdasarkan kepada Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor: 13/32/KEP. GBI/2011 Tentang Perubahan Penggunaan Izin Usaha Atas nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Disingkat PT. Bank Sulsel Menjadi Izin Usaha Atas Nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat Disingkat PT. Bank Sulselbar.

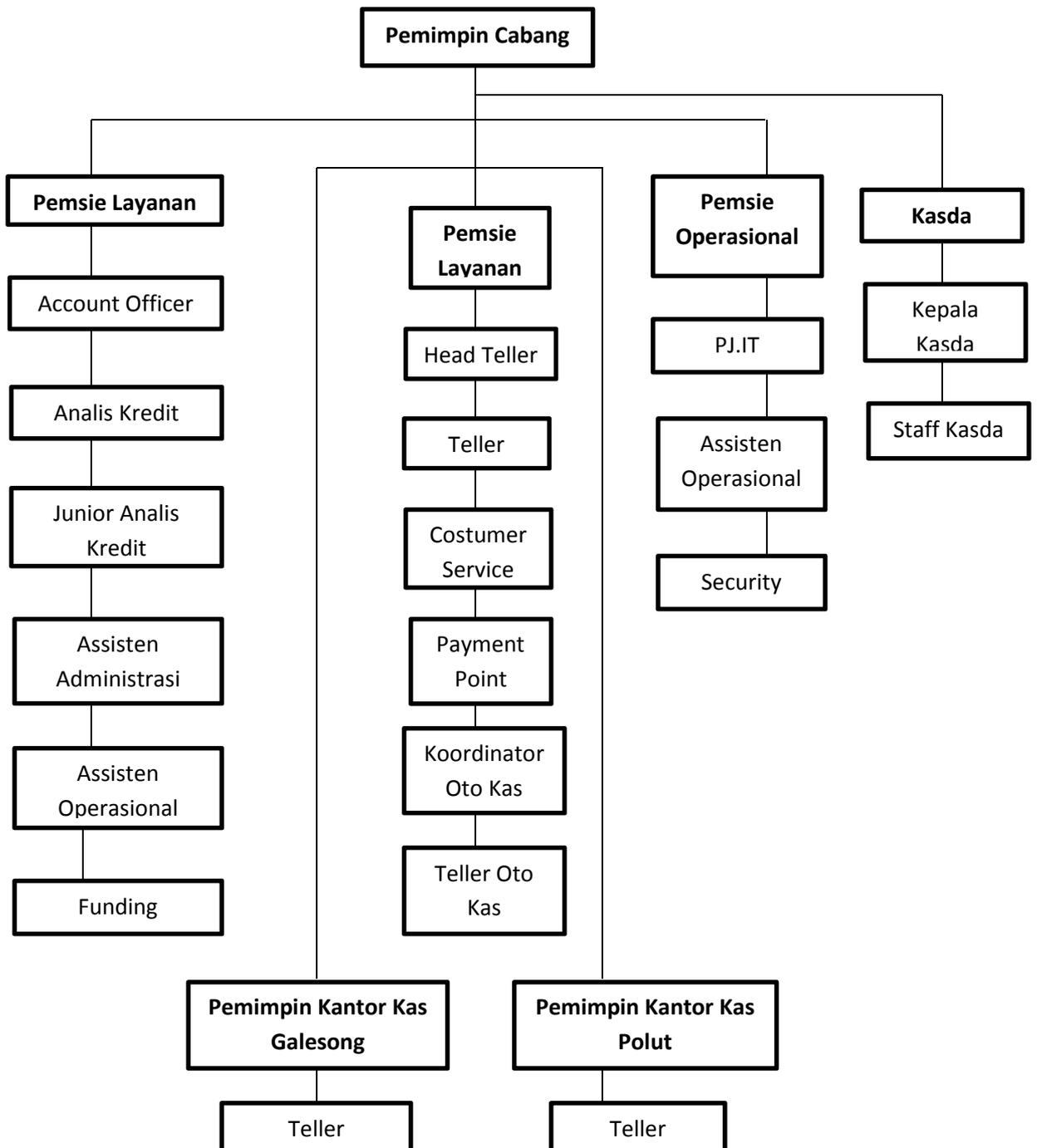
4.1.2 Visi Dan Misi Bank Sulselbar

1. Visi : Menjadi Bank kebanggaan dan pilihan utama membangun kawasan Timur Indonesia.
2. Memberikan pelayanan prima yang berkualitas dan terpercaya mitra strategi pemerintah daerah (PEMDA) dalam menggerakkan sektor rill memberikan nilai tambah optimum bagi stakeholder

4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT Bank Sulselbar Cabang Takalar



4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden dalam penelitian ini yaitu dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Adapun karakteristik responden yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1 Jenis Kelamin

Berikut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	22	59,5%
2	Perempuan	15	40,5%
	Total	37	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pada tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 22 orang dengan jumlah persentase 59,5%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang dengan persentase 40,5% dari total semua keseluruhan responden yang digunakan dalam penelitian ini.

