

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BANK SULSELBAR  
CABANG UTAMA MAKASSAR**

Diajukan Oleh:

Ivon Arsella Linggi Allo

4518012103



**SKRIPSI  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR**

**2022**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BANK SULSELBAR  
CABANG UTAMA MAKASSAR**

Diajukan Oleh:

Ivon Arsella Linggi Allo

4518012103

UNIVERSITAS

**BOSOWA**

**SKRIPSI  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR**

**2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Utama  
Makassar

Nama Mahasiswa : Ivon Arsella Linggi Allo

Stambuk/NIM : 4518012103

Fakultas : Fakultas Ekonomi & Bisnis

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tempat Penelitian : PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar

Telah Disetujui

Pembimbing 1

Pembimbing 2

  
Dr. Thamrin Abduh, SE., M.Si


  
Dr. Ir. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., SE., MM, IPU.

Mengetahui Dan Mengesahkan

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

  
Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM., CSBA

Ketua Program Studi

Manajemen

  
Ahmad Jumarding, SE, M.M

Tanggal pengesahan : Agustus 2022

## PERNYATAAN KOERSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawa ini:

Nama : Ivon Arsella Linggi Allo  
Nim : 4518012103  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah di ajuhkan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 2022  
Yang menyatakan,



Ivon Arsella Linggi Allo

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yesus yang Maha Kuasa, sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar” dapat kami selesaikan. Proposal penelitian ini dibuat untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh derajat Sarjana S-1 pada Universitas Bosowa, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Makassar.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga atas segala bantuan berupa sumbangan pemikiran, arahan, saran dan semangat kepada penulis. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Tuhan Yesus yang Maha Kuasa pemilik segala sesuatu yang memberikan kami Kesehatan dan kesempatan untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Kedua orang tua penulis, Bapak Benny Linggi Allo & Ibu Fransiska Samperuru, serta saudara penulis kakak Inri Teresa Linggi Allo, S.Keb & adik Brian Yordan Linggi Allo, Ines Gracelia Linggi Allo dan keluarga yang telah memberikan doa restu serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini, semoga Tuhan Maha Esa senantiasa melimpahkan kesehatan dan kesejahteraan bagi mereka.
3. Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar
4. Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE,MM,CSBA selaku dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bosowa.

5. Ahmad Jumarding SE.,M.M selaku ketua prodi Manajemen Universitas Bosowa.
6. Dr. Thamrin Abduh, SE., M.Si pembimbing I yang selalu sabar dalam memberikan arahan serta bimbingan dan semangat kepada penulis.
7. Dr. Ir. Lukman Setiawan, S.Si.,S.Psi.,SE.,MM.IPU selaku pembimbing II yang selalu sabar dalam memberikan arahan serta bimbingan dan semangat kepada penulis.
8. Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu kepada kami sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Sahabat terkasih, Aisyah Rahmi, Muhammad Tahir Irham, achmad Gustian Andis, Dafly yang selalu ada setiap suka maupun duka memberikan semangat dan setia mendengarkan seluruh keluh kesah penulis.
10. Sahabat terkasih, Jane Angelina Naseng, Hediana Gracia, Olivia Thefenty, Indri Chelsea, Luciana Thefenty, serta semua teman-teman PPR-JMB yang selalu memberi dukungan dan masukan dalam menjalani kehidupan perkuliahan.
11. Sahabat terkasih omo-omo, Muhammad Teuku Rizky Akbar, Putra Astaman, Santi Tampang, Sitti Nurjihan, Chavia Zagita Utami, Jesia Pammai, Nurul Mutmainnah Ananda Romi, Yasmin Triana Alesandra, Nurhikma Aurelia Damayanti serta teman-teman manajemen kelas D yang selalu ada memberi dukungan dan semangat selama kuliah dari semester 1 hingga saat ini.

12. Teman-teman KKN terkasih, Tirsia Ginoga, Christyan Jody Rombo, Jazzyca Josephine Tulende, Santi Tampang, Defita Vionna Saputri, Ayumita Redkiyani, Indah Wahyu Wardani, Anggel Erpa Erong Pakiding, Dewa Made Ari Budarta, Kristin Dari' yang selalu ada memberi semangat, dukungan, motivasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Dengan segala keterbatasan waktu dan kemampuan yang ada, peneliti menyadari bahwa penelitian ini sangat jauh dari kesempurnaan. Olehnya itu, kritikan dan saran konstruktif sangat kami harapkan. Semoga hal ini bermanfaat bagi seluruh rekan-rekan pembaca.

Makassar, 25 Juli 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEORSINILAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR SKEMA</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>5</b>
2.1 Kerangka Teori.....	5
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
2.1.2 Motivasi Kerja.....	6
2.1.3 Aspek Motivasi Kerja.....	8
2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	10
2.1.5 Pendekatan Motivasi Kerja .....	10
2.1.6 Indikator Motivasi Kerja .....	12
2.1.7 Lingkungan Kerja.....	13
2.1.8 Manfaat Lingkungan Kerja .....	13
2.1.9 Jenis Lingkungan Kerja.....	14
2.1.10 Indikator Lingkungan Kerja .....	16
2.1.11 Kinerja Pegawai .....	19
2.1.12 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	21
2.1.13 Dimensi yang menunjang Kinerja Pegawai .....	23
2.1.14 Indikator Kinerja Pegawai.....	24
2.2 Peneliti Terdahulu .....	25



2.3 Kerangka Pikir.....	27
2.4 Hipotesis.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1 Jenis dan Waktu Penelitian.....	29
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	29
3.2.1 Jenis Data .....	29
3.2.2 Sumber Data.....	29
3.3 Populasi dan Sampel .....	30
3.3.1 Populasi .....	30
3.3.2 Sampel.....	30
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	31
3.5 Metode Analisis.....	31
3.6 Definisi Operasional.....	32
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>33</b>
4.1 Gambar Umum Perusahaan.....	33
4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan.....	33
4.1.2 Sejarah Perusahaan.....	37
4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas .....	40
4.2 Deskripsi Data .....	44
4.2.1 Karakteristik Responden .....	44
4.2.2 Tanggapan Responden .....	47
4.3 Hasil Analisis Data.....	51
4.3.1 Analisis Deskriptif.....	51
4.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	54
4.3.3 Analisa Regresi Linear Berganda .....	58
4.4 Pembuktian Hipotesis.....	61
4.4.1 Hasil Uji t (Parsial).....	61
4.4.2 Hasil Uji F (Simultan).....	63
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	64
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>66</b>
5.1 Kesimpulan.....	66

5.2 Saran.....66

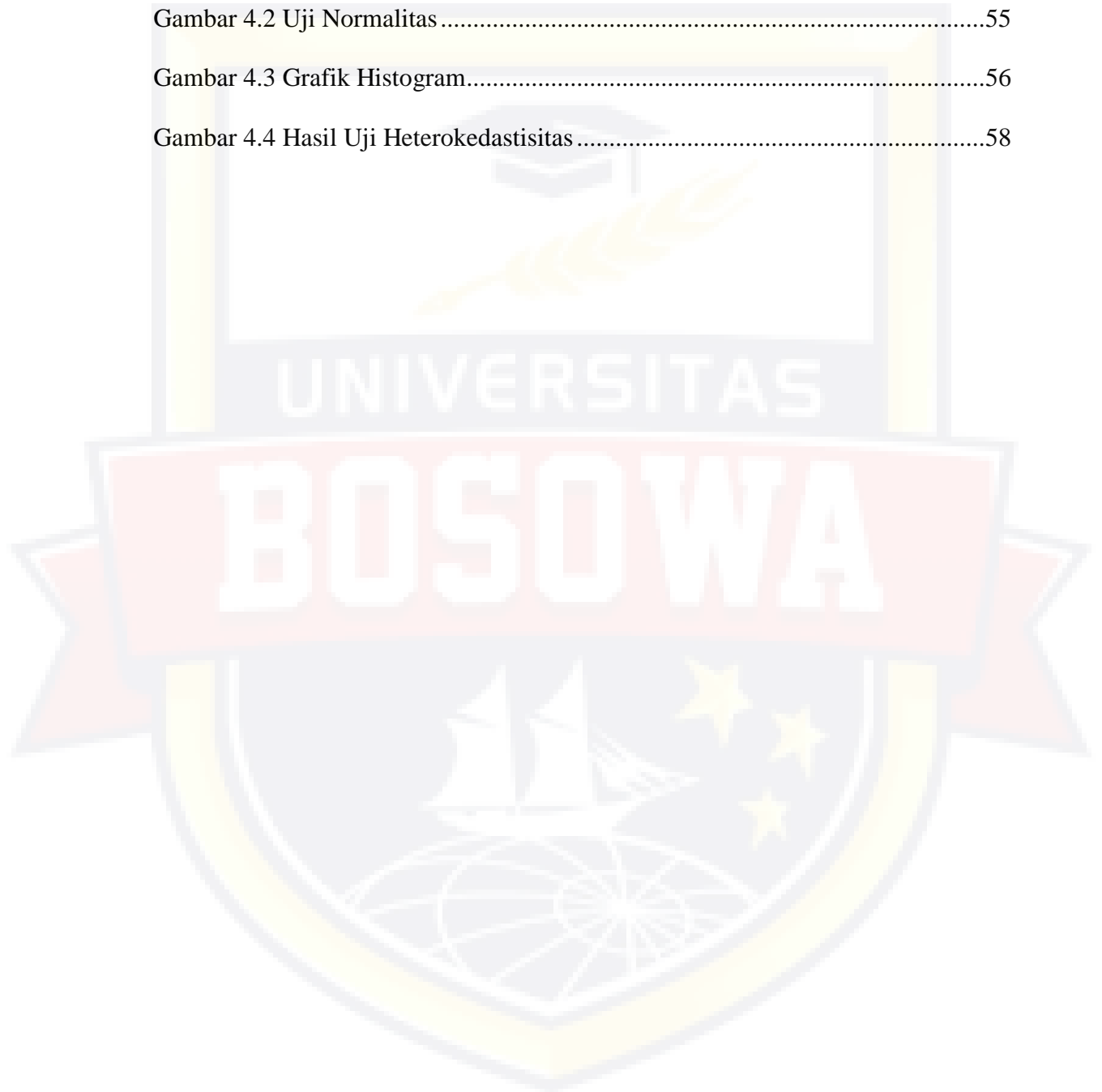
**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pt Bank Sulselbar Cab Utama Mkassar .....	40
Gambar 4.2 Uji Normalitas .....	55
Gambar 4.3 Grafik Histogram.....	56
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	58



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	47
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ).....	48
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) .	49
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	50
Tabel 4.8 Uji Validitas Motivasi Kerja X <sub>1</sub> .....	52
Tabel 4.9 Uji Validitas Lingkungan Kerja X <sub>2</sub> .....	52
Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Pegawai Y .....	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	57
Tabel 4.13 Analisis Regresi Linier Berganda .....	59
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....	60
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji T) .....	62
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	64

## DAFTAR SKEMA

Skema 2.1 Kerangka Pikir.....	27
-------------------------------	----



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2012:10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Wibowo (2014:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas

(*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian puncak.