Pada tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa minat untuk bekerja pada PT Bank sulsebar lebih dominan laki-laki dibanding dengan

perempuan, salah satu faktor juga berurusan dengan jam kerja mengingat jam kerja pada suatu perbankan sampai jam 17:00, sehingga pada suatu perusahaan perbankan lebih dominan mempekerjakaan seorang laki-laki dibanding perempuan.

4.2.2 Usia

Berikut karakteristik responden dalam tabel berdasarkan usianya :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 26	13	35,1%
2	27 – 33	5	13,5%
3	34 – 40	14	37,8%
4	>40	5	13,5%
	Total	37	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Responden yang paling muda usianya adalah 20 tahun, sedangkan yang paling tua usianya adalah 50 tahun. Berdasarkan keadaan tersebut dibuat pengelompokan usia yang mencakup usia tertinggi dan terendah dari responden

Pada tabel karakteristik responden berdasarkan usia diatas dapat dilihat bahwa usia yang paling dominan berkerja pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar yaitu usia 20 sampai 26 tahun, hal ini dikarenakan usia-usia sangat mempengaruhi suatu pekerjaan yang dikerjakan, pada usia-usia tersebut daya ingat masih tinggi serta semangat kerja yang tinggi pula.

4.2.3 Tingkat Pendidikan

Berikut karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	17	45,9%
2	D2	1	2,7%
3	D3	3	8,1%
4	S1	15	40,5%
5	S2	1	2,7%
	Total	37	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Salah satu faktor yang mendukung kecerdasan konsumen dalam memilih adalah dari tingkat pendidikannya. Dalam hal ini diasumsikan

bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin mudah dalam memahami bidang pekerjaan, sehingga semakin berkinerja baik dan semakin baik juga penghasilan yang dihasilkannya

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang berpendidikan (SMA/SMK) sebanyak 45,9%, disusul responden pendidikan Strata Satu(S1) sebanyak 40,5%, kemudian yang berpendidikan Diploma Tiga (D3) sebanyak 8,1%, serta jumlah responden yang paling sedikit adalah berpendidikan Diploma 2 (D2) dan Strata Dua (S2) masing-masing sebanyak 2,7%. Berdasarkan Data pendidikan dari responden yang memiliki jenjang pendidikan Diploma,S1,dan S2 adalah sebesar 54,1%, sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 45,9%. Hal ini dapat dilihat bahwa pengetahuan responden sangat memadai dalam memberikan respon terhadap kuesioner yang diberikan oleh peneliti, sehingga jawaban-jawaban yang diberikan sangat rasioanl.

4.2.4 Masa Kerja

Masa kerja merupakan hal yang sangat penting dalam mendukung pencapaian suatu kinerja. Adapun karakteristik respomden berdasarkan masa kerjanya pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1-10 Tahun	28	75,7%
2	11-20 Tahun	7	18,9%
3	21-30 Tahun	2	5,4%
4	>30	-	-
	Total	37	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa semua responden telah memiliki pengalaman kerja yang baik, pengalaman kerja ini sangat erat kaitannya dengan usia pada setiap orang yang artinya dimana responden yang memiliki masa kerja antara 1-10 tahun adalah gabungan dari usia antara 20-40 tahun yang merupakan usia yang produktif.

4.3 Analisis Data Deskriptif Variabel

1) Analisis Data Deskriptif Variabel Motivasi

Analisis data deskriptif terhadap variabel motivasi terdiri dari lima (5) pernyataan. Hasil responden mengenai motivasi akan dijabarkan melalui tabel berikut :

Tabel 4.5

Penilaian responden terhadap Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	13	35,1%	15	40,5%	9	24,3%	0	0%	0	0%	4,11
2	X1.2	12	32,4%	22	59,5%	3	8,1%	0	0%	0	0%	4,24
3	X1.3	8	21,6%	26	70,3%	3	8,1%	0	0%	0	0%	4,14
4	X1.4	8	21,6%	17	45,9%	11	29,7%	1	2,7%	0	0%	3,86
5	X1.5	13	35,1%	16	43,2%	8	21,6%	0	0%	0	0%	4,14

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 diatas pada tanggapan responden mengenai variabel motivasi (X1), rata-rata responden memberikan jawaban Setuju (S), hal ini dapat dilihat pada pernyataan pertama yaitu Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 40,5%. Pernyataan kedua Situasi kerja baik dan menyenangkan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yaitu 22 orang dengan persentase 59,5%. Pernyataan ketiga yaitu Saya merasa aman bekerja dilingkungan ini, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yaitu 26 orang dengan persentase 70,3%. Pernyataan keempat yaitu Atasan memberikan *reward* bila ada karyawan yang menjalankan tugas/pekerjaan yang memuaskan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yaitu 17 orang dengan pesentase 45,9%. Pernyataan kelima yaitu Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk peningkatan kemampuan keterampilan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yaitu 16 orang dengan persentase 43,2%.

Berdasarkan dari beberapa pernyataan mengenai variabel motivasi, pada tabel diatas pernyataan yang paling dominan adalah pernyataan kedua yaitu situasi kerja baik dan menyenangkan dengan nilai sebesar 4,24. Dalam hal ini sebagian besar karyawan membutuhkan situasi kerja yang baik dan menyenangkan.

5 Analisis Data Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Analisis data deskriptif terhadap variabel lingkungan kerja terdiri dari lima (5) pernyataan. Hasil responden mengenai lingkungan kerja akan dijabarkan melalui tabel berikut :

Tabel 4.6

Penilaian responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	10	27,0%	18	48,2%	6	16,2%	3	8,1%	0	0%	3,95
2	X2.2	6	16,2%	25	67,6%	4	10,8%	2	5,4%	0	0%	3,95
3	X2.3	9	24,3%	23	62,2%	5	13,5%	0	0%	0	0%	4,11
4	X2.4	6	16,2%	21	56,8%	4	10,8%	6	16,2%	0	0%	3,73
5	X2.5	7	18,9%	22	59,5%	6	16,2%	2	5,4%	0	0%	3,92

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja (X2), rata-rata responden memberikan jawaban setuju (S), hal ini dapat dilihat pada pernyataan pertama yaitu Temperatus/suhu ditempat kerja saya tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 48,2%. Pernyataan kedua yaitu Hubungan unit kerja diperusahaan ini berjalan dengan harmonis, rata-rata

responden memberikan jawaban setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 67,6%. Pernyataan ketiga yaitu Pencahayaan ditempat kerja saya sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 62,2%. Pernyataan keempat yaitu Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 56,8%. Pernyataan kelima yaitu Tempat kerja saya terdapat pengharum ruangan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 59,5%.

Berdasarkan dari beberapa pernyataan mengenai lingkungan kerja, pada tabel diatas pernyataan yang paling dominan adalah pernyataan ketiga yaitu pencahayaan ditempat kerja saya sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai sebesar 4,11. Dalam hal ini pencahayaan di tempat kerja/ruang kerja dapat mempengaruhi aktivitas karyawan dalam bekerja.

6 Analisis Data Deskriptif Variabel Kinerja

Analisis data deskriptif terhadap variabel kinerja (Y) terdiri dari lima (5) pernyataan. Hasil responden mengenai kinerja akan dijabarkan melalui tabel berikut :

Tabel 4.7**Penilaian responden terhadap Variabel Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y.1	16	43,2%	19	51,4%	2	5,4%	0	0%	0	0%	4,38
2	Y.2	14	37,8%	23	62,2%	0	0,0%	0	0%	0	0%	4,38
3	Y.3	13	35,1%	22	59,5%	2	5,4%	0	0%	0	0%	4,30
4	Y.4	15	40,5%	22	59,5%	0	0,0%	0	0%	0	0%	4,41
5	Y.5	14	37,8%	23	37,8%	0	0,0%	0	0%	0	0%	4,38

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai variabel kinerja (Y), rata-rata responden memberikan jawaban setuju (S), dapat dilihat pada pernyataan pertama yaitu Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 51,4%. Pernyataan kedua yaitu Saya berupaya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan tanpa terjadi kesalahan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 62,2%. Pernyataan ketiga yaitu Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 59,5%. Pernyataan keempat yaitu Tanpa disuruh oleh atasan, saya kerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya, rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 59,5%. Pernyataan kelima yaitu Bersedia memperbaiki kesalahan-kesalahan sukarela tanpa di perintah atasan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 37,8%.