Selain itu lingkungan kerja yang nyaman juga dapat meningkatkan kinerja pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamananya terjaga. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penelitian ini meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Menurut Griffin (2003:38) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar menyadari terdapat permasalahan dari segi motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berhubungan dengan kinerja pegawai sehingga penulis menuangkannya dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar

## **1.4 Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Praktis



- 1) Sebagai salah satu masukan bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan dan keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai.
- 2) Sebagai salah satu masukan bagi pegawai untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja dan prestasi kerja guna untuk meningkatkan kinerja
- 3) Salah satu informasi dan wawasan secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.
- 4) Sebagai evaluasi terhadap penelitian sebelumnya.

b. Manfaat Teoritis

- 1) Salah satu kontribusi bagi ilmupengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti di bidang pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Dessler (2010), manajemen sumberdaya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyingkapan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kajian mengenai masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2017:14) peranan Manajemen Sumber daya Manusia adalah sebagai berikut :

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, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

### **2.1.2 Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam

organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Menurut Robbins & Judge (2013) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor *motivasional* adalah

dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

### **2.1.3 Aspek Motivasi Kerja**

Menurut Anoraga (2014) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.
- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.
- c. Kepercayaan diri Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

- d. Daya tahan terhadap tekanan Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.
- e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Robbins dan Judge (2013), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Mempunyai sifat agresif,
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan,
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari,
- d. Mematuhi jam kerja,
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan,
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

#### **2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Winardi (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor internal dan eksternal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor harga diri yang terdapat di dalam faktor internal, sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Pemilihan faktor harga diri di dasari oleh pemikiran bahwa harga diri merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap individu.

#### **2.1.5 Pendekatan Motivasi Kerja**

Menurut Wilson Bangun (2012:314) pendekatan motivasi antara lain :

1. Pendekatan Tradisional

Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Semakin banyak yang diproduksi, maka semakin besar penghasilan yang diperoleh. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif.

2. Pendekatan Hubungan Manusia menunjukkan bahwa kebosanan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.
3. Pendekatan Sumber Daya Manusia Pendekatan ini merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Para ahli mengatakan bahwa, pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja, seperti uang dan hubungan manusia.
4. Pendekatan Kontemporer didominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu teori isi, teori proses dan teori penguatan. Dalam teori isi menekan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi.



### 2.1.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hafidzi, dkk (2019:53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. **Kebutuhan Fisik**

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

2. **Kebutuhan rasa aman**

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

3. **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

4. **Kebutuhan akan penghargaan**

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5. **Kebutuhan dorongan mencapai tujuan**

kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

### **2.1.7 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

### **2.1.8 Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Arep (2003:103) mengatakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang

termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

### **2.1.9 Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

#### **1. Lingkungan kerja fisik**

merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

#### **2. Lingkungan kerja non fisik**

Merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat

atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja

Dalam perusahaan Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

### 2.1.10 Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005), yaitu:

#### 1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

#### 2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

#### 3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

#### 4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam

berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

#### 6. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekanrekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja.

#### 7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### 8. Musik di tempat kerja Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

#### 9. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (Satpam).

### **2.1.11 Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kemudian menurut Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya



tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549) sebagai berikut :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Menurut Gibson (1995:375) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain:

1. Faktor individu

Yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dan lain-lain).

2. Faktor organisasi

Adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (*job description*).

3. Faktor psikologi

Ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi. Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif.

Ciri ini menurut Sedarmayanti (2001:51) harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

1. Kepercayaan diri
2. Rasa tanggung jawab
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan
4. Pandangan ke depan
5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

#### **2.1.12 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Edy Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

### 3. Displin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Menurut pendapat lain, A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan, potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya

dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

## 2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup Antara lain hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, pola kerja dan kondisi kerja.

Dari uraian diatas, peneliti memiliki tanggapan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor tersebut dapat diketahui dari partisipasi pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas. Memberika pelayanan yang prima kepada masyarakat, serta menjaga kedisiplinan dengan tidak pergi keluar kantor saat jam kerja sedang berlangsung.

### 2.1.13 Dimensi yang Menunjang Kinerja Pegawai

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagu organisasi. Menurut Fahmi (2017:134), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu :

#### 1. Kualitas

Yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.

#### 2. Kuantitas

Yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.

#### 3. Penggunaan waktu dalam kerja

yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.

4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

#### **2.1.14 Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, menurut Sedarmayanti (2001:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

##### **1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)**

Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

##### **2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)**

Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

##### **3. Inisiatif (*Initiative*)**

Yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

#### 4. Kemampuan (*Capability*)

Yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

#### 5. Komunikasi (*Communication*)

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

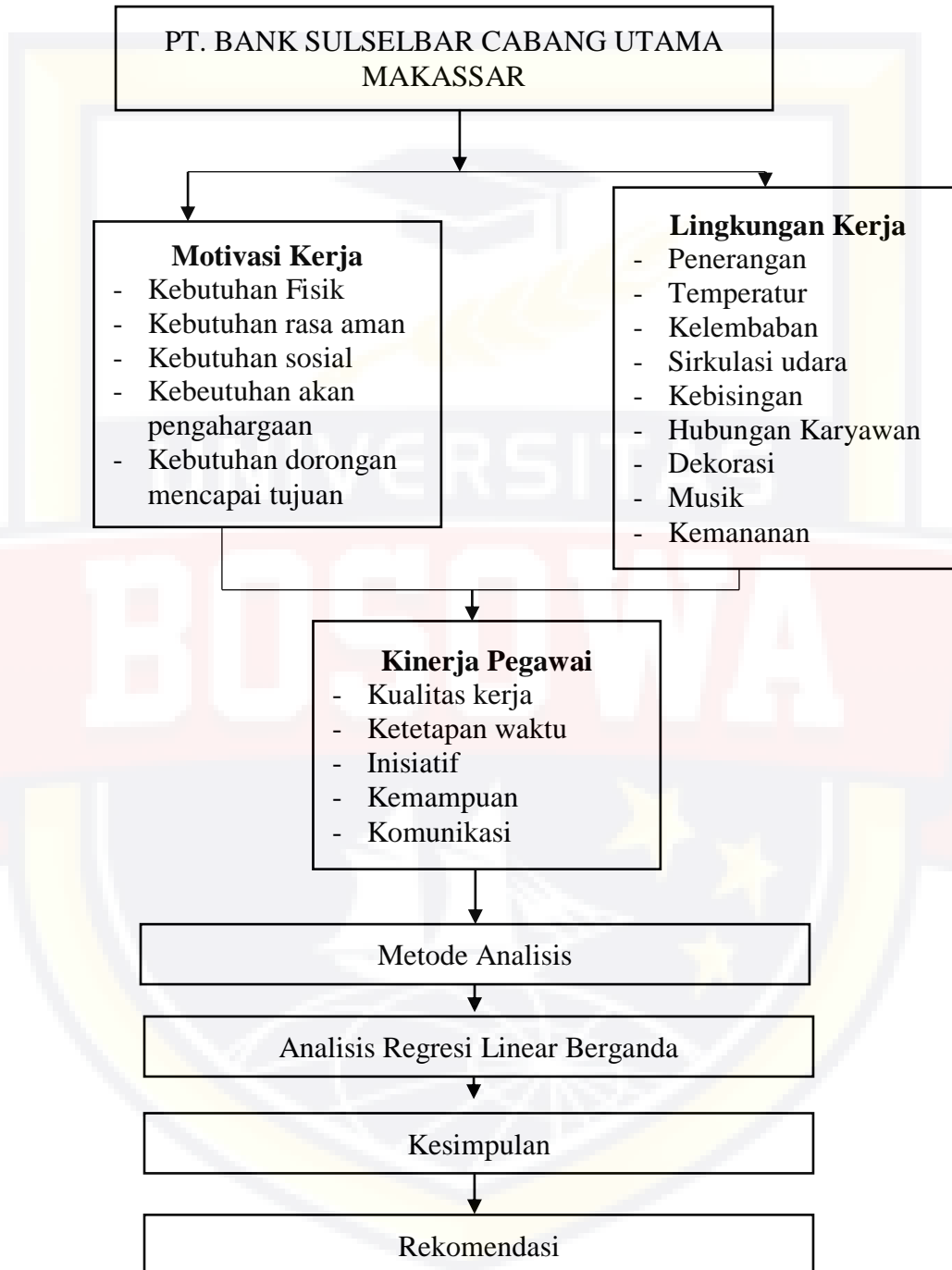
1. Penelitian Rony Prasetyo (2013) dengan judul pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil penelitian ini motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan mempunyai

pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Joko Purnomo (2008) dalam penelitiannya yang berjudul kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan dilakukan terhadap pegawai negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara menunjukkan hasil yang signifikan. Dimana variable motivasi kerja dan lingkungan yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini terbukti bahwa motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.
3. Yofanda Budi Pratama (2015) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kabupaten Sleman. Dari hasil penelitian ini motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 2.3. Kerangka Pikir