Berdasarkan dari beberapa pernyataan mengenai variabel kinerja (Y), pada tabel diatas pernyataan yang paling dominan adalah pernyataan keempat yaitu tanpa disuruh oleh atasan, saya kerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan nilai sebesar 4,41. Dalam hal ini karyawan PT. Bank Sulselbar mampu mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

4.4 Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan prosedur untuk memastikan apakah valid atau tidak suatu kuesioner yang akan digunakan untuk mengukur suatu variabel penelitian valid atau tidak. Dalam hal ini Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan-pernyataan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Apabila item pernyataan mempunyai r hitung $>$ dari nilai batas maka dapat dikatakan valid. Adapun hasil dari uji Validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	Nilai Batas	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,596	0,30	Valid
	X1.2	0,819	0,30	Valid
	X1.3	0,670	0,30	Valid
	X1.4	0,771	0,30	Valid
	X1.5	0,777	0,30	Valid
Ling. Kerja	X2.1	0,689	0,30	Valid
	X2.2	0,655	0,30	Valid
	X2.3	0,598	0,30	Valid
	X2.4	0,796	0,30	Valid
	X2.5	0,696	0,30	Valid
Kinerja	Y1	0,635	0,30	Valid
	Y2	0,715	0,30	Valid
	Y3	0,676	0,30	Valid
	Y4	0,752	0,30	Valid
	Y5	0,644	0,30	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien kolerasi yang positif dan lebih besar dari nilai batas. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan pada kuesioner yang telah diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan riabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan adalah konsisten. Pada uji realibilitas data ini dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* yaitu suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan realibilitas 0,60

atau lebih. Hasil pengujian pada data realibilitas dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0,782	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,773	Reliabel
3	Kinerja	0,770	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2020

Pada tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* , dari semua variabel, mulai dari variabel motivasi (X1) sebanyak 0,782, variabel lingkungan kerja sebanyak (X2) 0,773, dan variabel kinerja (Y) sebanyak 0,770 lebih besar dari 0,60. Sehingga dalam hal ini dapat disimpulkan jika instrumen pada kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel motivasi (X1), variabel lingkungan kerja (X2), dan variabel kinerja (Y) dinyatakan handal dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4.5 Analisis Hasil Penelitian

4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis H_1 dan H_2 dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh variabel motivasi dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar. Hasil dari pengujian tersebut dapat ditampilkan pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11,896	2,950		4,032	,000
	Motivasi	,533	,150	,480	3,547	,001
	Lingkungan Kerja	,327	,134	,330	2,434	,020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output Spss 20 (2020)

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut : $Y=11,896+0,533X_1+0,327X_2+e$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi

X2 = Lingkungan Kerja

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

E = Error

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada model regresi ini nilai konstanta sebesar 11,896, yang dimana menandakan bahwa skor untuk kinerja karyawan pada semua variabel yang diteliti terjadi kenaikan, maka besarnya kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Cabang takalar sebesar 11,896.
- b. Untuk variabel motivasi (X1) sebesar 0,533, dimana pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika variabel motivasi (X1) mengalami penambahan 1% tanggapan responden tentang motivasi maka akan mempengaruhi variabel kinerja (Y) yaitu kinerja karyawan, sehingga nilainya menjadi 0,533.
- c. Untuk nilai variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,327, dimana pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika variabel lingkungan kerja (X2) mengalami penambahan 1% tanggapan responden tentang lingkungan kerja maka akan mempengaruhi variabel kinerja (Y) yaitu kinerja karyawan, sehingga nilainya menjadi 0,327.

Hasil interpretasi pada hipotesis penelitian (H_1 dan H_2) yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Pada variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar. Berdasarkan pada tabel dapat dilihat bahwa motivasi memiliki t hitung sebesar $3,547 >$ dari tabel t sebesar 2,032 (sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k - 1$, yaitu $37 - 2 - 1 = 34$) dengan koefisien beta unstandadized 0,533 dengan tingkat signifikansi 0,01 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima,

dimana dalam hal ini menandakan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti atau diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar.

- b. Pada variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar. Berdasarkan pada tabel dapat dilihat bahwa lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 2,434 > dari tabel t sebesar 2,032 (sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k - 1$, yaitu $37 - 2 - 1 = 34$) dengan koefisien beta unstandadized 0,327 dengan tingkat signifikansi 0,02 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_2 diterima, dimana dalam hal ini menandakan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti atau diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar.

4.5.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Pada koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat dapat diketahui

dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Jadi dalam hal ini R^2 digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan secara simultan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Jika R^2 semakin besar (mendekati 1), maka sumbangan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat semakin besar. Besarnya nilai pada (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,630 ^a	,397	,361	1,75075

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber : Hasil Output Spss 20 (2020)

Pada tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0,397 atau dengan persentase 39,7%. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa untuk variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2). Dimana sisanya sebesar 60,3% artinya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

4.5.3 Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis ke-3. Uji f digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji f dilakukan dengan membandingkan p(probability) dengan α (0,05) (Sugiyono, 2005:89).

Jika $p < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Artinya : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Takalar.

Jika $p > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Artinya : Tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Takalar.

Apabila signifikansi yang diperoleh dari hasil penelitian yang ada pada tabel anova lebih kecil dari 0,05 maka dalam hal ini variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, Tabel anova dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12

Tabel Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68,597	2	34,299	11,190	,000 ^b
	Residual	104,214	34	3,065		
	Total	172,811	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Output Spss 20 (2020)

Pada tabel 4.12 diatas dapat dilihat menunjukkan bahwa hasil dari f hitung sebesar 11,190 dengan tingkat signifikansi 0,00 lebih kecil dari

0,05, yang artinya dalam hal ini secara simultan variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan dari variabel motivasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar.

4.5.4 Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam hal ini ketentuan uji t adalah Jika t hitung < t tabel, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, maka sebaliknya jika t hitung > dari t tabel, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Dimana t tabel ($df=n-k-1$, yaitu $37-2-1=34$). Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut :

Tbale 4.13

Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11,896	2,950		4,032	,000
	Motivasi	,533	,150	,480	3,547	,001
	Lingkungan Kerja	,327	,134	,330	2,434	,020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output Spss 20 (2020)

- a. Pada variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar. Berdasarkan pada tabel dapat dilihat bahwa motivasi memiliki t hitung sebesar 3,547 > dari tabel t sebesar 2,032 (sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k - 1$, yaitu $37 - 2 - 1 = 34$) dengan koefisien beta unstandadized 0,533 dengan tingkat signifikansi 0,01 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima, dimana dalam hal ini menandakan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti atau diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar.
- b. Pada variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar. Berdasarkan pada tabel dapat dilihat bahwa lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 2,434 > dari tabel t sebesar 2,032 (sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k - 1$, yaitu $37 - 2 - 1 = 34$) dengan koefisien beta unstandadized 0,327 dengan tingkat signifikansi 0,02 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_2 diterima, dimana dalam hal ini menandakan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti atau diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel

lingkungan kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai dari variabel motivasi t hitung sebesar $3,547 >$ dari tabel t sebesar $2,032$ pada signifikansi $0,05$, dalam hal ini menunjukkan bahwa hasil dari penelitian ini variabel motivasi mendukung hipotesis pertama yaitu motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syarah Amalia, Mahendra Fakhri (2016), hasil dari penelitian menunjukkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai dari variabel lingkungan kerja t hitung sebesar $2,434 >$ dari tabel t sebesar $2,032$ pada signifikansi $0,05$,

dalam hal ini menunjukkan bahwa hasil dari penelitian ini variabel lingkungan kerja mendukung hipotesis kedua yaitu lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar.

Hasil penelitian dari Agus Wijaya (2017), hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar
3. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar

5.2 Saran

Dilihat dari pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, agar variabel motivasi (X1) yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan dapat di

tingkat, dengan demikian kinerja karyawan juga semakin meningkat, agar supaya kedepannya profit yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan

2. Walaupun dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja (X2) kurang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), akan tetapi perusahaan harus tetap menjaga lingkungan kerja yang ada di lingkungan kantor agar supaya kedepannya karyawan akan semakin tenang dan nyaman dan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.
3. Untuk peneliti selanjutnya disarankan agar menambah variabel, sehingga dapat diketahui pengaruh lain terhadap kinerja karyawan selain dari motivasi dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Candrawati, D. D., AL-Musadieq, M., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 150-156.
- Fachreza, Musnadi, S., & Abd Majid, M. S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 115-122.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Dan Aplikasi*. Pancoran, Jakarta Selatan: ALVABETA, cv.
- Fitriadi, R. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Baterai Yuasa (Kasus PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru). *Jurnal Jom FISIP*, 2(1), 1-9.
- Gomes, C. F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Gunawan, F. (2017). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Lautan Teduh Interniaga*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- haedar, Iqbal, M., & Gunawir. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Equilibrium*, 05(01), 15-21.
- Maziah. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar. *Laa Maisyir*, 6(2), 59-73.
- Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya. (2014). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 1-8.
- Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. (2016). *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119-127.
- Pratama, Y. B. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, Fakultas Ekonomi.

- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 141-146.
- Sugiyono, 2005; Metode Penelitian Administrasi, Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono, 2011; Metode penelitian Manajemen, Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono, 2017; Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PUSTAKA BELAJAR.
- Wijaya, A. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukelleng Kabupaten Wajo*. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK BRI KCP UNIT PALLEKO

Dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Takalar”, maka saya :

Nama : Nurul Islamiyah

NIM : 2016212014

Fakultas/Prodi : Ekonomi/Manajemen Perbankan&Keuangan

Judul Skripsi : “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Takalar”

Mohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuesioner ini. Mengingat data yang saya kumpulkan ini sangat berarti dan pengaruhnya terhadap hasil penelitian ini, maka saya mohon kepada responden untuk mengisi kuesioner ini secara jujur dan benar. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan setiap jawaban responden. Atas ketersediaan dan bantuan para responden untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Nurul Islamiyah

A. Data Responden

Jenis Kelamin :

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

Usia :

- a. 20-26
- b. 27-33
- c. 34-40
- d. >40

Pendidikan Terakhir :

- a. SMU/SMK Sederajat
- b. Diploma II
- c. Diploma III
- d. Strata Satu (S1)
- e. Strata Dua (S2)

Masa Kerja :

- a. 1-10 Tahun
- b. 11-20 Tahun
- c. 21-30 Tahun
- d. >30 Tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah data diri anda sebelum melakukan pengisian kuesioner.
2. Daftar pernyataan di bawah ini hanya semata-mata data penelitian dalam rangka penyelesaian studi
3. Berilah tanda (✓) yang menjadi pilihan jawaban Bapak/Ibu/Saudara(i)
4. Jawaban terdiri dari,antara lain :

SS	Sangat Setuju
S	Setuju
CS	Cukup Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERNYATAAN

1. Motivasi (X1)

No	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1
1	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2	Kondisi kerja baik dan menyenangkan					
3	Saya merasa aman bekerja dilingkungan ini					
4	Atasan memberikan <i>reward</i> bila ada karyawan yang menjalankan tugas/pekerjaan yang memuaskan					
5	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk peningkatan kemampuan keterampilan					

2. Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Temperatus/suhu ditempat kerja saya tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
2	Hubungan unit kerja diperusahaan ini berjalan dengan harmonis					
3	Pencahayaan ditempat kerja saya sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
5	Tempat kerja saya terdapat pengharum ruangan					

3. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan					
2	Saya berupaya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan tanpa terjadi kesalahan					
3	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan					
4	Tanpa disuruh oleh atasan, saya kerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
5	Bersedia memperbaiki kesalahan-kesalahan sukarela tanpa di perintah atasan					

Lampiran 2

Daftar Hasil Kuesioner Responden

Variabel Motivasi (X1)

No.Responden	Motivasi (X1)					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	4	4	4	5	21
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	3	5	20
4	4	3	4	3	3	17
5	5	5	5	5	5	25
6	4	5	4	3	3	19
7	3	4	4	4	4	19
8	4	3	3	4	3	17
9	4	4	4	5	4	21
10	4	4	4	3	4	19
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	4	4	4	22
13	5	5	4	4	5	23
14	5	5	4	5	5	24
15	3	4	4	4	5	20
16	3	4	4	4	4	19
17	3	3	4	2	3	15
18	4	4	4	4	5	21
19	5	4	3	3	3	18
20	5	4	4	4	5	22
21	5	4	4	3	4	20
22	4	4	4	3	4	19
23	4	4	4	4	3	19
24	5	5	5	4	4	23
25	3	4	4	3	3	17
26	5	4	4	4	4	21
27	3	4	4	4	4	19
28	4	4	4	4	4	20
29	4	5	5	5	5	24
30	3	4	4	5	5	21
31	5	5	5	5	5	25
32	4	4	4	3	4	19
33	3	4	4	4	4	19
34	5	5	5	4	4	23
35	3	5	5	5	5	23
36	5	5	5	3	4	22
37	4	4	3	3	3	17

Daftar Hasil Kuesioner Responden

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.Responden	Lingkungan Kerja (X2)					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	4	5	4	5	22
2	5	4	4	4	4	21
3	3	3	4	4	4	18
4	3	3	5	3	3	17
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	5	3	20
7	4	4	4	4	3	19
8	2	4	4	2	2	14
9	2	4	5	4	5	20
10	4	4	4	3	4	19
11	4	5	4	4	4	21
12	5	4	4	4	4	21
13	5	4	4	4	4	21
14	5	5	4	4	4	22
15	4	4	5	4	4	21
16	5	4	5	5	5	24
17	4	3	3	4	4	18
18	5	4	4	4	5	22
19	2	3	3	3	4	15
20	4	4	4	5	5	22
21	4	4	4	2	4	18
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	5	5	5	23
24	4	2	3	2	3	14
25	4	4	4	4	2	18
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	3	3	18
28	3	2	4	4	4	17
29	4	4	4	4	4	20
30	3	4	4	2	4	17
31	4	4	3	4	4	19
32	5	5	5	5	4	24
33	5	5	4	4	4	22
34	3	4	4	4	4	19
35	3	4	4	2	4	17
36	5	5	3	4	4	21
37	4	4	5	2	3	18