#### 2.1 Skema Kerangka Pikir

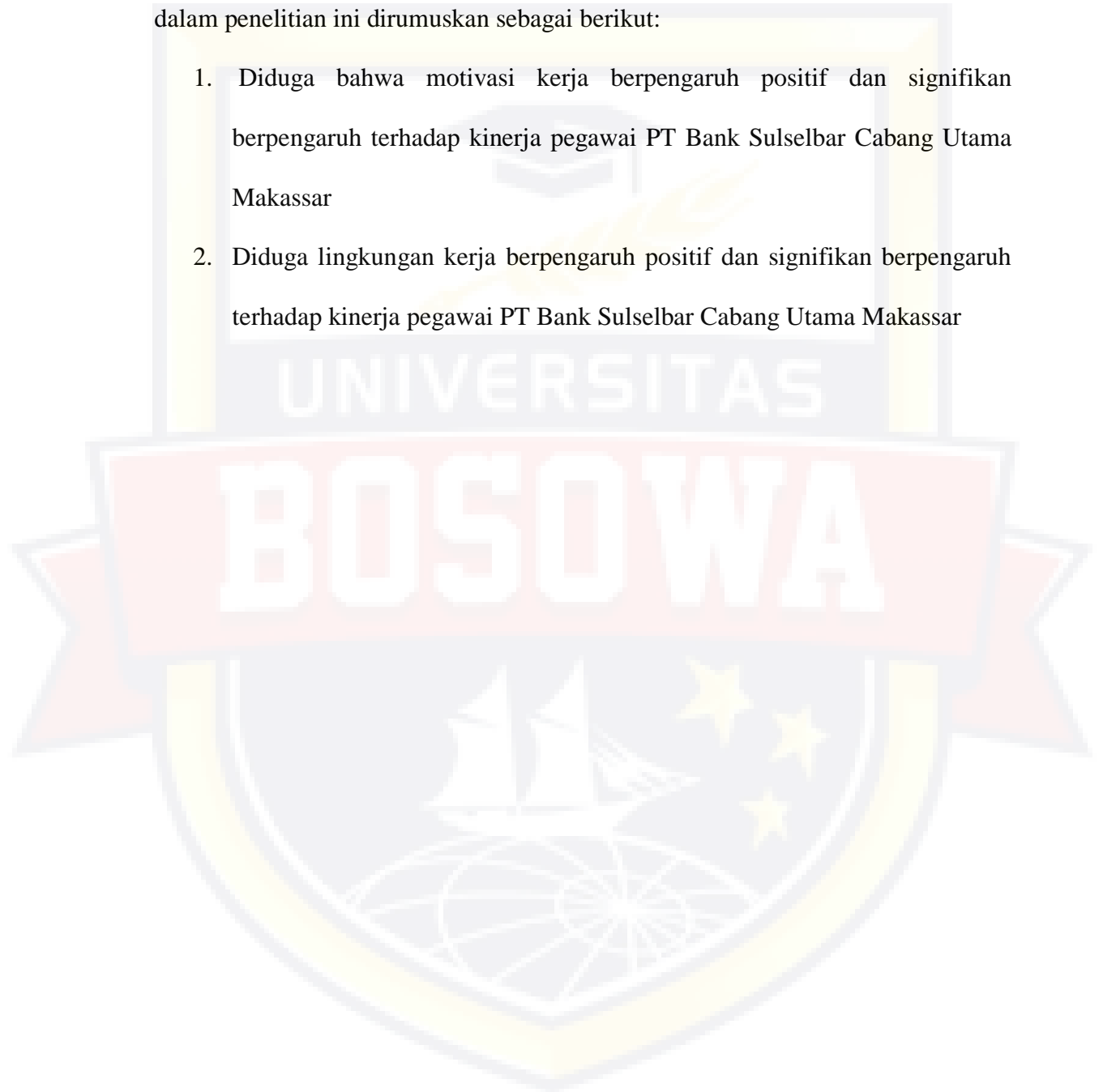




## 2.4. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir diatas maka, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Bank Sulselbar yang berlokasi di JL. DR. Ratulangi No 16, Mangkura, Kec. Ujung Pandang Kota, Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian diperkirakan kurang lebih dua bulan lamanya dimulai April sampai Mei 2022.

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

##### **3.2.1 Jenis Data**

###### **1. Penelitian Kuantitatif**

Penelitian Kuantitatif ini merupakan Penelitian yang memiliki hubungan sebab akibat, antara variabel bebas dan juga variabel yang terikat. Pada penelitian kali ini variabel bebas nya merupakan motivasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan untuk variabel terikat pada penelitian kali adalah variabel kinerja pegawai

###### **2. Penelitian Kualitatif**

Penelitian Kualitatif ini merupakan metode penelitian yang bersifat dekriptif. Karena data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar.

##### **3.2.2 Sumber Data**

###### **1. Data Primer**

Data Primer adalah Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang didapatkan langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama

Makassar. Peneliti menggunakan hasil pengisian kuisioner dengan menggunakan media *Google Form*.

## 2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti melalui orang lain ataupun lewat dokumen. Pada penelitian ini yang menjadi Sumber Data Sekunder adalah Data Karyawan 2021, pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:135) mengatakan bahwa populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan juga karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar yang berjumlah 91 Orang dari seluruh divisi perusahaan.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:85) mengatakan bahwa sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan jika jumlah populasi *relative*.

Menurut Sugiyono (2017:93) mengatakan bahwa skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur bagaimana sikap, pendapat, dan pandangan seseorang ataupun sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Untuk setiap pilihan jawaban tersebut diberi skor sebagai berikut :

1 : Sangat tidak setuju

2 : Tidak setuju

3 : Netral

4 : Setuju

5 : Sangat setuju

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

#### **1. Penelitian Lapangan**

Penelitian lapangan merupakan suatu cara untuk mempelajari secara intensif mengenai latar belakang keadaan, dan juga interaksi suatu sosial, individu, kelompok, dan juga masyarakat. Penelitian lapangan pada penelitian kali ini adalah melakukan pendekatan dengan karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar dengan menggunakan kuisisioner

#### **2. Penelitian Kepustakaan**

Penelitian Kepustakaan ini merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan literatur, baik berupa buku, catatan, atau laporan hasil dari penelitian terdahulu.

### **3.5 Metode Analisis**

#### **1. Analisis deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan analisis statistik yang digunakan untuk melakukan analisis data.

#### **2. Analisis regresi linear berganda**

Menurut Sugiyono (2017:192) mengatakan bahwa analisis regresi linear Berganda ini merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua

ataupun lebih variabel independen. Variabel ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2017:192) mengatakan bahwa berikut ini persamaan dari regresi linear berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja pegawai

a : Konstanta

$b_1, b_2$  : Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas

$X_1$  : Motivasi Kerja

$X_2$  : Lingkungan Kerja

e : *Error*

### 3.6 Definisi Operasional

1. Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.
2. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.
3. Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar yang beralamat di Jl. DR. Sam Ratulangi No. 16, Makassar, Sulawesi Selatan. Responden yang digunakan adalah pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan April 2022 sampai dengan Mei 2022.

##### **4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan**

###### ***TAGLINE***

###### **“Melayani Sepenuh Hati”**

Bank Sulselbar berkeinginan untuk senantiasa memberikan layanan yang ramah dan berempati dengan tetap mengedepankan profesionalisme yaitu layanan yang akurat, responsif, memberikan solusi dan aman. Layanan personal kepada nasabah diimbangi pula dengan penyediaan produk dan layanan berbasis teknologi terkini untuk memberikan *service experience* terbaik bagi nasabah.

###### **VISI**

“Menjadi Bank Kebanggaan dan Pilihan Utama Membangun Kawasan Timur Indonesia.”

###### **MISI**

1. Memberikan Pelayanan Prima yang berkualitas dan terpercaya
2. Mitra Strategis PEMDA dalam menggerakkan sektor riil
3. Memberikan nilai tambah optimum bagi *stakeholder*

4. Memberikan Pelayanan Prima yang berkualitas dan terpercaya
5. Mitra Strategis PEMDA dalam menggerakkan sektor riil
6. Memberikan nilai tambah optimum bagi *stakeholder*

### Nilai-Nilai

#### “PRIORITAS PRIMA”

##### 1. PRofesional

Nilai: Kami selalu meningkatkan kemampuan untuk menjadi ahli di bidangnya agar dapat memahami arah dan tujuan kerja, bertanggungjawab terhadap hasil yang dicapai dan menghasilkan kinerja yang cepat, tepat, dan akurat.

Perilaku Utama:

- a) Memahami tugas dan bertanggungjawab secara utuh dan kaitannya dengan sasaran yang lebih besar
- b) Bertindak cermat dengan melakukan *check & re-check* pada setiap kesempatan
- c) Bertanggungjawab terhadap tugas yang dibebankan
- d) Memberikan hasil kerja dengan kualitas terbaik pada setiap kesempatan
- e) Menggunakan waktu kerja dengan efektif dan efisien
- f) Aktif mengembangkan diri dari waktu ke waktu sesuai bidang pekerjaan.

## 2. InOvasi

Nilai: Kami mengembangkan ide baru untuk menghasilkan system, teknologi, produk, dan layanan unggulan dan dapat memberikan nilai tambah kepada stakeholder dan siap untuk mengantisipasi perubahan.

Perilaku Utama:

- a) Berpikir diluar kerangka kelaziman untuk menemukan solusi terbaik.
- b) Mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang untuk menghasilkan pengembangan system, teknologi, produk dan layanan unggulan.
- c) Mengikuti perkembangan zaman dan kemajuan teknologi.
- d) Terbuka terhadap ide-ide baru yang membangun.
- e) Proaktif dalam mengantisipasi perubahan.
- f) Belajar dari keberhasilan dan kegagalan untuk kemajuan perusahaan.

## 3. KeRjasama

Nilai: Kami meningkatkan sinergi antar individu, unit kerja, dan intitusi dengan membagi fungsi dan peran yang sesuai serta tetap memperhatikan hubungan baik antarindividu dengan prinsip kesetaraan untuk mencapai sasaran perusahaan

Perilaku Utama:

- a) Melakukan koordinasi anggota tim sesuai fungsi, peran, dan tanggungjawab masing-masing untuk menyelesaikan pekerjaan.
- b) Berkomunikasi dengan efektif terhadap anggota tim maupun unit-unit kerja terkait.



c) Selalu siap membantu satu sama lain untuk mencapai kepentingan bersama.

d) Saling menghargai perbedaan pendapat yang ada sebagai peluang untuk mendapatkan hasil terbaik sesuai tujuan.

e) Menerima dan memberikan kritik dengan baik.

f) Saling menghormati dan mengapresiasi.

#### **4. IntegrITAS**

Nilai: Kami berpegang teguh pada etika bisnis perusahaan, jujur, satunya kata dengan perbuatan dan mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi

Perilaku Utama:

a) Jujur

b) Satunya kata dan perbuatan

c) Berani menindak atau melaporkan segala bentuk penyimpangan

d) Menjadi rahasia perusahaan

e) Mengemukakan data dan informasi secara akurat dan benar

f) Mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi dan unit kerja.

#### **5. Layanan PRIMA**

Nilai: Kami berpegangan teguh pada etika bisnis perusahaan, jujur, satunya kata dengan perbuatan dan mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi

Perilaku Utama:

- a) Memberikan layanan dengan sepenuh hati
- b) Menjiwai pekerjaan dengan berperilaku 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun) setiap saat
- c) Memberikan nilai tambah kepada nasabah
- d) Memberikan solusi layanan yang cepat dan akurat
- e) Menjalankan standar layanan dengan konsisten
- f) Memahami kebutuhan dan keinginan nasabah

#### **4.1.2 Sejarah Perusahaan**

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.