Data Hasil Kuesioner Responden

Variabel Kinerja (Y)

No.Responden	Kinerja					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	5	5	5	5	24
3	3	4	4	4	4	19
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	4	5	5	24
7	4	4	4	4	4	20
8	3	4	4	4	4	19
9	4	4	4	5	5	22
10	4	4	3	4	4	19
11	4	5	4	5	4	22
12	4	4	5	5	5	23
13	4	4	5	5	4	22
14	5	4	5	5	4	23
15	5	5	4	5	5	24
16	5	4	4	5	5	23
17	4	5	5	4	4	22
18	4	5	5	4	4	22
19	4	4	4	4	5	21
20	4	4	4	4	5	21
21	5	4	3	4	4	20
22	5	4	4	4	4	21
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	4	4	23
25	4	4	4	4	4	20
26	5	5	4	4	4	22
27	5	4	4	4	4	21
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	4	4	23
30	4	4	4	4	4	20
31	5	5	5	5	5	25
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	5	5	5	5	5	25
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	5	5	22
37	5	4	4	4	4	21

Lampiran 3

Data Responden PT Bank Sulselbar Cabang Takalar

No.Responden	Data Responden			
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	1	3	4	1
2	1	1	4	1
3	1	3	3	2
4	1	3	3	1
5	1	4	1	3
6	1	2	2	2
7	1	4	4	1
8	2	1	4	1
9	2	2	4	1
10	1	2	5	1
11	2	1	4	1
12	2	1	4	1
13	2	1	1	1
14	2	1	1	1
15	2	1	1	1
16	2	1	1	1
17	2	3	4	2
18	1	1	1	1
19	1	3	4	1
20	1	3	1	2
21	1	3	4	1
22	1	3	4	1
23	2	4	1	2
24	2	4	4	3
25	2	3	4	2
26	1	4	1	2
27	1	3	1	1
28	1	2	1	1
29	2	1	1	1
30	2	1	1	1
31	2	1	1	1
32	1	1	1	1
33	1	3	3	1
34	1	3	4	1
35	1	3	1	1
36	1	2	1	1
37	1	3	4	1

Keterangan

Data Responden PT Bank Sulselbar Cabang Takalar

Jenis Kelamin	
1	Laki-Laki
2	Perempuan

Usia	
1	20-26
2	27-33
3	34-40
4	>40

Pendidikan Terakhir	
1	SMA/SMK
2	D 2
3	D 3
4	S1
5	S2

Masa Kerja	
1	1-10 Tahun
2	11-20 Tahun
3	21-30 Tahun
4	>30 Tahun

Lampiran 4

Tabel Frequency
Variabel Motivasi (X1)

Frequencies

Statistics

		Besarnya Gaji	Situasi Lingkungan Kerja	Rasa Aman	Reward Kerja	Pelatihan Kepada Karyawan
N	Valid	37	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	4,1081	4,2432	4,1351	3,8649	4,1351
	Minimum	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
	Maximum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	24,3	24,3	24,3
	4,00	15	40,5	40,5	64,9
	5,00	13	35,1	35,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	8,1	8,1	8,1
	4,00	22	59,5	59,5	67,6
	5,00	12	32,4	32,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	8,1	8,1	8,1
4,00	26	70,3	70,3	78,4
5,00	8	21,6	21,6	100,0
Total	37	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,7	2,7	2,7
3,00	11	29,7	29,7	32,4
4,00	17	45,9	45,9	78,4
5,00	8	21,6	21,6	100,0
Total	37	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	8	21,6	21,6	21,6
4,00	16	43,2	43,2	64,9
5,00	13	35,1	35,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Tabel Frequency
Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Frequencies

Statistics

		Suhu Ditempat Kerja	Hubungan Unit Kerja	Pencahayaan Ditempat Kerja	Jauh Dari Kebisingan	Terdapat Pengharum Ruangan Kerja
N	Valid	37	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,9459	3,9459	4,1081	3,7297	3,9189
Minimum		2,00	2,00	3,00	2,00	2,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	3	8,1	8,1	8,1
3,00	6	16,2	16,2	24,3
Valid 4,00	18	48,6	48,6	73,0
5,00	10	27,0	27,0	100,0
Total	37	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	5,4	5,4	5,4
3,00	4	10,8	10,8	16,2
Valid 4,00	25	67,6	67,6	83,8
5,00	6	16,2	16,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	5	13,5	13,5	13,5
Valid 4,00	23	62,2	62,2	75,7
5,00	9	24,3	24,3	100,0
Total	37	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	6	16,2	16,2	16,2
3,00	4	10,8	10,8	27,0
Valid 4,00	21	56,8	56,8	83,8
5,00	6	16,2	16,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	5,4	5,4	5,4
3,00	6	16,2	16,2	21,6
Valid 4,00	22	59,5	59,5	81,1
5,00	7	18,9	18,9	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Tabel Frequency
Kinerja Karyawan (Y)