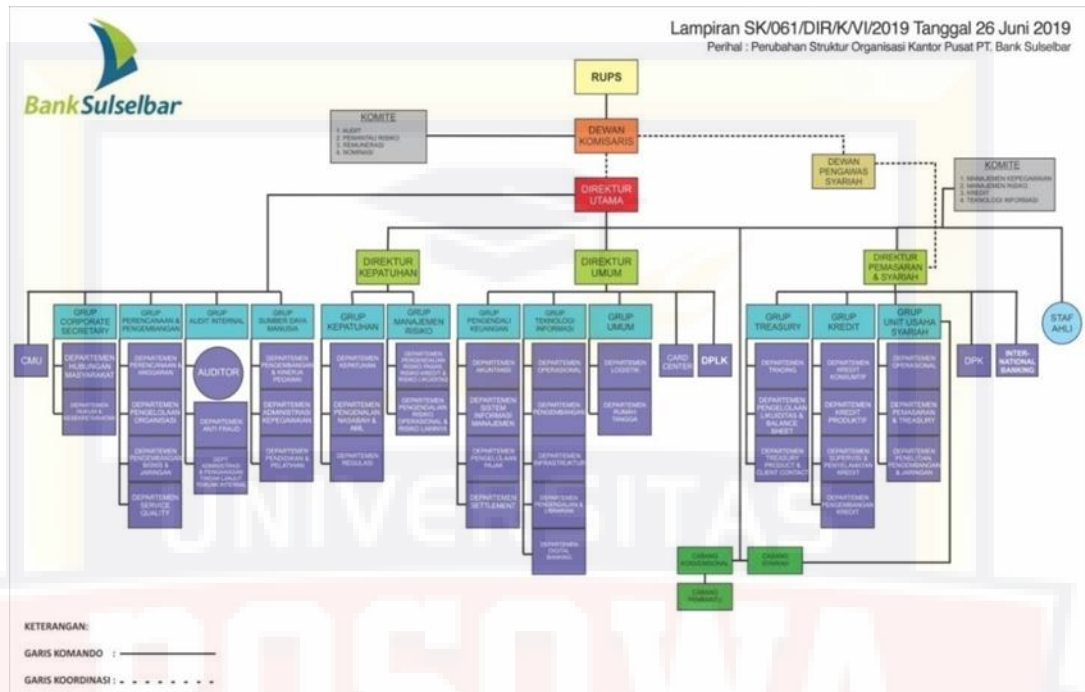
Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat disingkat PT. Bank Sulselbar.

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.

Pada tahun 2019, Bank Sulselbar telah mendapatkan izin untuk melakukan kegiatan usaha dalam valuta asing (Bank Devisa) dan mencatatkan Bank Sulselbar sebagai Bank BPD Pertama dan satu-satunya yang beroperasi sebagai Bank Devisa di Kawasan Timur Indonesia (KTI).

Hal ini Berdasarkan Keputusan Anggota Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan Nomor: KEP-197/D.03/2019 Tanggal 25 Oktober 2019 Tentang Pemberian Izin Untuk Melakukan Kegiatan Usaha Dalam Valuta Asing Bagi PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat yang ditetapkan di Jakarta.

### 4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar

Adapun pembagian tugas dalam PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Tugas Pemimpin Cabang Utama

- Mengawasi jalannya operasi cabang secara keseluruhan yang meliputi fungsi-fungsi pemasaran (dana dan kredit) dan fungsi-fungsi operasional cabang.
- Memprioritaskan aktivitas pencarian funding berturut-turut berupa produk giro, tabungan dan deposito sekaligus memelihara nasabah existing baik pemerintah daerah maupun ritel.

- c) Berperan untuk memastikan unit kerja mencari secara aktif dan memproses kredit produktif dari sektor riil apapun hingga memantau kredit tersebut agar berkualitas baik sampai pada tahap pelunasan.
- d) Memastikan penyelesaian dari *extra comptable* dapat di *collect* secara maksimal sehingga berkontribusi bagi pencapaian target laba cabang. Selain itu pemimpin cabang juga harus mampu menganalisa dan menyusun rencana kerja strategis untuk penambahan dan pengembangan *delivery channel* di daerahnya masing-masing.

## **2. Tugas Wakil Pimpinan Bidang Pemasaran**

- a) Mengawasi jalannya operasi bidang pemasaran di cabang utama yang meliputi fungsi pemasaran (dana dan kredit) dan fungsi pengawasan dan pengendalian kredit.
- b) Mengkoordinir aktivitas pencarian funding dari nasabah baru berturut-turut berupa produk giro, tabungan, dan deposito sekaligus memelihara nasabah funding yang ada baik dana pemda maupun dana ritel.
- c) Memastikan unit kerja mencari secara aktif dan memproses kredit produktif hingga memantau kredit tersebut berkualitas baik hingga lunas. Wakil pimpinan cabang utama bidang pemasaran juga turut menjaga kuantitas dan kualitas kredit konsumtif untuk mempertahankan nasabah.

## **3. Tugas Wakil Pimpinan Bidang Operasional**

- a) Memastikan tersedianya pelayanan nasabah yang prima pada transaksi *core banking* dan ATM, memastikan *service level* administrasi dan analisa

kredit yang berkualitas, memastikan upaya-upaya optimalisasi perolehan *fee based income* (FBI) sekaligus memastikan operasional kerja bank efisien dan efektif guna mendukung pencapaian target cabang berdasarkan rencana bisnis tahunan dengan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG).

- b) Mengawasi jalannya operasional di cabang utama yang meliputi fungsi-fungsi layanan prima, fungsi administrasi dan analisa kredit, fungsi akuntansi dan pelaporan serta fungsi umum dan SDM, dan melakukan evaluasi terhadap kinerja kantor kas.
- c) Memastikan kegiatan operasional berjalan baik dan lancar melakukan *meeting* bulanan bidang operasional terkait evaluasi dan rencana aksi ke depan bidang operasional serta melakukan evaluasi tahunan atas kinerja bidang operasional.

#### **4. Tugas Pemimpin Seksi Pemasaran**

- a) Memasarkan kredit, dana dan jasa bank kepada nasabah/calon nasabah.
- b) Memproses permohonan kredit komersial dan juga permohonan kredit konsumtif kepada pegawai negeri dan swasta.
- c) Melaksanakan pembinaan nasabah dan penagihan.

#### **5. Tugas Pemimpin Seksi Pelayanan**

- a) Melayani rekening giro, tabungan, dan deposito yang lama dan baru dan melayani permintaan fasilitas *card* (ATM).

b) Mengelola transaksi *deposit on call*, deposit berjangka, sertifikat deposito rupiah, valuta asing serta memberikan informasi dan *service* kepada nasabah.

c) Mengelola transaksi jasa dalam negeri dan membuat laporan.

#### **6. Tugas Pemimpin Seksi Analisis & Administrasi Kredit**

a) Memastikan tercapainya target jumlah nasabah bermasalah yang diselamatkan dan diselesaikan melalui pengelolaan fungsi Pengawasan dan Pengendalian kredit di Cabang Utama secara optimal sesuai dengan strategi Cabang guna mendukung pencapaian target kredit yang berkualitas pada intra comparable dan tingkat pengembalian kredit extra comparable berdasarkan rencana anggaran dan kerja cabang.

b) Mengawasi jalannya operasional seksi pengawasan dan pengendalian kredit di cabang utama yang meliputi pengawasan dan pengendalian kredit bermasalah.

c) Menganalisa sejak dini action plan apa yang akan ditempuh terhadap masing-masing debitur.

d) Pemimpin seksi Pengawasan dan Pengendalian kredit Cabang Utama harus mampu mengendalikan NAK yang dibuat subordinatnya, apakah layak bagi debitur untuk dilakukan upaya penyelamatan (R3) sekaligus mampu memutuskan tindakan awal terhadap debitur apakah ditempuh upaya penyelamatan ataukah penyelesaian.



## **7. Tugas Pemimpin Seksi Akuntansi dan Pelaporan**

- a) *Checker* Cabang Utama bertanggung jawab atas proses verifikasi data yang memastikan bahwa data yang di input oleh Teller dan petugas Data Entry sudah sesuai dengan cara membandingkan hasil validasi dengan nilai nominal, nomor rekening dan nama nasabah seperti yang tertera pada warkat transaksi.
- b) Memastikan dilakukannya proses verifikasi data melalui pengecekan transaksi secara optimum sesuai dengan fungsi akuntansi dan pelaporan guna mendukung pencapaian indeks kepuasan pelanggan berdasarkan rencana anggaran dan kerja cabang.

## **8. Tugas Pemimpin Seksi SDM & Umum**

- a) Memastikan tersedianya layanan nasabah yang prima untuk pelanggan internal yang berkaitan dengan fungsi umum melalui kegiatan utama seperti mengelola kepegawaian, keperluan logistic, mengelola ATI (Aktiva Tetap dan Inventaris), administrasi umum dan laporan-laporan terkait dengan seksi umum dan SDM di kantor cabang guna mendukung tersedianya fasilitas fisik yang representatif bagi terciptanya layanan yang prima untuk nasabah.

### **4.2 Deskripsi Data**

#### **4.2.1 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden merupakan suatu responden untuk disajikan pada penelitian untuk dapat menggambarkan suatu kondisi serta keadaan responden yang dapat membagikan informasi lebih untuk menguasai hasil pada penelitian.

Responden pada penelitian kali ini merupakan pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar yang dimana pegawai yang bekerja sebanyak 91 orang, sehingga jumlah responden yang ditetapkan sebanyak 91 orang yang ada pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar dikarenakan peneliti menggunakan sampel jenuh atau sampel sensus dan kemudian pada riset ini dibutuhkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Responden pada penelitian kali ini bisa dijabarkan sebagai berikut:

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.1**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA**

No	Usia	Responden	
		Orang	Persentase (%)
1	21 – 30 tahun	65	72
2	31 – 40 tahun	19	21
3	41 – 50 tahun	5	5
4	50+ tahun	2	2
	Jumlah	91	100

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan uraian pada tabel 4.1 diatas maka dapat dilihat bahwa responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 65 orang atau 72%, yang berusia 31-40 tahun berjumlah 19 orang atau 21%, yang berusia 41-50 tahun berjumlah 5 orang atau 5%, yang berusia 50+ tahun berjumlah 2 orang atau 2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar di dominasi oleh pegawai yang berusia 21-30 tahun.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.2**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

No.	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	Persentase (%)
1.	Laki-laki	47	52
2.	Perempuan	44	48
Jumlah		91	100

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan uraian pada tabel 4.2 diatas maka dapat dilihat bahwa responden yang ada pada penelitian ini sebagian besar merupakan responden laki-laki yaitu sebesar 47 orang atau 52% dan responden perempuan yaitu 44 orang atau 48%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar di dominasi oleh pegawai laki-laki.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.3**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR**

No.	Pendidikan Terakhir	Responden	
		Orang	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	25	27
2.	D3	19	20
3.	S1	47	53
Jumlah		91	100

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4.3 diatas dapat diuraikan bahwa dapat diketahui bahwa pada penelitian ini jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir

pada tingkat SMA/SMK berjumlah 25 orang atau 27%, sedangkan pada tingkat D3 berjumlah 19 orang atau 20%, dan pada tingkat S1 berjumlah 47 orang atau 53%.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.4**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA**

No.	Masa Kerja	Responden	
		Orang	Persentase (%)
1.	1 – 10 bulan	11	13
2.	1 – 5 tahun	69	76
3.	6 – 10 tahun	6	6
4.	10 – 20 tahun	3	3
5.	20+ tahun	2	2
Jumlah		91	100

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4.4 diatas maka dapat diuraikan bahwa dapat diketahui pada penelitian ini jumlah responden sebagian besar memiliki masa kerja 1 – 5 tahun yaitu sebesar 69 orang atau 76%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar di dominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja selama 1-5 tahun.

#### 4.2.2 Tanggapan Responden

##### 1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), sebagai berikut:

**TABEL 4.5**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL**  
**MOTIVASI KERJA ( $X_1$ )**

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1.	X1. P1	43	26	17	5	-	91
2.	X1. P2	53	23	14	1	-	91
3.	X1. P3	57	23	11	-	-	91
4.	X1. P4	45	28	15	2	1	91
5.	X1. P5	57	24	9	1	-	91
6.	X1.P6	58	18	11	4	-	91
<b>Jumlah</b>		313	142	77	13	1	546

Sumber: Data diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 6 bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Saya menikmati tantangan yang sulit
2. Saya ingin tau bagaimana kemajuan yang saya capai Ketika sedang menyelesaikan tugas
3. Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis
4. Saya menikmati persaingan dan kemenangan
5. Saya menikmati tanggung jawab
6. Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja

Diketahui bahwa hasil tanggapan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) menyatakan bahwa jawaban yang paling dominan yaitu jawaban sangat setuju dengan total skor 313, kemudian skor 142 dengan jawaban setuju, dengan jawaban netral skor 77, dengan jawaban tidak setuju skor 13, dan jawaban sangat tidak setuju dengan

skor 1. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel  $X_1$  di dominasi oleh jawaban Sangat Setuju.

## 2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), sebagai berikut:

**TABEL 4.6**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL**  
**LINGKUNGAN KERJA ( $X_2$ )**

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1.	X2. P1	58	22	10	-	1	91
2.	X2. P2	55	24	11	1	-	91
3.	X2. P3	57	20	13	1	-	91
4.	X2. P4	54	27	8	2	-	91
5.	X2. P5	54	23	10	4	-	91
6.	X2. P6	47	27	14	1	2	91
7.	X2. P7	49	27	12	1	2	91
8.	X2. P8	51	27	9	3	1	91
<b>Jumlah</b>		425	197	87	13	6	728

Sumber: Data diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 8 bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Perusahaan menyediakan kantin yang mudah dicapai dan dengan harga yang terjangkau
2. Perusahaan memberikan program Kesehatan dengan baik dan dapat digunakan dengan mudah
3. Perusahaan menyediakan kamar kecil yang bersih dan mudah dicapai
4. Penerangan ditempat anda bekerja sudah baik
5. Suhu udara ditempat anda bekerja sudah pas

6. Pengaturan dan pengendalian suara bising ditempat anda bekerja sudah baik
7. Ruangan yang disediakan perusahaan cukup luas untuk melakukan pekerjaan anda
8. Keamanan kerja di perusahaan cukup memadai

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) menyatakan bahwa jawaban yang paling dominan yaitu setuju dengan total skor 425, artinya persepsi responden terhadap lingkungan kerja berada pada kategori baik.

### 3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel kinerja pegawai (Y), sebagai berikut:

**TABEL 4.7**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL**  
**KINERJA PEGAWAI (Y)**

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Y. P1	39	27	23	1	1	91
2.	Y. P2	34	33	20	3	1	91
3.	Y. P3	44	31	13	2	1	91
4.	Y. P4	49	30	11	1	-	91
5.	Y. P5	47	30	11	2	1	91
6.	Y.P6	50	29	10	1	1	91
<b>Jumlah</b>		263	180	88	10	5	546

Sumber: Data diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 6 bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja saya melebihi rata-rata pegawai lain
2. Efisiensi kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain
3. Saya berusaha dengan lebih keras dari pada yang seharusnya
4. Saya memegang standar professional yang tinggi
5. Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan
6. Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel kinerja pegawai (Y) menyatakan bahwa jawaban yang paling dominan yaitu sangat setuju dengan total skor 263, artinya persepsi responden terhadap kinerja pegawai berada pada kategori baik.

#### **4.3 Hasil Analisis Data**

##### **4.3.1 Analisis Deskriptif**

###### **1) Uji Validitas**

Uji validitas merupakan alat ukur yang akan menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Valid atau tidaknya suatu indikator instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikan 5% sebagai nilai kritisnya. Bila nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 5% (0,05) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.



**a. Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

**TABEL 4.8**  
**UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA ( $X_1$ )**

Variabel	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Motivasi Kerja (<math>X_1</math>)</b>	X1.1	0,817	0,202	Valid
	X1.2	0,753	0,202	Valid
	X1.3	0,715	0,202	Valid
	X1.4	0,745	0,202	Valid
	X1.5	0,695	0,202	Valid
	X1.6	0,745	0,202	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel  $X_1$  valid dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Berdasarkan tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari variabel  $X_1$  (motivasi kerja) layak digunakan karena memiliki  $r_{hitung} > 0,202$  sehingga layak digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

**b. Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

**TABEL 4.9**  
**UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA ( $X_2$ )**

Variabel	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja (<math>X_2</math>)</b>	X2.1	0,765	0,202	Valid
	X2.2	0,739	0,202	Valid
	X2.3	0,687	0,202	Valid
	X2.4	0,798	0,202	Valid
	X2.5	0,826	0,202	Valid
	X2.6	0,869	0,202	Valid
	X2.7	0,832	0,202	Valid
	X2.8	0,865	0,202	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel  $X_2$  valid dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Berdasarkan tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) layak

digunakan karena memiliki  $r_{hitung} > 0,202$  sehingga layak digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

**c. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

**TABEL 4.10**  
**UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI (Y)**

Variabel	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Y1.1	0,821	0,202	Valid
	Y1.2	0,801	0,202	Valid
	Y1.3	0,868	0,202	Valid
	Y1.4	0,754	0,202	Valid
	Y1.5	0,885	0,202	Valid
	Y1.6	0,871	0,202	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel Y valid dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Berdasarkan tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari variabel Y (Kinerja Pegawai) layak digunakan karena memiliki  $r_{hitung} > 0,202$  sehingga layak digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

**2) Uji Reliabilitas**

Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbach alpha*. Jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar ( $>0,60$ ) maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal dan reliabel. Untuk hasil lengkap dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.11, berikut ini:

**TABEL 4.11**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach alpha</i> (<math>\alpha</math>)</b> <b>(&gt;0,60)</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi Kerja	0,839	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,919	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,911	Reliabel

Sumber: Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

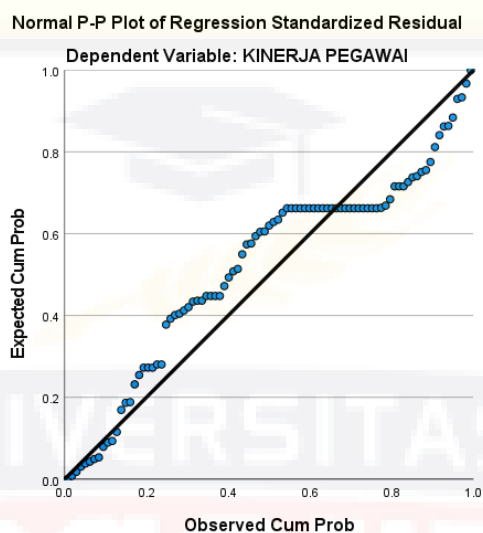
Berdasarkan keterangan yang ada pada tabel 4.11 maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel adalah  $> 0,60$ , dengan demikian seluruh instrumen pengukuran pada penelitian ini reliabel atau konsisten digunakan dalam penelitian.

#### **4.3.2 Uji Asumsi Klasik**

##### **1.) Uji Normalitas**

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil olahan SPSS Versi 25.0

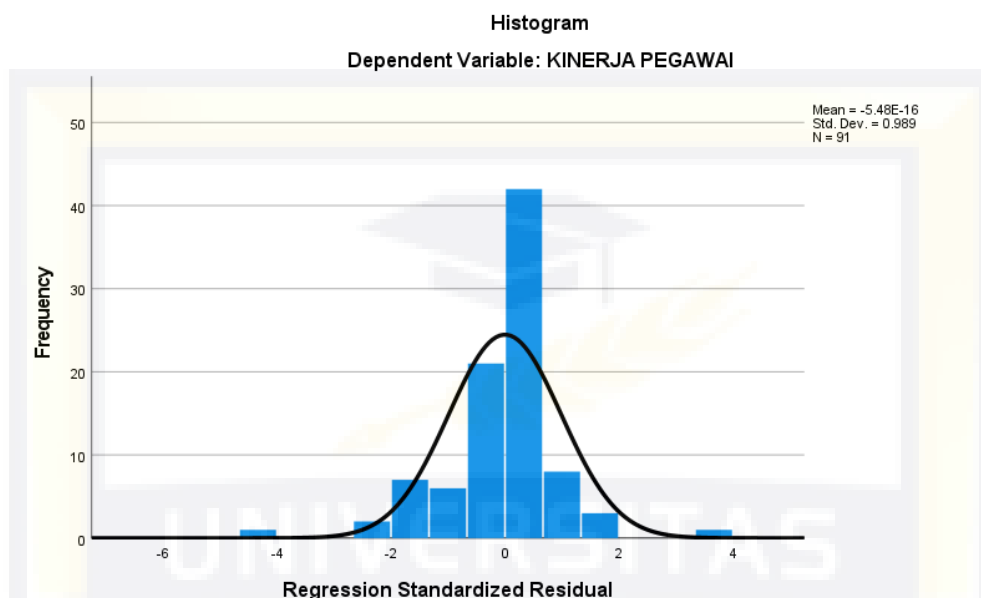
**GAMBAR 4.2**  
**HASIL UJI NORMALITAS**



Sumber: Pengolahan SPSS Versi 25.0

Gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar diatas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data terpenuhi.

**GAMBAR 4.3**  
**GRAFIK HISTOGRAM**



Sumber: Pengolahan SPSS Versi 25.0

## 2.) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah suatu keadaan dimana antara variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinieritas. Ada tidaknya masalah multikolinieritas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinieritas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 (<10) dan mempunyai nilai *tolerance* diatas 0,1 (>0,1). Dalam model regresi ini, hasil multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

**TABEL 4.12**  
**HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS**

Coefficients <sup>a</sup>								
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.453	1.408		1.032	.305		
	MOTIVASI KERJA	.275	.094	.237	2.932	.004	.311	3.219
	LINGKUNGAN KERJA	.561	.065	.699	8.641	<.001	.311	3.219

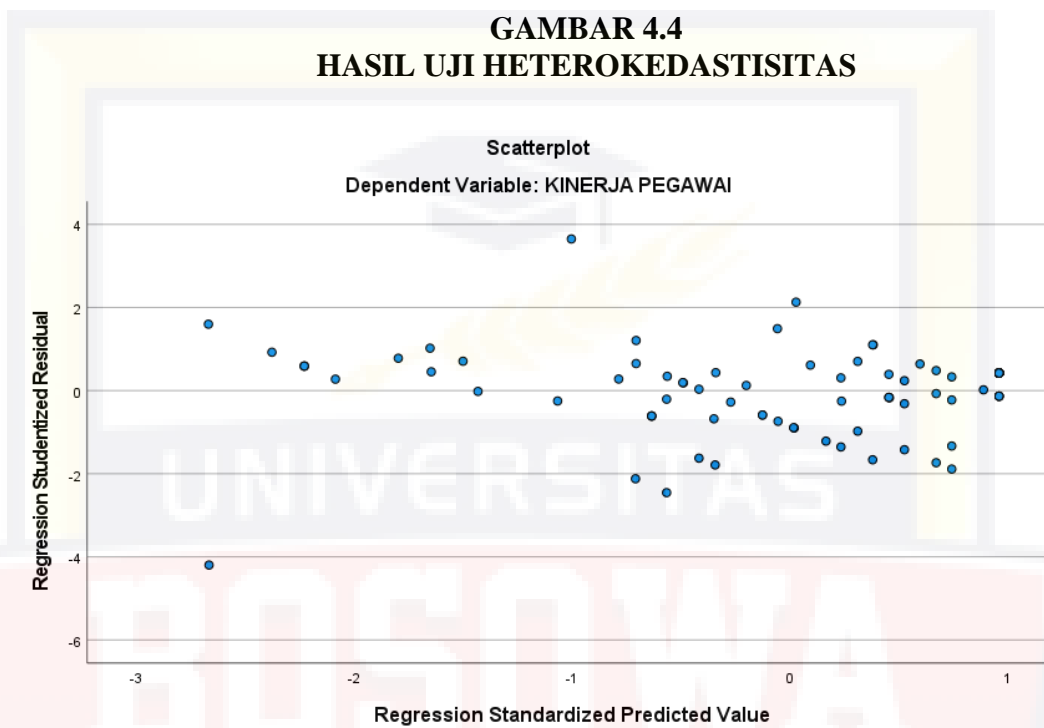
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,219 dan variabel lingkungan kerja sebesar 3,219. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang besarnya <10. Demikian juga ini *tolerance* pada variabel motivasi kerja 0,311 dan lingkungan kerja 0,311. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* yang besarnya >0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang diindikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

### 3.) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak

terjadi heterokedastisitas. Hasil pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar dibawah ini.



Sumber: Pengolahan SPSS Versi 25.0

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas.

#### 4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang

mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen. Berikut tabel hasil pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut:

**TABEL 4.13**  
**ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.453	1.408		1.032	.305
	MOTIVASI KERJA	.275	.094	.237	2.932	.004
	LINGKUNGAN KERJA	.561	.065	.699	8.641	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Pengolahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 1,453 + 0,275 (X_1) + 0,561 (X_2) + e$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

X1 = motivasi kerja

X2 = lingkungan kerja

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas, dapat dijabarkan sebagai berikut:



1. Konstanta sebesar 1,453 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja dan lingkungan kerja nilainya adalah konstan, maka kinerja pegawai nilainya 1,453.
2. Nilai koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,275 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,275.
3. Nilai koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,561 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,561.

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel (motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai) diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut:

**TABEL 4.14**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 <sup>a</sup>	.821	.817	1.81935

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.14 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. R menunjukkan hasil regresi korelasi sebesar 0,906 artinya kontribusi Motivasi kerja dan Lingkungan kerja sebesar 90,6% untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.
2. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai 0,821 (82,1%) artinya 82,1% variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dapat menjelaskan variabel Kinerja ( $Y$ ) sedangkan sisanya 17,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.
3. Untuk nilai *adjust R square* sebesar 0,817 (81,7%) sehingga dapat dikatakan bahwa 81,7% variasi variabel independen yaitu Motivasi kerja dan Lingkungan kerja dapat menjelaskan Kinerja Pegawai sedangkan sisanya 18,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

#### **4.4 Pembuktian Hipotesis**

##### **4.4.1 Hasil Uji t (Parsial)**

Uji t statistik dimaksudkan untuk mengetahui variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja dan lingkungan kerja dan terhadap variabel dependen yaitu kinerja. kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Bila  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0 =$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
2. Bila  $\text{sig} < 0,05$ , maka  $H_0 =$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

3. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0 =$  ditolak, dan  $H_a$  diterima sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
4. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0 =$  diterima, dan  $H_a$  ditolak sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

**TABEL 4.15**  
**HASIL UJI PARSIAL (UJI t)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.453	1.408		1.032	.305
	MOTIVASI KERJA	.275	.094	.237	2.932	.004
	LINGKUNGAN KERJA	.561	.065	.699	8.641	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI  
Sumber: Pengolahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan hasil tabel 4.15 diatas, dapat dilihat hasil dari uji parsial, sebagai berikut:

1. Tabel menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,032. Hal ini berarti bahwa jika tidak terdapat variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, maka kinerja pegawai sebesar 1,032.
2. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 2,932. Oleh karena itu hasil uji statistik ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,932 > 1,662$ ), maka hipotesis diterima pada taraf

signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 8,641. Oleh karena itu hasil uji statistik ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $8,641 > 1,662$ ), maka hipotesis diterima pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.4.2 Hasil Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

1. Merumuskan hipotesis  
 $H_0$  : tidak ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.  
 $H_a$  : ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.
2. Membandingkan hasil  $F_{sig}$  dengan nilai probabilitas  $\alpha$  0,05 dengan kriteria sebagai berikut:  
Jika  $F_{sig} > \alpha$  0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.  
Jika  $F_{sig} \leq \alpha$  0,05 berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**TABEL 4.16**  
**HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1335.332	2	667.666	201.709	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	291.284	88	3.310		
	Total	1626.615	90			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Pengolahan SPSS Versi 25.0

Dari tabel diatas diperoleh hasil perhitungan statistik nilai  $F_{hitung} = (201,709) >$  sedangkan  $F_{tabel}$  adalah sebesar (3,10) nilai Sig.F adalah sebesar 0,001, artinya Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.

#### **4.5 Pembahasan Hasil Penelitian**

Sesuai dengan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diketahui pernyataan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

##### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,932 > 1,662$ ). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Motivasi Kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$  dan ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $8,641 > 1,662$ ). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Lingkungan Kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

## **3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat variabel Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,932 > 1,662$ ). Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan  $0,013 < 0,05$  dan ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $8,641 > 1,662$ ). Variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan  $F_{hitung} = (201,709) > F_{tabel} (3,10)$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengukuran data dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
3. Hasil uji menunjukkan bahwa 82,1% variabel Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 17,9% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen atau belum dieksplorasi dalam penelitian ini.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah:

1. Untuk PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar sebaiknya lebih memperhatikan sarana dan prasarana apa yang dibutuhkan sehingga pegawai dapat lebih menikmati pekerjaannya guna meningkatkan kinerja pegawai. Pengoptimalan kinerja pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar dapat dilakukan melalui peran serta dari instansi memberikan motivasi kepada pegawai. Dimana dengan adanya motivasi

diharapkan dapat mendorong dan meningkatkan gairah kerja pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi.

2. Selain faktor motivasi, faktor lingkungan kerja di PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar juga perlu di tingkatkan lagi. Dimana lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yang diberikan oleh instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai. PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar dapat meningkatkan peranan lingkungan kerja dalam bentuk tersedianya fasilitas kerja yang baik.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan hasil penelitian ini dan didorong untuk menganalisisnya secara lebih rinci. Tentu saja, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, terutama yang dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Anoraga Panji, 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Danang Sunyoto 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:CAPS (*Center For Academic Publishing Servise*)
- Desi (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. *Mashill International Finance* (MIF) Cabang Pangkal Pinang. Skripsi S1, Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu. Jakarta Barat : PT. Indeks.
- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Gibson, James. L. et all. 1995. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Edisi ke-5. Jakarta: Erlangga.
- Griffin, Jill. 2003. *Customer Loyalty* : Menumbuhkan Dan Mempertahankan. Pelanggan.Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

Pinder, Craig C. 2013. *Work Motivation in Organizational Behavior. Psychology Press, New York*

Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition. 15. New Jersey: Pearson Education.*

Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.

Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Wibowo . 2014. Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.

Winardi. 2011. Motivasi Pemoivasian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



**LAMPIRAN**

**BOSOWA**

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)

Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL X1
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	5	5	5	5	5	29
27	4	5	5	5	5	5	29
28	4	5	5	5	5	5	29
29	4	5	5	5	5	5	29
30	3	5	5	5	5	5	28
31	5	4	5	5	5	5	29
32	5	5	4	5	5	5	29
33	4	5	4	5	5	5	28
34	3	4	4	5	5	5	26
35	5	3	4	5	5	5	27
36	4	3	3	5	5	5	25
37	4	5	5	4	5	5	28
38	5	4	5	4	5	5	28

39	5	4	5	4	5	5	28
40	4	4	5	4	5	5	27
41	4	5	4	4	5	5	27
42	4	3	4	4	5	5	25
43	5	5	5	3	5	5	28
44	2	3	3	1	5	5	19
45	5	4	5	5	4	5	28
46	5	4	5	5	4	5	28
47	5	5	5	4	4	5	28
48	5	5	5	4	4	5	28
49	5	5	5	4	4	5	28
50	4	5	5	4	4	5	27
51	5	4	5	4	4	5	27
52	4	4	4	4	4	5	25
53	4	5	5	3	4	5	26
54	4	5	4	3	4	5	25
55	3	5	4	3	4	5	24
56	3	3	4	3	4	5	22
57	5	5	5	5	3	5	28
58	3	4	4	4	3	5	23
59	4	3	5	5	5	4	26
60	3	5	3	5	5	4	25
61	5	5	5	4	5	4	28
62	4	5	5	4	5	4	27
63	3	4	5	4	5	4	25
64	4	4	4	4	5	4	25
65	4	4	4	4	5	4	25
66	5	5	3	4	5	4	26
67	3	5	5	3	5	4	25
68	4	4	4	3	5	4	24
69	3	5	5	4	4	4	25
70	5	4	5	4	4	4	26
71	3	4	5	4	4	4	24
72	4	4	4	4	4	4	24
73	4	4	4	4	4	4	24
74	4	3	4	4	4	4	23
75	2	2	4	2	4	4	18
76	2	3	4	5	2	4	20
77	5	5	4	5	5	3	27
78	3	5	5	4	5	3	25
79	4	5	5	3	5	3	25



26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	5	5	5	5	5	5	5	39
28	3	5	5	5	5	5	5	5	38
29	5	4	5	5	5	5	5	5	39
30	4	4	5	5	5	5	5	5	38
31	5	5	4	5	5	5	5	5	39
32	5	5	4	5	5	5	5	5	39
33	5	5	3	5	5	5	5	5	38
34	5	4	5	4	5	5	5	5	38
35	5	5	4	4	5	5	5	5	38
36	5	5	5	5	4	5	5	5	39
37	4	4	5	5	4	5	5	5	37
38	5	5	5	5	5	4	5	5	39
39	5	5	5	5	5	4	5	5	39
40	4	5	5	5	5	4	5	5	38
41	5	4	5	5	5	4	5	5	38
42	5	5	4	5	5	4	5	5	38
43	5	5	5	5	5	5	4	5	39
44	5	5	5	5	5	5	4	5	39
45	5	4	5	5	5	5	4	5	38
46	5	5	5	5	3	4	4	5	36
47	5	4	5	4	3	4	4	5	34
48	4	4	5	4	3	3	4	5	32
49	5	5	4	4	5	5	3	5	36
50	4	2	4	5	5	3	3	5	31
51	3	3	3	4	4	3	3	5	28
52	5	5	4	5	5	5	5	4	38
53	5	5	4	4	5	5	5	4	37
54	5	4	5	4	5	4	5	4	36
55	5	5	5	5	4	4	5	4	37
56	5	5	4	4	4	4	5	4	35
57	4	3	3	4	3	3	5	4	29
58	3	4	4	3	5	5	4	4	32
59	4	5	4	4	4	5	4	4	34
60	5	5	5	5	5	4	4	4	37
61	5	5	5	5	5	4	4	4	37
62	4	4	5	5	5	4	4	4	35
63	4	3	5	5	4	4	4	4	33
64	5	5	5	4	4	4	4	4	35
65	5	5	5	4	4	4	4	4	35
66	5	5	5	4	4	4	4	4	35

67	5	4	5	4	4	4	4	4	34
68	4	4	5	4	4	4	4	4	33
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	4	4	4	4	4	4	4	4	32
71	4	4	4	4	4	4	4	4	32
72	4	4	4	4	4	4	4	4	32
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	4	4	4	4	4	4	4	4	32
75	4	3	3	3	4	4	4	4	29
76	4	4	4	4	4	3	4	4	31
77	5	4	3	4	4	3	4	4	31
78	5	5	4	4	2	4	3	4	31
79	5	4	3	4	4	5	5	3	33
80	3	5	5	5	5	5	3	3	34
81	4	5	3	3	4	3	3	3	28
82	4	4	4	4	3	3	3	3	28
83	4	3	3	3	3	3	3	3	25
84	3	3	3	3	3	3	3	3	24
85	3	3	3	3	3	3	3	3	24
86	3	3	3	3	3	3	3	3	24
87	3	3	3	3	3	3	3	3	24
88	3	3	5	2	2	1	4	2	22
89	3	3	3	2	2	3	2	2	20
90	5	4	2	5	5	2	1	2	26
91	1	5	5	5	2	1	1	1	21

#### VARIABEL Y KINERJA PEGAWAI

Resp	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL Y
1	3	4	4	4	5	4	24
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	5	5	5	5	29
5	3	3	4	5	4	4	23
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	4	5	5	5	5	29
8	3	3	3	5	3	3	20
9	4	3	3	4	3	4	21
10	4	4	4	4	4	4	24
11	3	3	4	4	4	4	22
12	5	5	4	5	5	4	28



13	3	3	4	4	4	3	21
14	5	5	5	5	5	5	30
15	4	4	5	4	5	5	27
16	3	3	5	5	5	5	26
17	5	5	5	5	5	5	30
18	3	5	5	5	4	5	27
19	4	4	4	5	5	5	27
20	1	1	1	3	1	1	8
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	4	4	4	4	4	24
24	3	3	3	3	3	3	18
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	5	5	5	5	30
30	3	2	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	4	5	4	4	25
33	5	5	5	5	5	5	30
34	3	4	5	4	4	4	24
35	5	5	4	5	4	5	28
36	3	5	4	5	5	4	26
37	4	4	4	4	4	4	24
38	3	3	3	3	3	3	18
39	4	4	5	5	4	5	27
40	3	3	4	3	4	3	20
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	5	4	4	5	5	5	28
44	5	5	5	5	5	5	30
45	3	3	4	5	3	5	23
46	4	4	4	3	5	5	25
47	3	3	4	4	4	4	22
48	4	5	3	4	4	4	24
49	3	3	3	3	3	4	19
50	5	5	5	5	4	5	29
51	5	4	5	5	5	5	29
52	5	5	4	5	5	4	28
53	5	5	4	5	5	5	29

54	5	4	5	5	5	5	29
55	4	5	5	5	5	5	29
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	5	5	5	5	30
58	5	5	5	5	5	5	30
59	5	5	5	5	5	5	30
60	3	3	4	4	4	5	23
61	5	5	5	4	5	5	29
62	5	5	4	5	4	4	27
63	5	5	5	5	5	5	30
64	4	4	5	4	4	4	25
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	4	4	4	4	24
67	4	4	5	4	4	4	25
68	5	3	4	3	4	5	24
69	4	4	4	4	4	4	24
70	4	4	4	4	4	4	24
71	4	4	5	5	5	5	28
72	5	4	5	4	5	5	28
73	5	4	5	5	5	5	29
74	3	3	3	3	3	3	18
75	5	5	2	5	2	2	21
76	3	3	3	3	3	4	19
77	5	5	5	4	5	5	29
78	5	4	5	5	5	5	29
79	4	4	3	4	5	5	25
80	3	2	5	5	5	5	25
81	3	3	3	3	3	3	18
82	4	3	2	4	2	3	18
83	3	3	3	3	3	3	18
84	2	4	4	4	4	4	22
85	4	4	5	5	5	5	28
86	3	3	3	4	4	3	20
87	4	4	5	4	5	5	27
88	4	4	4	2	3	4	21
89	4	2	3	4	4	4	21
90	5	5	5	5	5	5	30
91	5	5	5	5	5	5	30

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.525**	.526**	.579**	.465**	.498**	.817**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91
X1.2	Pearson Correlation	.525**	1	.526**	.486**	.456**	.407**	.753**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91
X1.3	Pearson Correlation	.526**	.526**	1	.379**	.366**	.476**	.715**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91
X1.4	Pearson Correlation	.579**	.486**	.379**	1	.388**	.432**	.745**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91
X1.5	Pearson Correlation	.465**	.456**	.366**	.388**	1	.501**	.695**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91
X1.6	Pearson Correlation	.498**	.407**	.476**	.432**	.501**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.817**	.753**	.715**	.745**	.695**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	91	91	91	91	91	91	91

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

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.555**	.352**	.517**	.587**	.614**	.624**	.645**	.765**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.2	Pearson Correlation	.555**	1	.544**	.625**	.527**	.603**	.485**	.453**	.739**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.3	Pearson Correlation	.352**	.544**	1	.601**	.407**	.472**	.530**	.534**	.687**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.4	Pearson Correlation	.517**	.625**	.601**	1	.700**	.571**	.501**	.639**	.798**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.5	Pearson Correlation	.587**	.527**	.407**	.700**	1	.736**	.611**	.682**	.826**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.6	Pearson Correlation	.614**	.603**	.472**	.571**	.736**	1	.734**	.758**	.869**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.7	Pearson Correlation	.624**	.485**	.530**	.501**	.611**	.734**	1	.764**	.832**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.8	Pearson Correlation	.645**	.453**	.534**	.639**	.682**	.758**	.764**	1	.865**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.765**	.739**	.687**	.798**	.826**	.869**	.832**	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.760**	.554**	.539**	.596**	.616**	.821**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91
Y.2	Pearson Correlation	.760**	1	.558**	.542**	.576**	.526**	.801**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91
Y.3	Pearson Correlation	.554**	.558**	1	.577**	.830**	.831**	.868**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91
Y.4	Pearson Correlation	.539**	.542**	.577**	1	.604**	.572**	.754**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91
Y.5	Pearson Correlation	.596**	.576**	.830**	.604**	1	.829**	.885**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91
Y.6	Pearson Correlation	.616**	.526**	.831**	.572**	.829**	1	.871**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.821**	.801**	.868**	.754**	.885**	.871**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	91	91	91	91	91	91	91

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	91	100.0
	Exclude	0	.0
	d <sup>a</sup>		
	Total	91	100.0

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	20

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

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	82.87	142.894	.633	.959
X1.2	82.64	146.634	.551	.960
X1.3	82.54	147.918	.546	.960
X1.4	82.79	144.345	.591	.960
X1.5	82.54	144.718	.723	.958
X1.6	82.62	139.528	.850	.956
X2.1	82.55	144.006	.703	.958
X2.2	82.58	146.046	.616	.959
X2.3	82.58	145.557	.618	.959
X2.4	82.58	143.979	.735	.958
X2.5	82.65	141.475	.766	.957
X2.6	82.77	139.157	.819	.957
X2.7	82.73	139.824	.800	.957
X2.8	82.68	138.820	.881	.956
Y.1	82.92	142.272	.680	.959
Y.2	82.99	142.522	.663	.959
Y.3	82.78	139.307	.866	.956
Y.4	82.65	145.342	.663	.959
Y.5	82.73	139.468	.871	.956
Y.6	82.66	140.049	.886	.956

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 <sup>a</sup>	.821	.817	1.81935

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1335.332	2	667.666	201.709	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	291.284	88	3.310		
	Total	1626.615	90			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.453	1.408		-1.032	.305		
	MOTIVASI KERJA	.275	.094	.237	2.932	.004	.311	3.219
	LINGKUNGAN KERJA	.561	.065	.699	8.641	<.001	.311	3.219

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimensio n	Eigenvalu e	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant )	MOTIVASI KERJA	LINGKUNGA N KERJA
1	1	2.984	1.000	.00	.00	.00
	2	.013	15.402	.96	.05	.12
	3	.003	29.520	.03	.95	.88

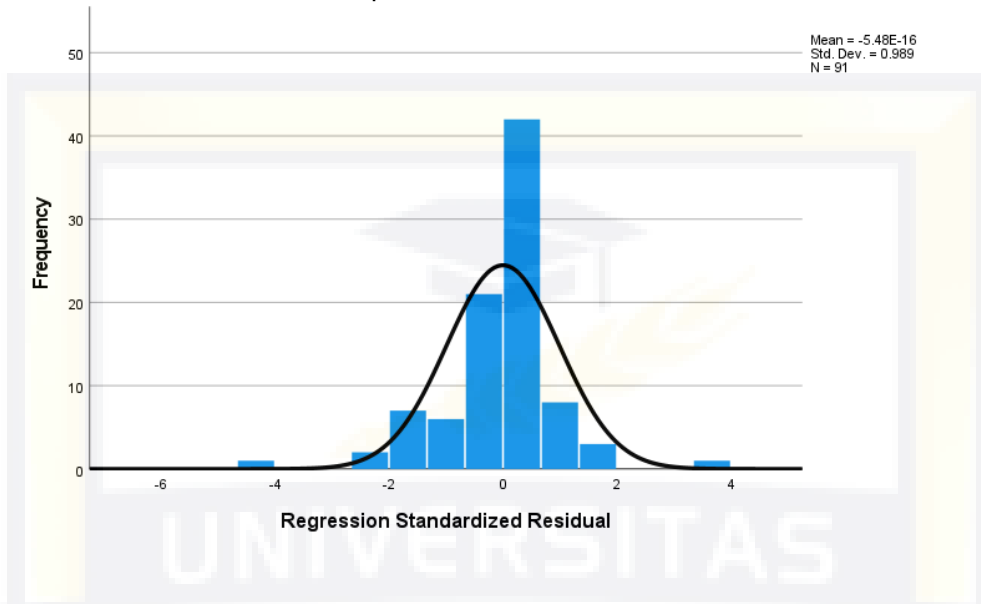
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

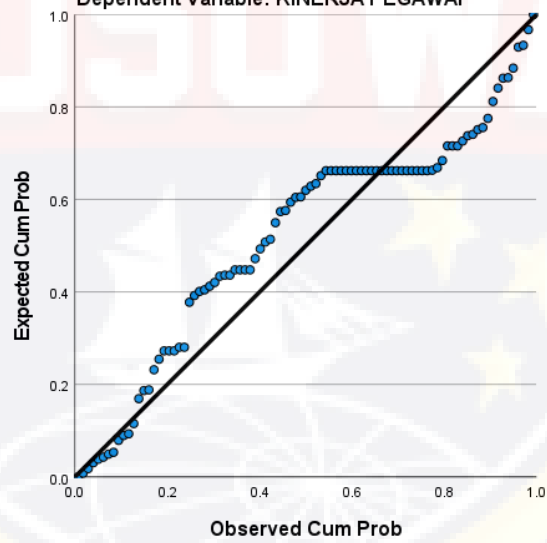
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.2684	29.2386	25.5385	3.85189	91
Std. Predicted Value	-2.666	.961	.000	1.000	91
Standard Error of Predicted Value	.191	.916	.308	.120	91
Adjusted Predicted Value	14.8994	29.2441	25.5167	3.86442	91
Residual	-7.27925	6.31825	.00000	1.79902	91
Std. Residual	-4.001	3.473	.000	.989	91
Stud. Residual	-4.197	3.650	.006	1.021	91
Deleted Residual	-8.00903	6.98138	.02172	1.92107	91
Stud. Deleted Residual	-4.666	3.940	.001	1.061	91
Mahal. Distance	.007	21.839	1.978	2.959	91
Cook's Distance	.000	.589	.024	.094	91
Centered Leverage Value	.000	.243	.022	.033	91

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

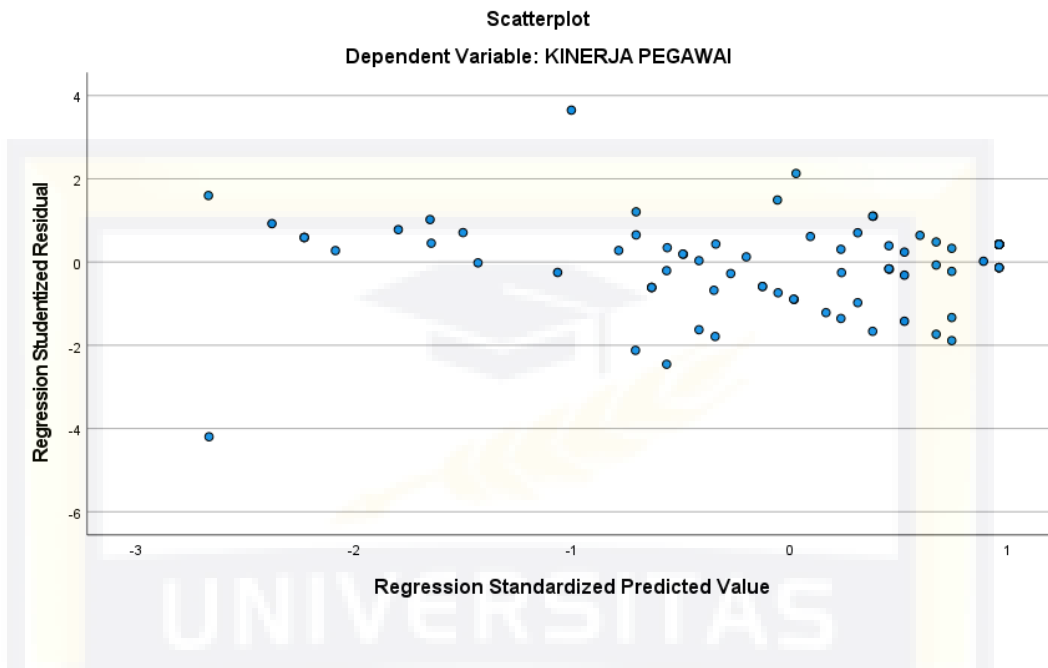
Histogram  
Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI







### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79902317
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.132
	Negative	-.138
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		<.001
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	<.001
		99% Confidence Interval
		Upper Bound
		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Reliability Statistics		Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.839	6	.919	8	.911	6

X1

X2

Y

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 <sup>a</sup>	.821	.817	1.81935

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.453	1.408		-1.032	.305
	MOTIVASI KERJA	.275	.094	.237	2.932	.004
	LINGKUNGAN KERJA	.561	.065	.699	8.641	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

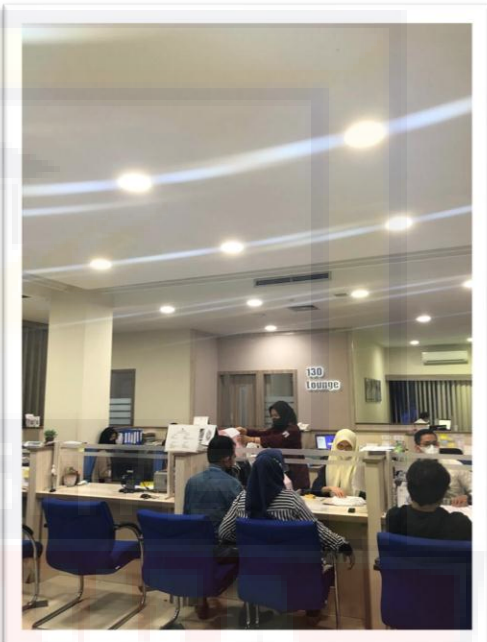
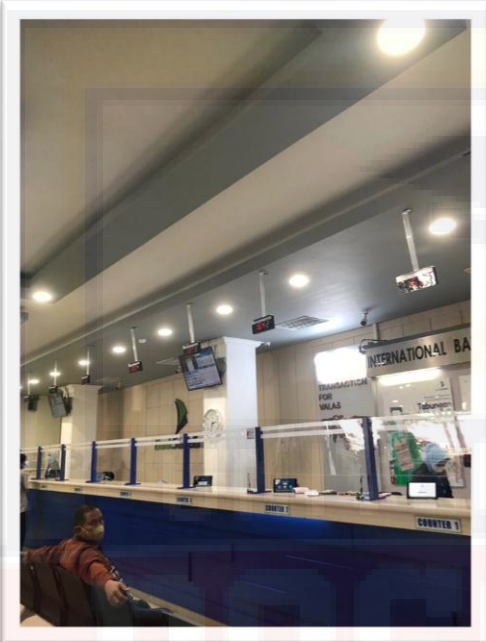
### ANOVA<sup>a</sup>

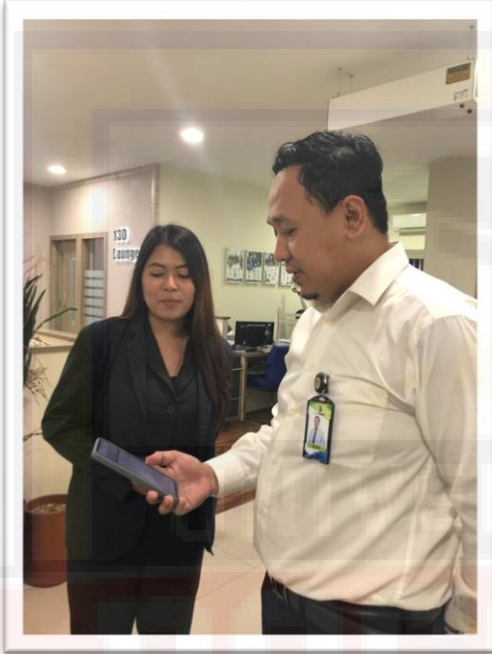
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1335.332	2	667.666	201.709	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	291.284	88	3.310		
	Total	1626.615	90			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

**DOKUMENTASI**





**BUSUWA**





Nomor : SR/ 382 /B/MKS/VI/2022  
Lamp. : -  
Perihal : Izin Penelitian

Makassar, 06 Juni 2022

Kepada Yth,  
Universitas Bosowa  
Di Tempat

Menunjuk surat No. 839/S.01/PTSP/2022 tanggal 30 Mei perihal izin penelitian, atas nama mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Ivon Arsella Linggi Allo  
NIM : 4518012103  
Program Studi : Manajemen

Untuk melakukan penelitian pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar Dengan Judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar"

Dengan Ketentuan sebagai berikut:

1. Sebelum melaksanakan Penelitian terlebih dahulu melaporkan diri pada Pemimpin Seksi Umum dan SDM PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.
2. Harus mentaati peraturan yang berlaku
3. Data yang diperoleh yang sifatnya rahasia tidak dapat di sampaikan kepada siapapun baik secara lisan maupun tulisan.
4. Setelah selesai mengadakan Penelitian, maka diharuskan menyerahkan laporan mengenai hasil yang diperolehnya pada seksi umum dan Personalia PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar .
5. Apabila Point-point tersebut diatas tidak dapat dipenuhi, maka kami tidak akan memberikan surat keterangan penelitian dan atau sejenisnya.

PT. BANK SULSELBAR  
CABANG UTAMA MAKASSAR

  
Cabang Utama Makassar  
Irsan Nas  
Pensi Umum & SDM

PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SULAWESI SELATAN DAN SULAWESI BARAT  
Kantor Pusat : Jl. DR. Ratulangi No. 16 - Makassar 90125  
Tel. +62-411 859171 (Hunling) Fax. +62-411 859 178  
Web Site : www.banksulselbar.co.id

Tembusan :  
4 . . . . .