Frequencies

Statistics

		Tugas Selesai dengan Tepat dan Memuaskan	Menyelesaikan Tugas Tanpa Kesalahan	Tidak Menunda Nunda Pekerjaan	Mengerjakan Tugas Sesuai Tanggung Jawab	Memperbaiki Kesalahan Tanpa Diperintah
N	Valid	37	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,3784	4,3784	4,2973	4,4054	4,3784
Minimum		3,00	4,00	3,00	4,00	4,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Frequency Table

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	5,4	5,4	5,4
Valid 4,00	19	51,4	51,4	56,8
Valid 5,00	16	43,2	43,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	23	62,2	62,2	62,2
Valid 5,00	14	37,8	37,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	5,4	5,4	5,4
4,00	22	59,5	59,5	64,9
5,00	13	35,1	35,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	22	59,5	59,5	59,5
5,00	15	40,5	40,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	23	62,2	62,2	62,2
5,00	14	37,8	37,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Lampiran 5

**Tabel Data Responden
PT Bank Sulselbar Cabang Takalar**

Frequencies

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
N	Valid	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	22	59,5	59,5	59,5
	Perempuan	15	40,5	40,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-26	13	35,1	35,1	35,1
	27-33	5	13,5	13,5	48,6
	34-40	14	37,8	37,8	86,5
	>40	5	13,5	13,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	17	45,9	45,9	45,9
D2	1	2,7	2,7	48,6
D3	3	8,1	8,1	56,8
Valid S1	15	40,5	40,5	97,3
S2	1	2,7	2,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-10 Tahun	28	75,7	75,7	75,7
Valid 11-20 Tahun	7	18,9	18,9	94,6
21-30 Tahun	2	5,4	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Lampiran 6

Uji Validitas

Validitas Motivasi (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,499**	,182	,199	,211	,596**
	Sig. (2-tailed)		,005	,336	,292	,264	,001
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,499**	1	,604**	,500**	,475**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,005		,000	,005	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,182	,604**	1	,421*	,468**	,670**
	Sig. (2-tailed)	,336	,000		,020	,009	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,199	,500**	,421*	1	,603**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,292	,005	,020		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,211	,475**	,468**	,603**	1	,777**
	Sig. (2-tailed)	,264	,008	,009	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,596**	,819**	,670**	,771**	,777**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Validitas Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,418*	,096	,447*	,273	,689**
	Sig. (2-tailed)		,021	,616	,013	,144	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,418*	1	,403*	,321	,219	,655**
	Sig. (2-tailed)	,021		,027	,084	,246	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,096	,403*	1	,399*	,384*	,598**
	Sig. (2-tailed)	,616	,027		,029	,036	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,447*	,321	,399*	1	,489**	,796**
	Sig. (2-tailed)	,013	,084	,029		,006	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	,273	,219	,384*	,489**	1	,696**
	Sig. (2-tailed)	,144	,246	,036	,006		,000
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,689**	,655**	,598**	,796**	,696**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Validitas Kinerja (Y)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	,405*	,160	,293	,225	,635**
	Sig. (2-tailed)		,026	,398	,117	,232	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	,405*	1	,511**	,306	,226	,715**
	Sig. (2-tailed)	,026		,004	,101	,230	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	,160	,511**	1	,395*	,201	,676**
	Sig. (2-tailed)	,398	,004		,031	,288	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	,293	,306	,395*	1	,649**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,117	,101	,031		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	,225	,226	,201	,649**	1	,644**
	Sig. (2-tailed)	,232	,230	,288	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,635**	,715**	,676**	,752**	,644**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 7

Uji Realibilitas

Reliability Motivasi (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	6

**Reliability Lingkungan Kerja (X2)
Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,773	6

**Reliability Kinerja
Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	6

Lampiran 8

Uji Realibilitas

Reliability Motivasi (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	6

Reliability Lingkungan Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,773	6

Reliability Kinerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	6

Lampiran 9

**Hasil Uji Regresi Berganda, Uji F (Uji Simultan)
Dan Uji T (Uji Parsial)**

Uji Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,630 ^a	,397	,361	1,75075

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	68,597	2	34,299	11,190	,000 ^b
Residual	104,214	34	3,065		
Total	172,811	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,896	2,950		4,032	,000
Motivasi	,533	,150	,480	3,547	,001
Lingkungan Kerja	,327	,134	,330	2,434	,020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan