

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, MOTIVASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BANK
SULSELBAR MAKASSAR**

Disusun Oleh:

Putri Amelya

4519012001



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

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

2023

HALAMAN PEGESAHAN

Judul : Pengaruh *Knowledge Management*, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Makassar.

Nama Mahasiswa : Putri Amelya

Stambuk/Nim : 4519012001

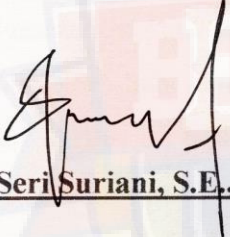
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

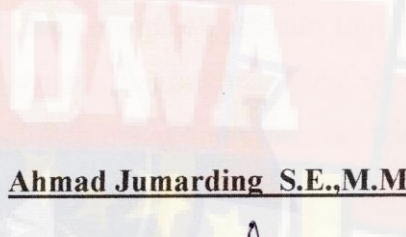
Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Seri Suriani, S.E., M.Si


Ahmad Jumarding S.E., M.M

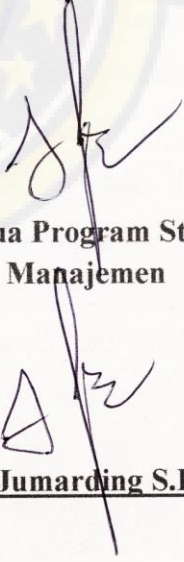
Mengetahui dan Mengesahkan:

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**



Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar S.E., M.M


Ahmad Jumarding S.E., M.M

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KOERSINILAN SKIRPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Putri Amelya

NIM : 4519012001

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh *Knowledge Management*, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Makassar.

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

Demikian pernyataan ini saya buat dala keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 5 Juni 2023

Mahasiswa yang bersangkutan



Putri Amelya

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah swt atas berkat rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Knowledge Management*, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Makassar.”. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan akan kemampuan yang dimiliki penulis, baik dari materi, penulisan, maupun sistematika pembahasannya. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun guna perbaikan skripsi ini, penulis akan menerima dengan senang hati.

Dalam penyusunan laporan ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, baik berupa bimbingan, saran, data, maupun dukungan moril. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar - besarnya kepada:

1. Pertama-tama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si
2. Bapak Prof. Dr. Haeruddin Saleh, S.E., M.Si selaku *Vice Rector for Academic and Student Affairs*
3. Ibu Dr. Seri Suriani, S.E., M.Si selaku *Vice Rector Resources and Support*.
Sekaligus Pembimbing 1 Penulis.
4. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Ibu Indrayani Nur, S.E., M.Si selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis

6. Bapak Ahmad Jumarding SE., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar sekaligus pembimbing 2 penulis.
7. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh dan Drs. Palipada , M.Si selaku dosen penguji atas masukan dan saran yang telah dituangkan setiap semianr
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar, terimakasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.
9. Ibu Hasriani Wati sebagai perwakilan Sumber Daya Manusia PT Bank Sulselbar Makassar beserta stafnya, atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau.
10. Kedua orang tua saya dan saudara-saudaraku yang telah mendoakan serta memberikan motivasi baik secara material maupun spiritual.
11. Kedua Orang Tua Gilang Ramadhan Risal dan Mutiara Darwis yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
12. Kepada teman-teman saya yang selalu mendukung dalam proses pengerjaan skripsi dan dalam segala hal.
13. Para Bapak dan Ibu Responden PT Bank Sulselbar yang bersedia membantu proses pengerjaan skripsi ini.
14. Segenap pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Terimakasih atas doa, motivasi dan bantuannya. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa laporan ini masih terdapat berbagai kelemahan sehingga sangat diharapkan saran dan kritikan yang membangun untuk menyempurnakan laporan ini.

Makassar, 5 Juni 2023

Penulis

Putri Amelya



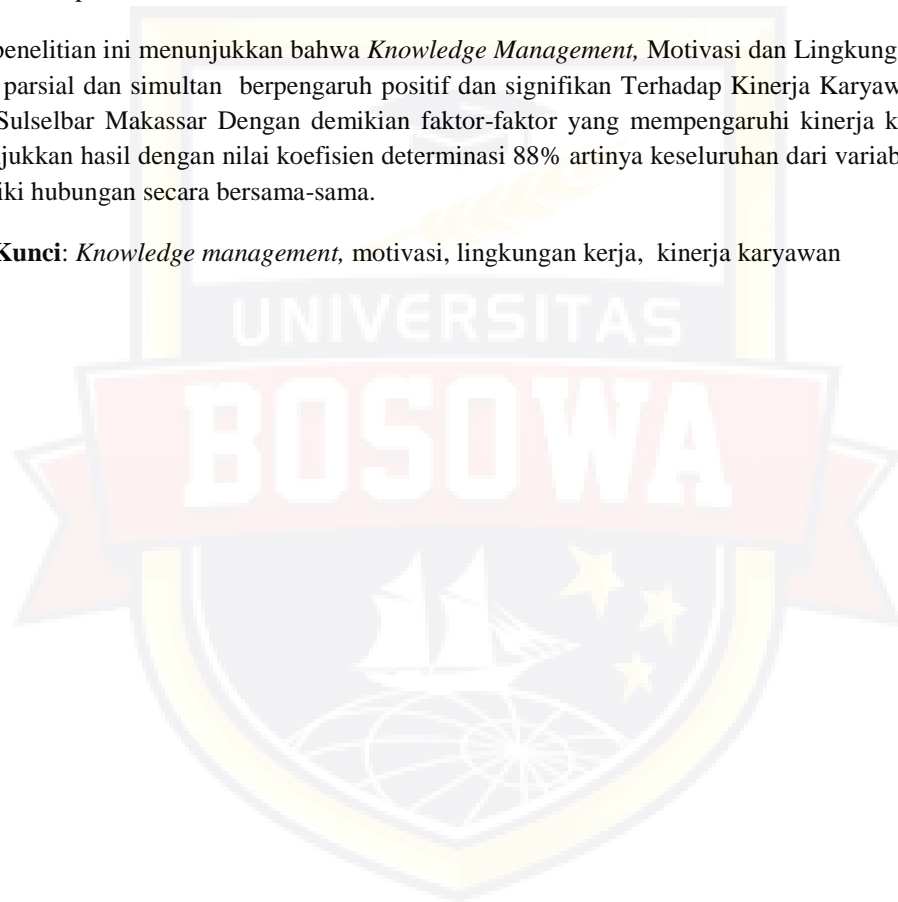
ABSTRAK

PUTRI AMALYA. 2023. Skripsi. Pengaruh *Knowledge Management*, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Makassar (Dibimbing oleh Seri Suriani dan Ahmad Jumarding).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterpretasikan Pengaruh *Knowledge Management*, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Makassar. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kuantitatif.. Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi dan kuisioner yang disebar kepada 91 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Knowledge Management*, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Makassar Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil dengan nilai koefisien determinasi 88% artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama.

Kata Kunci: *Knowledge management*, motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan



ABSTRACT

PUTRI AMALYA. 2023. Thesis. The Effect Knowledge Management, Motivation and Work Environment on Employee Performance at Bank Sulselbar Makassar (Supervised by Seri Suriani and Ahmad Jumarding).

This study aims to examine, analyze and interpret The effect Knowledge Management, Motivation and Work Environment on Employee Performance at Bank Sulselbar Makassar. This study uses a type of research (Explanatory Research) with a quantitative approach. Data obtained through observation, documentation and questionnaires distributed to 91 respondents.

The results of this study The Effect Knowledge Management, Motivation and work environment partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at Bank Sulselbar Makassar. Thus the factors that influence employee performance show results with a coefficient of determination of 88% meaning that all of the independent variables have a joint relationship.

Keywords: *Knowledge management, motivation, work environment, employee performance*

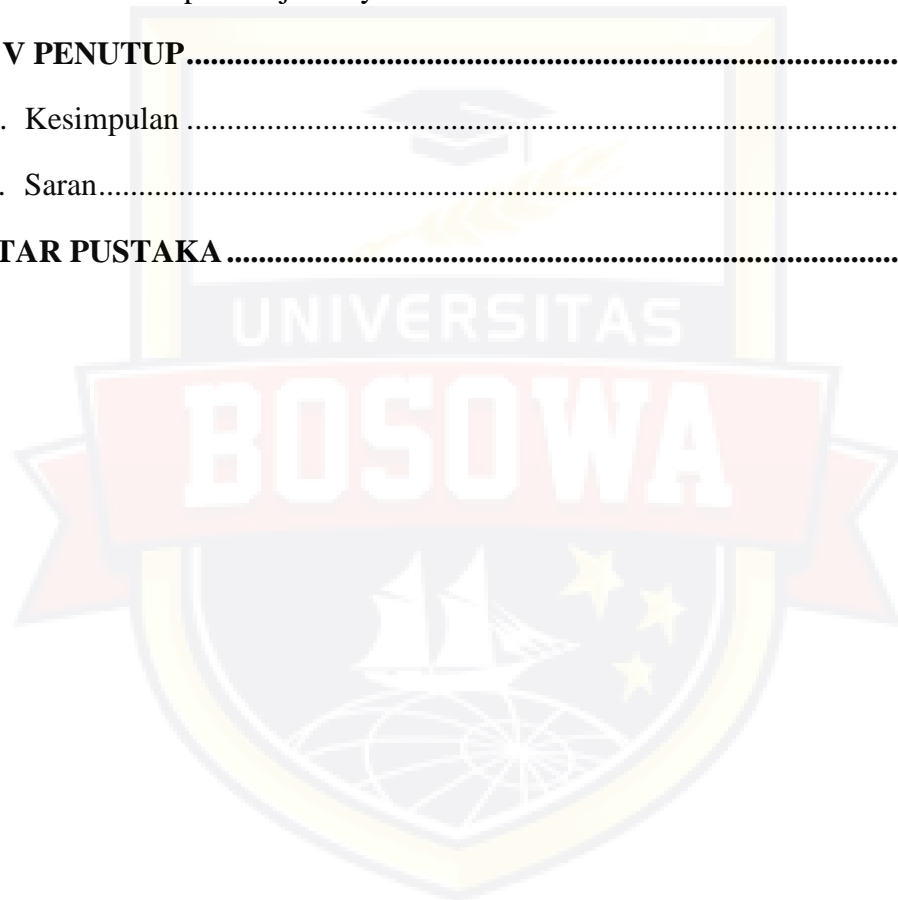


DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KOERSINILAN	iii
PRAKARTA	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Lingkup Penelitian	7
F. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Kajian Teori	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2. <i>Knowledge Management</i>	10
3. Motivasi Kerja	16
4. Lingkungan Kerja.....	19
5. Kinerja Karyawan.....	25
B. Penelitian Terdahulu	28

C. Kerangka Pikir	30
1. Hubungan <i>Knowledge Management</i> dengan Kinerja Karyawan.....	30
2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan	31
3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	31
D. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel	35
D. Uji Instrumen Penelitian	36
E. Variabel Penelitian.....	37
F. Jenis dan Sumber Data	37
G. Teknik Pengumpulan Data.....	38
H. Teknik Analisis Data.....	39
I. Definisi Operasional.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	43
B. Analisis Data Penelitian	61
1. Karakteristik Data Responden.....	61
2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	63
C. Hasil Analisis Data.....	69
1. Analisis Deskriptif.....	69
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	72
D. Hasil Pengujian Hipotesis	75
1. Hasil Uji t (Parsial).....	75
2. Hasil Uji f (Simultan).....	76

E. Pembahasan Hasil Penelitian	77
1. Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan	78
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	78
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	78
4. Pengaruh <i>Knowledge Manajemen</i> , Motivasi , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	79
BAB V PENUTUP	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	28
Tabel 4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	48
Tabel 4.2	Karakteristik responden berdasarkan usia.....	62
Tabel 4.3	Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir.....	63
Tabel 4.4	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel X_1	63
Tabel 4.5	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel X_2	65
Tabel 4.6	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel X_3	66
Tabel 4.7	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Y	68
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	70
Tabel 4.9	Hasil Uji Realibilitas	71
Tabel 4.10	Analisis Regresi Linear Berganda.....	72
Tabel 4.11	Koefisien Determinasi.....	74
Tabel 4.12	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	75
Tabel 4.13	Hasil Uji simultan (Uji f)	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	32
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT Bank Sulselbar Makassar	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian	85
Lampiran 2 Instrumen Penelitian	86
Lampiran 3 Hasil Pengujian Validitas dan Realibilitas	91
Lampiran 4 Data Mentah Penelitian	100
Lampiran 5 Hasil Analisis dan Hasil Pengujian Hipotesis	110



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai aset utama yang mempunyai pengaruh besar terhadap suatu kemajuan organisasi, untuk mencapai suatu keunggulan kompetitif manajemen sumber daya manusia juga menjadi fokus banyak organisasi. Sumber daya manusia di dalam perusahaan atau organisasi dapat membantu meningkatkan kemampuan perusahaan tersebut dalam melaksanakan kegiatan operasional. Sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja yang dimiliki oleh pegawai (Mukti dan Adwiyah, 2019)

Kinerja pegawai sangat penting dalam suatu organisasi, hal itu dapat dilihat dari seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi itu sendiri. Pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang baik, maka akan dapat memberikan berbagai manfaat yang positif bagi organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatan di dalam organisasi untuk dapat mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, maka di dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang memiliki fungsi sebagai pengelola sumber daya manusia agar memiliki kinerja tinggi yang dapat meningkatkan efektifitas serta efisiensi dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seorang dalam melakukan perintah atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya serta ditekankan dalam pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan serta waktu.

Pada suatu perusahaan, tingkat kinerja karyawan yang efektif akan mempengaruhi keberlangsungan hidup suatu perusahaan dan tentu akan membawa pengaruh terhadap kepuasan pelanggan. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).

Banyak Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan dituntut memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat terpengaruhi secara maksimal pada tujuan perusahaan. salah satu faktor yang mempengaruhi dalam meraih kinerja karyawan secara optimal adalah dengan memperhatikan *Knowledge* atau pengetahuan tpara karyawanya.. Pengetahuan atau knowledge adalah hasil penginderaan manusia atau hasil tahu seseorang terhadap suatu objekmelalui pancaindra yang dimilikinya. Panca indra manusia guna penginderaan terhadap objek yakni penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan perabaan. Pada waktu penginderaan untuk menghasilkan pengetahuan tersebut dipengaruhi oleh intensitas perhatiandan persepsi terhadap objek. Pengetahuan seseorang sebagian besar diperoleh melalui indra pendengaran dan indra penglihatan (Notoatmodjo, 2014).

Upaya untuk memperoleh hasil kinerja yang memuaskan oleh karyawan faktor lain yang perlu di perhatikan selain Knowledge Management adalah dengan memperhatikan Motivasi para karyawanya . Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan . (Ishak dan

Hendri, 2003:12) mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

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. 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.

Fenomena aktual yang dihadapi saat ini oleh karyawan perbankan, khususnya karyawan PT. Bank Sulselbar di Kota Makassar merupakan suatu fenomena masalah di dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja dalam menghadapi dinamika kerjanya. Terlihat beberapa fenomena bahwa hasil

kerja dari tinjauan kuantitas kerja mengalami penurunan dari tahun ke tahun atau terjadi pengalihan pengembangan unit kerja dari aspek jumlah, volume dan kapasitas kerja dari berbagai aspek pekerjaan rutin yang bersifat rutinitas kerja yang berdampak pada tingkat kejenuhan kerja.

PT Bank Sulselbar Cabang Makassar merupakan lokasi yang dipilih oleh peneliti hal ini dikarenakan masalah yang terdapat di lokasi tersebut menunjukkan bahwa sebenarnya kebanyakan karyawannya tidak berasal dari jurusan yang sesuai dengan bidang kerja. PT Bank Sulselbar Makassar juga menerima karyawan yang jurusannya justru tidak berkaitan dengan dunia perbankan yang menyebabkan ketidaksiharan pengetahuan karyawan dalam bekerja sehingga seringkali masih ditemukan kesalahan fatal dalam menghadapi customer diakibatkan kurangnya pengetahuan karyawan PT Bank Sulselbar Makassar yang memang bidang ilmunya tidak sesuai dengan pekerjaan namun tetap diperkenankan bekerja. Selain itu, masalah lain yang kerap muncul yakni lingkungan kerja PT Bank Sulselbar Makassar dapat dikatakan kurang kondusif, hal ini masih berkaitan dengan pengetahuan karyawan yang mana menyebabkan ketidaknyamanan bagi customer ketika karyawan menimbulkan masalah dan pihak atasan serta merta memberi tanggung jawab penuh kepada karyawan sehingga tidak ditemukan solusi yang dapat menyelesaikan masalah tersebut.

Fenomena belum tercapainya target kerja perusahaan untuk setiap tahunnya disebabkan kurangnya Motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Hal ini terlihat adanya fenomena aktual rendahnya kualitas kerja yang dilaksanakan, dimana ditemukan berbagai kritikan dan ketidakpuasan

nasabah yang dilayani atas berbagai aktivitas pelayanan kerja yang dilakukan oleh karyawan. Terlihat pula bahwa selama ini, perhatian terhadap kemampuan dan keterampilan kerja menunjukkan fenomena aktual dari banyaknya aktivitas kerja yang tidak terselesaikan sesuai dengan jadwal perencanaan kerja, pelaksanaan kerja, pengawasan kerja, dan berbagai orientasi kerja yang tidak efisien penggunaan waktu kerja dari batas-batas penggunaan waktu kerja yang telah ditetapkan dan disepakati.

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

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang akan dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar?

4. Apakah *Knowledge Management*, motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar ?
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar?
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar?
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan *Knowledge Management*, motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar ?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak Perhotelan dan dapat mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Bosowa

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penyusun skripsi dalam bidang yang sama maupun bagi pihak yang membutuhkan.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasus nyata mengenai pangaruh dari pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian di dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel bebas pada penelitian yang dikaji membahas tentang *Knowledge Management* (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3), sedangkan Kinerja karyawan ialah variabel terikat yang ada pada penelitian ini.
2. Semua karyawan yang dimiliki Bank Sulselbar Makassar adalah objek penelitian yang diteliti.
3. Lokasi penelitian pada Bank Sulselbar Makassar berlokasi JL. DR. Ratulangi No 16, Mangkura, Kec. Ujung Pandang Kota, Makassar, Sulawesi Selatan..

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian , ruang lingkup penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi landasan teori mengenai pelatihan, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, keterkaitan antara variabel, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, definisi operasional, dan jadwal penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, hasil penelitian dan pembahasan menguraikan tentang gambaran umum perusahaan serta pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai sesuatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Sumber daya manusia juga dapat merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, nuruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Sinambela, 2017:9).

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Susan (2019) meliputi:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Knowledge Management.

a. Pengertian Knowledge Management

Pengetahuan adalah suatu hasil dari rasa keingintahuan melalui proses sensoris, terutama pada mata dan telinga terhadap objek tertentu. Pengetahuan merupakan domain yang penting dalam terbentuknya perilaku terbuka atau open

behavior (Donsu, 2017). Pengetahuan atau knowledge adalah hasil penginderaan manusia atau hasil tahu seseorang terhadap suatu objek melalui pancaindra yang dimilikinya. Panca indra manusia guna penginderaan terhadap objek yakni penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan perabaan. Pada waktu penginderaan untuk menghasilkan pengetahuan tersebut dipengaruhi oleh intensitas perhatian persepsi terhadap objek. Pengetahuan seseorang sebagian besar diperoleh melalui indra pendengaran dan indra penglihatan (Notoatmodjo, 2014).

Pengetahuan dipengaruhi oleh faktor pendidikan formal dan sangat erat hubungannya. Diharapkan dengan pendidikan yang tinggi maka akan semakin luas pengetahuannya. Tetapi orang yang berpendidikan rendah tidak mutlak berpengetahuan rendah pula. Peningkatan pengetahuan tidak mutlak diperoleh dari pendidikan formal saja, tetapi juga dapat diperoleh dari pendidikan non formal. Pengetahuan akan suatu objek mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negatif. Kedua aspek ini akan menentukan sikap seseorang. Semakin banyak aspek positif dan objek yang diketahui, maka akan menimbulkan sikap semakin positif terhadap objek tertentu (Notoatmojo, 2014).

Menurut Notoatmodjo (dalam Wawan dan Dewi, 2010) pengetahuan seseorang terhadap suatu objek mempunyai intensitas atau tingkatan yang berbeda. Secara garis besar dibagi menjadi 6 tingkat pengetahuan, yaitu :

- 1) Tahu (Know), Tahu diartikan sebagai recall atau memanggil memori yang telah ada sebelumnya setelah mengamati sesuatu yang spesifik dan seluruh bahan yang telah dipelajari atau rangsangan yang telah diterima. Tahu

disini merupakan tingkatan yang paling rendah. Kata kerja yang digunakan untuk mengukur orang yang tahu tentang apa yang dipelajari yaitu dapat menyebutkan, menguraikan, mengidentifikasi, menyatakan dan sebagainya.

- 2) Memahami (Comprehention), Memahami suatu objek bukan hanya sekedar tahu terhadap objek tersebut, dan juga tidak sekedar menyebutkan, tetapi orang tersebut dapat menginterpretasikan secara benar tentang objek yang diketahuinya. Orang yang telah memahami objek dan materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menarik kesimpulan, meramalkan terhadap suatu objek yang dipelajari.
- 3) Aplikasi (Application), Aplikasi diartikan apabila orang yang telah memahami objek yang dimaksud dapat menggunakan ataupun mengaplikasikan prinsip yang diketahui tersebut pada situasi atau kondisi yang lain. Aplikasi juga diartikan aplikasi atau penggunaan hukum, rumus, metode, prinsip, rencana program dalam situasi yang lain.
- 4) Analisis (Analysis), Analisis adalah kemampuan seseorang dalam menjabarkan atau memisahkan, lalu kemudian mencari hubungan antara komponenkomponen dalam suatu objek atau masalah yang diketahui. Indikasi bahwa pengetahuan seseorang telah sampai pada tingkatan ini adalah jika orang tersebut dapat membedakan, memisahkan, mengelompokkan, membuat bagan (diagram) terhadap pengetahuan objek tersebut.

- 5) Sintesis (Synthesis), Sintesis merupakan kemampuan seseorang dalam merangkum atau meletakkan dalam suatu hubungan yang logis dari komponen pengetahuan yang sudah dimilikinya. Dengan kata lain suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi yang sudah ada sebelumnya.
- 6) Evaluasi (Evaluation), Evaluasi merupakan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu objek tertentu. Penilaian berdasarkan suatu kriteria yang ditentukan sendiri atau norma-norma yang berlaku dimasyarakat.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Knowledge Management*.

Menurut (Carrillo et al, 2004) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi yaitu:

1). *Personal knowledge*

Personal knowledge merupakan pengetahuan manusia bermula pada saat orang mendapatkan ide dimana kesan tersebut muncul dari perasaan dan sistem kerja pikiran atau dengan kata lain ide di bentuk dengan bantuan dari memori dan imajinasi yang menambah, membagi, mengungkapkan perasaan sebenarnya.

2). *Job procedure*

Job procedure adalah tanggung jawab atau tugas yang bersifat formal atau perintah resmi atau cara melakukan hal-hal.berdasarkan pernyataan anshory selaku pihak yang mencetuskan *knowledge management*, salah satu bentuk konkret dari *explicit knowledge* adalah standar operation procedur atau prosedur pelaksanaan dasar di buat untuk mempertahankan kualitas dari hasil kerja,

dimana-mana tugas akan semakin mudah dikerjakan dan tamu akan terbiasa dengan sistem pelayanan yang ada.

3. Teknologi

Teknologi merupakan salah satu elemen pokok yang terdapat pada knowledge management, dikenal sebagai media yang mempermudah penyebaran explicit knowledge. Salah satu teknologi paling mutakhir yang saat ini di gunakan oleh banyak perusahaan untuk proses penyebaran knowledge adalah internet, dimana hal ini di dasarkan pada kebutuhan untuk mengakses knowledge dan melakukan kolaborasi, komunikasi serta sharing knowledge secara “online” internet

c. Indikator *Knowledge Management*

Menurut Sangkala (2010:269) indikator yang digunakan untuk mengukur *knowledge management*, yaitu:

1). Otonomi

Karyawan merasa bebas dalam mengekspresikan diri karena tidak adanya kesenjangan dalam hal politisasi tenaga kerja, desentralisasi dalam pengambilan keputusan, lingkungan yang bersifat mengekang, dan lain sebagainya.

2). Tugas yang memberikan tantangan

Pekerja yang memiliki pengetahuan membutuhkan tantangan terhadap bidang-bidang yang berkaitan dengan mereka seperti praktik dan teknologi terbaru. Pemberian tugas yang menantang kepada pekerja yang memiliki pengetahuan membuat mereka merasa dihargai karena adanya jaminan untuk tidak

kehilangan keuntungan dari pengetahuan yang mereka miliki baik untuk saat ini maupun di masa yang akan datang.

3). Penyaluran ide dalam organisasi

Kesuksesan sebuah organisasi tergantung bagaimana kontribusi pekerjanya untuk menyalurkan baik itu ide maupun pengetahuan. Hal tersebut juga dipengaruhi dengan penghargaan yang diberikan organisasi terhadap para pekerja. Tanpa adanya penghargaan cenderung menyimpan tacit knowledge karena merasa tidak memiliki hak intelektual.

4). Berkomitmen kepada profesi dibanding organisasi

Para pekerja yang memiliki pengetahuan akan lebih berkomitmen terhadap profesi mereka dibanding organisasi tempat mereka bekerja. Mereka tidak peduli apakah hanya menjadi pekerja kontrak, tidak adanya penghargaan atau kepercayaan, dan menjadi pekerja penuh waktu ataupun paruh waktu karena mereka mencari posisi yang memberikan fasilitas untuk belajar sehingga mereka lebih menikmati pengetahuan untuk diri mereka sendiri.

5). Komunitas praktik dan tim kerja

Pekerja dituntut dapat bekerja secara tim guna menyatukan keterampilannya serta kapabilitas intelektual dalam lintas fungsi agar mereka lebih memahami tugas secara kompleks. Komunitas praktik yang di dalamnya terdapat orang-orang dengan peran dan sudut pandang berbeda yang saling bekerja sama untuk menyelesaikan tugas serta belajar bersama sehingga batas-

batas dalam organisasi hilang dan memperluas jaringan antara sesama pekerja yang terlibat.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.

Menurut Winardi (2002:1) mengemukakan bahwa istilah motivasi (motivation) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (to move). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2002: 95).

Ishak dan Hendri (2003:12) mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai

hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja).

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Jusmaian (2011) mengatakan Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-Faktor tersebut dapat dibedakan atas:

1) Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja :

a) Lingkungan kerja yang menyenangkan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya penghargaan atas prestasi.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan pada dirinya untuk perusahaan, agar dapat meraih penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas di dalam perusahaan.

e) Status dan tanggung jawab.

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja di perusahaan.

f) Peraturan yang berlaku.

Bagi perusahaan yang besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.

2) Faktor internal yang mempengaruhi pemberian motivasi :

- a) Keinginan untuk dapat hidup.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d) Keinginan untuk berkuasa

c. Indikator Motivasi

Menurut Unowan (2012:72) terdapat 3 indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas, perumahan dan lain sebagainya.

2) Keamanan,

Keamanan ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3) Sosial

Sosial ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian 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 Mbekerja 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.

b. Jenis-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.

c. 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 Anwar Prabu Mangkunegara (2015), 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 datang dari rekan-rekan 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 keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (Satpam).

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja dari mutu pekerjaan yang telah karyawan lakukan dalam melakukan kegiatan pelaksanaan tugas dengan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan. (Riedel,dkk., 2019:2961). Kinerja adalah kinerja kerja seorang karyawan, yang dapat diukur dari segi mutu kerja yang berdasarkan standar kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Performa bagus adalah kinerja maksimal. (Rukhayat, 2018:99) Dimana dapat diketahui suatu kinerja karyawan yang baik dalam kedisiplinan kerja dapat menciptakan suatu kualitas kerja, serta konsistensi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang sudah diberikan atasannya.

Kinerja karyawan merupakan tingkat menunjukkan sejauh mana pelaksanaan tugas yang sebenarnya dapat dilakukan dan misi organisasi dicapai dalam kinerja karyawan di organisasi tertentu (Tamba, dkk, 2018:35). Kinerja adalah pekerjaan karyawan yang memberikan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Tetapi setiap orang memiliki kecenderungan untuk menghadapi hal-hal yang tidak terduga, dan dalam perjalanan untuk memenuhi kebutuhan melalui pengalaman mereka, mereka akan membuat kemajuan dalam hidup mereka (Bentar, dkk, 2017:5).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Warelle. S, dkk (2021:17) , ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Efektivitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.
- 2) Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi di mana ia bekerja.
- 4) Inisiatif yaitu, kreativitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
- 5) Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

c. Indikator Kinerja Karyawan.

Indikator merupakan suatu variable atau alat ukur yang digunakan dalam mengukur suatu hal, dalam mengukur indikator kinerja karyawan maka perlu diketahui beberapa hal yang mampu menjadi tolak ukur indikator kinerja tersebut. Menurut (Kasmir, 2016:54) indikator yang dapat digunakan sebagai alat pengukur kinerja karyawan didalam suatu perusahaan yaitu antara lain:

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kuantitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.

2) Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan sesuatu yang dihasilkan dari kinerja yang dapat berupa bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka)

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan sebelumnya. Semakin cepat suatu pekerjaan tersebut diselesaikan, maka makin baik kinerjanya karyawan demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaiannya suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4) Penekanan biaya

Penekanan Biaya artinya biaya yang telah ditetapkan tersebut digunakan sebagai acuan bagi karyawan agar tidak melebihi batas anggaran.

5) Pengawasan

Pengawasan merupakan proses dan pengambilan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan ini diukur apakah seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar sesama karyawan

B. Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1
PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Azas, A, I., Ramadhoni, B dan Tamsah, H. (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan pad Rektorat UIN Alauddin Makassar.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi Kerja, Kompensasi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar dengan koefisien regresi sebesar 39,8%, Motivasi kerja dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar dengan nilai koefisien regresi sebesar 42,1%
2.	Sinaga, T, S dan Hidayat, R. (2020)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia	Uji data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Rahayu, Tetiana Ovi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Siti Aisyamsuddin	Hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu dan kinerja karyawan di Rumah sakit Islam Siti Aisyahmadiun.
4. Indra, Taruna. (2016)	Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.)	perubahan kinerja karyawan pada unit Human Capital Management PT Telkom Tbk. dapat dijelaskan oleh variabel penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terbukti Signifikan
5. Primajaya, D (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang	Berdasar hasil analisis diketahui ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja, dengan koefisiensi determinasi sebesar 71,8%. Ada pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja, dengan koefisien determinasi sebesar 63,5%. Ada pengaruh positif antara motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja, dengan koefisien determinasi sebesar 78,6%. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan pelatihan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah dari berbagai sumber, 2023

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

1. Hubungan *Knowledge Management* dengan Kinerja Karyawan.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusianya. Salah satu sistem manajemen yang menawarkan suatu disiplin yang memperlakukan intelektual sebagai aset yang dikelola adalah *knowledge management* (honeycutt,2002). Media penyebaran informasi melalui sarana internet yang digunakan untuk mendukung tiap kegiatan kerja didalam 15 perusahaan, yang di ukur dengan 3 variabel yaitu personal knowledge, job procedure,dan technology. Perusahaan perlu mengetahui sejauh mana *knowledge management* berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan *knowledge management* diukur melalui personal knowledge, job procedure dan teknologi. Persenol knowlege indikatornya adalah experience job procedure indikatornya adalah pemahaman standar opration procedures dan teknologi indikatornya adalah penggunaan internet. Dalam penelitian ini penelitian ini penulis melihat adanya hubungan antara variabel personal knowledge dan job procedure

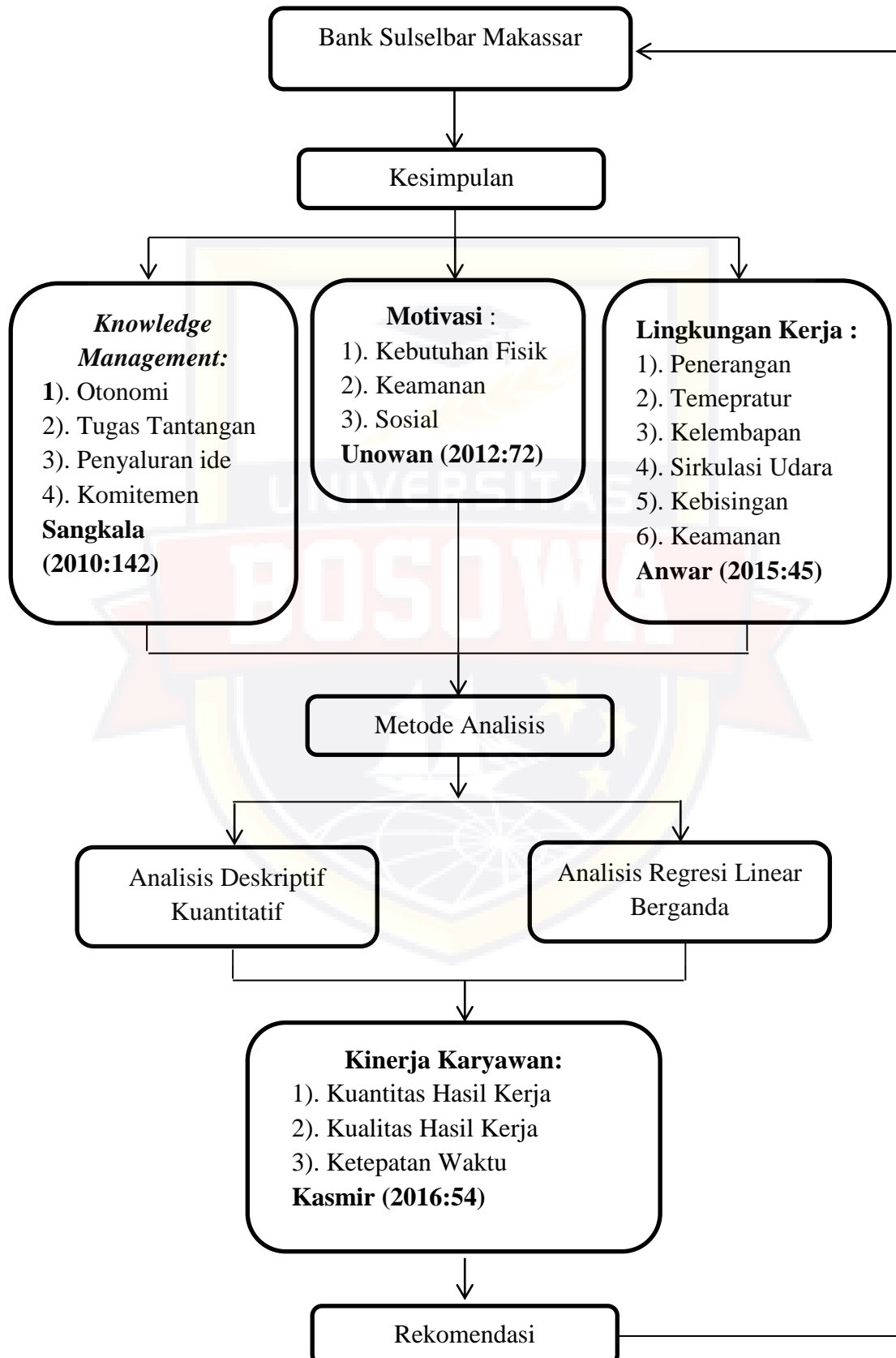
2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Terciptanya kinerja karyawan yang tinggi, tentunya menjadi salah satu aset penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Meskipun cukup sulit, namun bagaimanapun juga para karyawan menjadi kunci utama untuk memajukan suatu perusahaan. Loyal tidaknya para karyawan terhadap perusahaan, pastinya akan memberikan imbas tertentu bagi perkembangan bisnis. Apabila karyawan mendapat kepuasan dari pekerjaan atau sesuatu yang datang dari perusahaan, bisa dipastikan bila mereka akan loyal dan menunjukkan kinerja dengan baik secara berulang ulang di masa-masa yang akan datang. Begitu juga sebaliknya, bila mereka kecewa dengan apa yang datang dari perusahaan, maka tidak menutup kemungkinan bila mereka akan meninggalkan bisnis anda dan berpaling keperusahaan lain.

3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja merupakan semua yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankanya. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang mendukung seperti kebersihan yang membuat suasana kantor yang menyenangkan, sirkulasi udara yang bersih, tersedianya fasilitas yang memadai, tidak adanya bunyi kebisingan, penerangan cahaya yang cukup, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpma yang bisa menjaga di lingkungan luar kantor diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga hal itu semua dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Hikmawati 2017:50)

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi peneliti tentang apa yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga Bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar
- H2 : Diduga Bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar
- H3 : Diduga Bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar
- H4: Diduga Bahwa *Knowledge Management*, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis Penelitian saat ini adalah *explanatory research* dengan metode penelitian kuantitatif deskriptif dan di bantu program SPSS. Efendi (1995) *explanatory research* adalah penelitian pengujian hipotesis. Penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel - variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan. Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menjelaskan bagaimana pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan ntuk menganalisis besarnya pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi 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 Maret 2023.

2. Waktu Penelitian

Waktu Pelaksanaan Penelitian dilakukan selama kurang lebih 2 bulan pada bulan Mei – Juli 2023.

C. Populasi dan Sampel.

1. Populasi

Populasi merupakan salah satu hal yang esensial dan perlu mendapat perhatian dengan saksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah (*area*) atau objek penelitian. Secara umum dapat dikatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan dari unit analisis dengan informasi yang diinginkan dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, benda atau objek maupun kejadian yang terdapat dalam suatu area/daerah tertentu yang telah ditetapkan. Karyawan yang bekerja pada Bank Sulselbar berjumlah 91 karyawan yang merupakan populasi dari penelitian ini.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. Sebagian dan mewakili dalam batasan diatas merupakan dua kata kunci dan merujuk kepada semua ciri populasi dalam jumlah yang terbatas pada masing-masing karakteristiknya. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik selurus atau sampling jenuh. Sugiyono (2018:84) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 91 orang.

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali (2011: 97). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah:

1. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung negatif serta r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur suatu objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama Asra (2015 :143). Menurut Sujarweni (2014: 197), uji reliabilitas dapat dilakukan dengan bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliable atau konsisten.
2. Sementara, jika nilai Cronbach Alpha $<$ 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliable atau tidak konsisten.

E. Variabel Penelitian

1. Variabel bebas (*Independent Variabel*)

Sugiyono (2018:39) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Knowledge Management* (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3)

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Sugiyono (2018:39) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

F. Jenis dan Sumber Data.

1. Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis data dalam penelitian yang dapat diukur, dihitung, serta dapat dideskripsikan dengan menggunakan angka. Umumnya, data seperti ini digunakan untuk menjelaskan fenomena-fenomena yang jelas dan sudah ada instrumen ukurnya.

b. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data dalam penelitian yang menjelaskan suatu fenomena berdasarkan hal-hal yang umumnya tidak dapat dihitung. Oleh karena itu, data ini disebut data kualitatif karena berdasarkan *kualitas* dari suatu objek atau fenomena.

2. Sumber Data

a. Data primer

Data primer yaitu data yang didapat peneliti secara langsung dari tangan pertama yang dimana langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya . Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Sulselbar Makassar.

b. Data sekunder

Data skunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam menyusun proposal ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan (*library research*)

Melalui pengumpulan dan penelaah literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya literatur tersebut berupa buku, skripsi, laporan, artikel, dan lain-lain.

2. Studi Lapangan (*file research*)

Studi Lapangan merupakan metode pengumpulan data penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data dengan mengadakan pengamatan langsung

ditempat atau lokasi yang dijadikan objek penelitian. Metode pengumpulan data ini dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Observasi (Pengamatan)

Observasi yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang sedang diteliti, diamati atau kegiatan yang sedang berlangsung.

b. Wawancara (*interview*)

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber, dimana peneliti melakukan wawancara secara lisan dengan pihak-pihak yang terkait guna mendapatkan informasi yang diperlukan.

c. Angket (Kuesioner)

Angket adalah metode pengumpulan data dimana kuesioner dibagikan kepada responden sampel. Dalam metode ini peneliti harus membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Kuesioner lebih dari sekedar metode pengumpulan data. Efektif bila peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel yang diukur dan apa yang diharapkan dari responden.

H. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Sugiyoni (2018) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang

telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian kali ini karena menggunakan lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2018) mengatakan bahwa analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana arah dan seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen tersebut. Hasil dari analisis regresi linear berganda ini akan menguji seberapa besar pengaruh *Knowledge Management*, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Ghozali (2011) mengatakan bahwa berikut ini persamaan dari Regresi Linear Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : *Knowledge Management*

X₂ : Motivasi

X₃ : Lingkungan Kerja

a : Nilai konstanta

b₁,b₂,b₃ : Nilai koefisien regresi pada setiap variabel independen

e : Error Term (Kesalahan Pengganggu)

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap

variabel terikatnya. Dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikanya ($p-value$) $< 5\%$, maka hal ini menunjukkan H_0 di tolak dan H_a diterima begitupula sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikanya ($p-value$) $< 5\%$, maka hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak (Sugiyono, 2018)

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji F adalah bagian uji statistik yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak (simultan). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikanya ($p-value$) $< 5\%$, maka hal ini menunjukkan H_0 di tolak dan H_a diterima begitupula sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat signifikanya ($p-value$) $> 5\%$, maka hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak (Sugiyono, 2018).

I. Definisi Operasional

Definisi operasional didasarkan pada kriteria yang dapat diobservasi dan yang dimaksud dengan definisi operasional ialah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan

1. Pelatihan

Knowledge management merupakan suatu hasil dari rasa keingintahuan melalui proses sensoris, terutama pada mata dan telinga terhadap objek tertentu. Pengetahuan merupakan domain yang penting dalam terbentuknya perilaku terbuka atau open behavior.

2. Motivasi kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu balas jasa, prestasi kerja, penakuan dari atasan dan pengakuan diri sendiri

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan lingkungan kerja lingkungan kerja meliputi; penerangan, , sirkulasi udara, keamanan dan tingkat kebisingan.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja para karyawan dalam pencapaian tugas-tugas yang harus dikerjakan dalam perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini yang dimaksud Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diberikan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikanya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Karakteristik Pengelolaan Perusahaan

a. Sejarah Singkat PT Bank Sulselbar Makassar

Didirikan dengan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan yang berkedudukan di Makassar, Prov. Sulawesi Selatan. Berdasarkan akte notaris Raden Kadiman di Jakarta No. 95 tanggal 25 Januari 1961, PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah statusnya Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Selatan.

Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara No. 02 tahun 1964 tanggal 12 Februari 1964, nama Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Selatan diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan berdasarkan Berdasarkan status Bank milik Pemerintah Daerah. Pada tahun 1979 Perda No. 02 tahun 1964 mengalami perubahan, di mana nama Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dengan Provinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Tenggara.

Perda No. 02 tahun 1964 kembali mengalami perubahan dengan Perda No. 11 tahun 1984 tentang Modal Dasar. Berdasarkan Perda No. 01 tahun 1993 diadakan perubahan modal dasar menjadi Rp. 25.000.000.000,- kemudian perubahan modal dasar ditetapkan pada Perda No. 08 tahun 1999.

Selanjutnya dalam rangka perubahan status dari Perubahan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT), pada tanggal 20 Agustus 1993 dicetuskan Perda No. 13 tahun 2003, tentang perubahan bentuk badan hukum Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dengan modal dasar Rp. 650.0000.000,-. Pada tanggal 27 Mei 2004, dikeluarkan akte pendirian perseroan terbatas berdasarkan akte notaris Menstrariani Habie, SH No. 19 tahun 2004. Di mana PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan (disingkat Bank Sulsel) telah ditetapkan bukan lagi sebagai Perusahaan Daerah melainkan menjadi Perseroan Terbatas, dan telah memperoleh pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. 13 tanggal 15 Februari 2005, tambahan No. 1655/2005.

Perubahan status Bank Sulsel dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas juga diikuti dengan perubahan logo Bank Sulsel, hal ini dilakukan melalui pelaksanaan sayembara yang diikuti oleh ribuan karya. Dan pada tanggal 22 Desember 2005, logo baru Bank Sulsel diluncurkan ke publik. Selanjutnya pada tahun 2011 PT. Bank Sulsel memperluas kiprahnya dengan mengambil bagian barat Sulawesi Selatan sehingga berubah nama dari PT. Bank Sulsel menjadi PT. Bank Sulselbar. Tugas pokok PT. Bank Sulselbar adalah sebagai salah satu alat kelengkapan otonomi daerah pada bidang keuangan/perbankan dalam menjalankan usahanya sebagai bank umum dengan memenuhi segala ketentuan. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, PT. Bank Sulselbar mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Pendorong terciptanya tingkat pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.
2. Pemegang kas daerah dan pengelola uang daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.
3. Pemegang kas daerah dan pengelola uang daerah.
4. Salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Perkembangan produk dan penyempurnaan layanan perbankan tidak dapat dipisahkan dari perkembangan Teknologi Informasi (TI) hampir semua produk dan jasa PT. Bank Sulselbar telah menerapkan dan memanfaatkan penggunaan Teknologi Informasi, antara lain :

1. Sistem Sentralisasi database dengan jaringan layanan online real time terus dikembangkan, terutama dalam mendukung efisiensi dan efektifitas proses rekonsiliasi pembukuan atas jutaan rekening yang dikelolanya. Jaringan layanan onliene real time tersebut telah mencakup seluruh kantor cabang, kantor cabang pembantu dan kantor kas kas diseluruh wilayah Sulawesi Selatan dan Barat.
2. Layanan *Delivery Channel* yang sudah dikembangkan di Bank Sulsel saat ini, antara lain: menyediakan layanan ATM Bersama dan Phone Banking atau SMS Banking.

b. Visi dan Misi PT. Bank Sulselbar Makassar

Visi :

Menjadi Bank terbaik di Kawasan Indonesia Timur dengan dukungan manajemen dan Sumber Daya Manusia yang profesional serta memberikan nilai

tambah kepada pemerintah daerah dan masyarakat.

Misi :

- 1) Penggerak dan pendorong laju pembangunan ekonomi daerah.
- 2) Pemegang kas daerah dan atau melaksanakan penyimpanan uang daerah.
- 3) Menjadi salah satu sumber pendapatann asli daerah khususnya Sulawesi Selatan.

Dalam menjalankan visi dan misinya, PT. Bank Sulselbar melakukan aktivitas penghimpunan dan penggunaan dana sebagai berikut :

- 1) Penghimpunan dana yang berasal dari simpanan masyarakat dan Pemda berupa :
 - a) Giro
 - b) Deposito
 - c) Tabungan
 - d) SIMPEDA (Simpanan Pembangunan Daerah)
 - e) TAPEMDA (Tabungan Pembangunan Daerah)
 - f) Tabungan Haji dan Umroh
- 2) Penggunaan Dana disalurkan dalam bentuk kredit kepada masyarakat dengan berbagai jenis dan sektor ekonomi yang terdiri dari :
 - a) Jenis Kredit
 1. KIB (Kredit Investasi Biasa)
 2. KMK (Kredit Modal Kerja)
 3. Kredit Kepemilikan Rumah (KPR)

4. KUL (Kredit Umum Lainnya)

b) Sektor Ekonomi

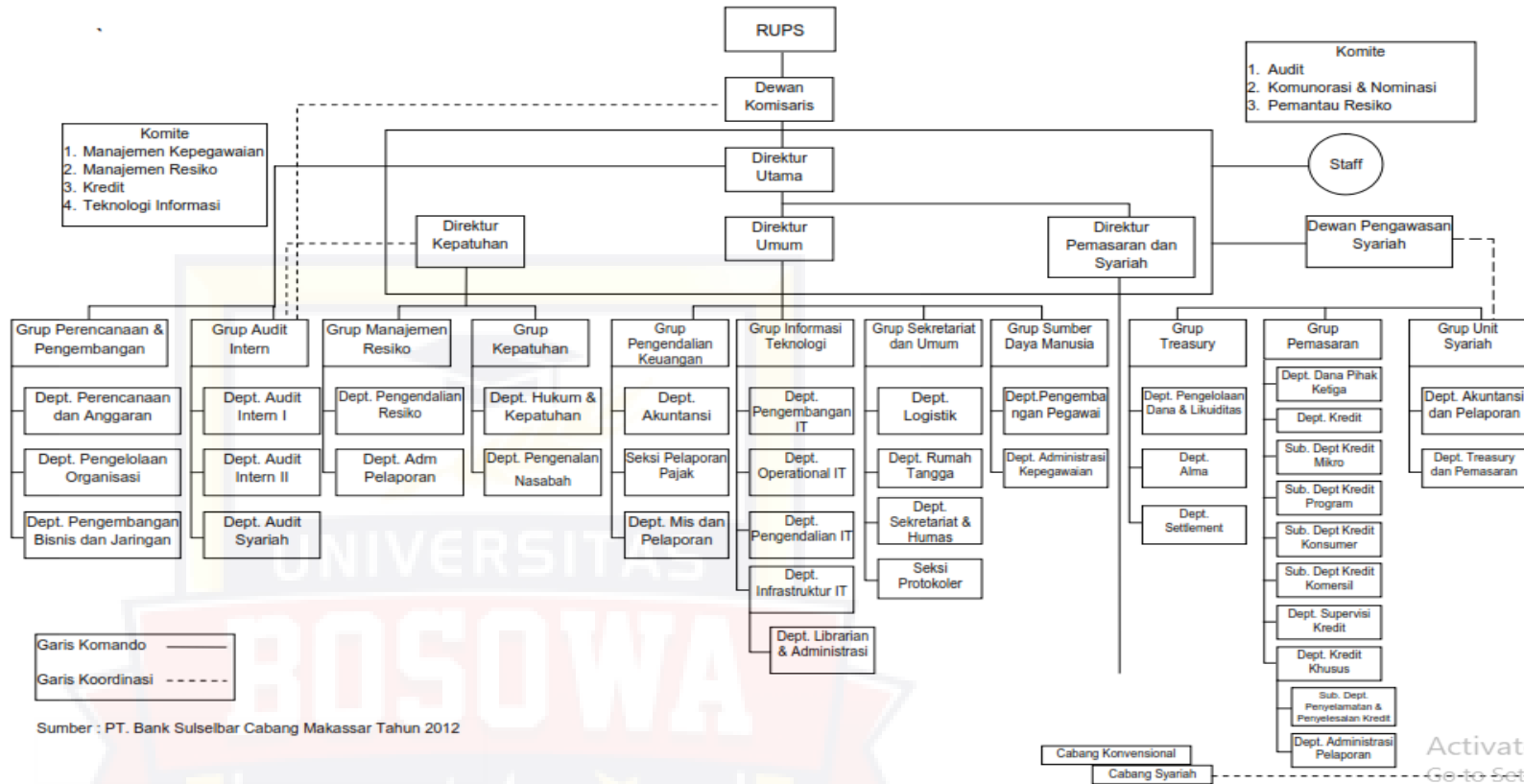
1. Pertanian
2. Industri
3. Kontruksi
4. Perdagangan
5. Jasa-jasa

Di samping aktivitas penghimpunan dan penggunaan dana, PT. Bank Sulselbar juga memberikan jasa-jasa perbankan lainnya antara lain :

- 1) Kiriman uang
- 2) Inkasso
- 3) Jaminan Bank (Garansi Bank)
- 4) Penerimaan pembayaran rekening telepon, PDAM, listrik, pajak, dll.
- 5) Pembayaran gaji/pensiunan
- 6) Bank Penerima Setoran Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji (BPS-BPIH)
- 7) Perdagangan Valuta asing (money changer)
- 8) Mobile Banking

c. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT. Bank Sulselbar Makassar

Gambr 4.1
Struktur Organisasi PT. Bank Sulselbar Makassar



Sumber : PT. Bank Sulselbar Makassar

Penetapan Struktur Organisasi Bank Sulselbar yang menjadi dasar penetapan wewenang, tanggung jawab dan tugas serta tata kerja dalam lingkungan perusahaan, dituangkan melalui surat keputusan Direksi Bank Sulselbar dalam SK/047/DIR pada tanggal 31 Oktober 1966. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi Bank Sulselbar adalah sebagai berikut :

1) Dewan Komisaris

- a) Dewan Komisaris memastikan terselenggarakannya pelaksanaan prinsip-prinsip GCG dalam setiap kegiatan usaha pada seluruh tingkatan dan jenjang organisasi.
- b) Dewan Komisaris melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggungjawab secara berkala maupun sewaktu-waktu, serta memberikan nasihat kepada Direksi.
- c) Dewan Komisaris memastikan bahwa Direksi Perseroan telah menindaklanjuti temuan audit dan rekomendasi dari Grup Audit Intern Bank, auditor eksternal, hasil pengawasan Bank Indonesia.

2) Dewan Pengawas Syariah

Dewan Pengawas Syariah menetapkan kebijaksanaan umum, dan menjalankan pengawasan, pengendalian dan pembinaan terhadap Bank Sulselbar Unit Usaha Syariah, dan bertanggung jawab kepada Gubernur Kepala Daerah TK. I Sulawesi Selatan Cara menjalankan pekerjaan Dewan Pengawas ditetapkan oleh Gubernur Kepala Daerah TK. I Sulawesi Selatan dengan memperhatikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku..

3) Direksi

Bank dipimpin oleh Direksi yang terdiri dari seorang Direktur Utama, Direktur Kepatuhan, Direktur Pemasaran dan Direktur Umum yang bidang tugas dan hubungan kerjanya dilakukan berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh Dewan Pengawas dan bertanggung jawab kepada Gubernur Kepala Daerah TK. I Sulawesi Selatan melalui Dewan Pengawas.

Tata tertib dan tata cara menjalankan fungsi, tugas dan wewenang Direksi diatur dan ditetapkan oleh Dewan Pengawas yang berpedoman kepada ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun tugas dan tanggungjawab Direksi yaitu :

- a) Direksi bertanggungjawab penuh atas pelaksanaan kepentingan bank.
- b) Direksi mengelola Bank sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawabnya sebagaimana diatur dalam Anggaran Dasar Perseroan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c) Direksi melaksanakan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) dalam setiap kegiatan usaha Bank pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi.
- d) Direksi menindaklanjuti temuan audit dan rekomendasi dari satuan kerja audit intern bank, auditor eksternal, dan hasil pengawasan Bank Indonesia.

4) Komite

a) Komite Audit

- 1) Melakukan evaluasi kesesuaian Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) GAI (Umum dan Khusus), dengan standar penyusunan laporan audit.
- 2) Melakukan evaluasi dan membandingkan realisasi pelaksanaan audit GAI pada cabang-cabang dan kantor pusat dengan perencanaan audit GAI sebagaimana yang tercantum dalam Program Kerja Audit Tahunan sebagaimana yang tercantum dalam Program Utama dan Dewan Komisaris.
- 3) Merekomendasikan penunjukan Akuntan Independen untuk melakukan audit laporan keuangan tahunan tahun buku 2010.
- 4) Melakukan evaluasi saat temuan-temuan audit GAI tahun sebelumnya (audit intern dan ekstern) yang belum ditindaklanjuti.

b) Komite Remunerasi dan Nominasi

- 1) Melakukan evaluasi terhadap kebijakan remunerasi
- 2) Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai
- 3) Kebijakan remunerasi bagi Dewan Komisaris dan Direksi untuk disampaikan dalam RUPS.
- 4) Kebijakan remunerasi bagi pejabat eksekutif dan pegawai secara keseluruhan untuk disampaikan kepada Direksi.
- 5) Menyusun dan memberikan rekomendasi mengenai sistem serta

prosedur pemilihan dan/atau penggantian anggota Dewan Komisaris untuk disampaikan kepada RUPS.

- 6) Memberikan rekomendasi mengenai pihak independen yang akan menjadi anggota komite.

c) Komite Pemantau Resiko

- 1) Melakukan evaluasi tentang kesesuaian antara kebijakan manajemen risiko dengan pelaksanaan kebijakan tersebut.
- 2) Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas komite manajemen risiko.
- 3) Memberikan rekomendasi atas hasil pemantauan dan evaluasi pada point (1) dan (2) di atas, kepada Dewan Komisaris.
- 4) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Dewan Komisaris sepanjang masih dalam lingkup tugas dan kewajiban Dewan Komisaris berdasarkan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5) Staf Ahli

Staf Ahli diangkat dan diberhentikan dengan Surat Keputusan Gubernur KDH TK. I Sulawesi Selatan. Anggota Staf Ahli terdiri dari satu orang atau lebih sesuai kebutuhan yang ditetapkan oleh Gubernur KDH TK.I Sulawesi Selatan dan tugas wewenangnya adalah memberikan pandangan, saran atau pertimbangan Kepala Dewan Pengawas diminta atau tidak diminta.

6) Divisi-Divisi

a) Grup Perencanaan dan Pengembangan

Grup Perencanaan dan Pengembangan mempunyai tugas menyusun perencanaan, merevisi, mengembangkan, mengusulkan dan merekomendasikan Kepala Direktur Utama mengenai pemikiran pemikiran strategis pengembangan bank secara umum, dan melakukan riset dan promosi dalam rangka pengembangan bank.

Untuk menyelenggarakan tugasnya Divisi Perencanaan dan Pengembangan mempunyai fungsi :

- 1) Menyusun rencana kerja bank, baik jangka pendek, menengah, dan jangka panjang.
- 2) Melakukan penelitian mengenai perkembangan bank dan perkembangan struktur ekonomi dan keuangan.
- 3) Melakukan penelitian terhadap rencana pembangunan daerah dalam rangka mengikut sertakan peranan bank di dalamnya.
- 4) Mengumpulkan, menyusun dan mengikuti pelaksanaan kebijaksanaan ekonomi pemerintah terutama dibidang moneter dan perbankan.
- 5) Menyelenggarakan survey dan mengadakan analisa pasar secara umum untuk membantu penilaian cara promosi survey.
- 6) Mengupayakan langkah-langkah kerjasama dengan pihak lain dalam bidang riset dan promosi.

- 7) Melaksanakan study banding dalam bidang perencanaan dan pengembangan bank.
- 8) Mengusulkan perbaikan sistem dan prosedur serta tata kerja bank dari unit-unit organisasi dengan memperhatikan kondisi dan peraturan perundangan yang berlaku.
- 9) Mengusulkan program dan langkah-langkah pengembangan kegiatan biro sesuai kebutuhan.
- 10) Melaksanakan tugas-tugas lain diberikan oleh Direksi.

b) Grup Audit Intern

- 1) Memonitoring terhadap tindakan perbaikan yang telah disetujui bersama antar tim audit dengan audite.
- 2) Melakukan audit follow untuk memastikan bahwa tindakan-tindakan perbaikan tersebut telah benar-benar dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan dan target waktu yang ditetapkan.

c) Grup Manajemen Resiko

- 1) Menginventarisir dan memastikan seluruh aktivitas bank didukung oleh sistem dan prosedur pelaksanaan.
- 2) Mengawasi, mengarahkan dan memastikan kebijakan, sistem dan prosedur bank telah berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, baik intern maupun ekstern.

- 3) Mengevaluasi dan mengkaji perjanjian/kontrak antara bank dengan pihak lainnya dan memberikan solusi atas masalah yang dihadapi bank.
- 4) Melakukan sosialisasi kepada seluruh unit kerja kantor pusat dan kantor cabang terhadap ketentuan, peraturan dan perundang-undangan.
- 5) Untuk melaksanakan tugasnya, Grup Manajemen Risiko

d) Grup Kepatuhan

- 1) Grup Kepatuhan mempunyai tugas mendistribusikan peraturan-peraturan yang diterbitkan oleh Bank Indonesia dan atau otoritas lainnya sekaligus melakukan sosialisasi kepada group terkait.
- 2) Melaksanakan kajian terhadap kebijakan dan atau peraturan-peraturan internal.
- 3) Mengumpulkan dan menyediakan peraturan-peraturan internal Bank Sulselbar.
- 4) Melakukan kajian terhadap setiap perjanjian-perjanjian yang dilakukan Bank Sulselbar dengan pihak ketiga.
- 5) Membuat laporan atas hasil uji kepatuhan dan melakukan analisis atas pengimplementasian kepatuhan.
- 6) Pengenalan nasabah dalam rangka mengamankan kegiatan operasional khususnya terkait program Anti Pencucian Uang (APU) dan Pencegahan Pendanaan Terorisme (PPT).

- 7) Membuat laporan setiap bulannya kepada Direktur Utama dengan tembusan Dewan Komisaris terkait pelaksanaan tugas-tugas grup kepatuhan.
- 8) Untuk melaksanakan tugasnya, Group Kepatuhan

e) Grup Pengendalian Keuangan

- 1) Memonitoring mutasi pada neraca dan laba rugi
- 2) Menyampaikan laporan bulanan ke Bank Indonesia
- 3) Menjaga keharmonisan kinerja secara internal dan secara eksternal
- 4) Untuk melaksanakan tugasnya, Grup Pengendalian Keuangan dilengkapi dengan :
 - a) Dept. Akuntansi
 - b) Seksi Pelaporan Pajak
 - c) Dept. MIS dan Pelaporan

f) Grup Informasi Teknologi

Grup Informasi Teknologi mempunyai tugas melakukan pengembangan jaringan komunikasi IT, dengan melakukan mekanisme online ke seluruh satuan kerja operasional Bank Sulselbar. Untuk melaksanakan tugasnya, Grup Informasi Teknologi dilengkapi dengan:

- 1) Dept. Pengembangan IT
- 2) Dept. Operasional IT
- 3) Dept. Pengendalian IT
- 4) Dept. Librarian dan Administrasi

g) Grup Sekretariat dan Umum

Divisi Sekretariat dan Umum mempunyai tugas dalam bidang kesekretariatan, surat menyurat bidang hukum dan hubungan masyarakat. Untuk melaksanakan tugas tersebut Divisi Sekretariat dan Umum mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1) Mempersiapkan dan menyelenggarakan Rapat Direksi.
- 2) Menyelenggarakan administrasi surat-surat keluar masuk.
- 3) Melakukan pembinaan kearsipan baik di Kantor Pusat maupun di cabang-cabang.
- 4) Melakukan tugas-tugas protokoler dan upacara-upacara resmi.
- 5) Mengurus tamu-tamu bank termasuk keperluan-keperluan yang berhubungan dengan itu.
- 6) Menyiapkan, mengatur, dan menyelenggarakan dokumentasi berkenaan dengan tugas-tugas protokoler.
- 7) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direksi.

Dalam melaksanakan tugasnya, Divisi Sekretariat dan Umum dilengkapi dengan :

- a) Dept. Logistik
- b) Dept. Rumah Tangga
- c) Dept. Sekretariat dan Humas d. Seksi Protokoler

h) Grup Sumber Daya Manusia

Grup Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok melaksanakan kebijaksanaan kepegawaian yang ditetapkan oleh

Direksi baik dari segi rekrutmen, pengembangan maupun kesejahteraannya guna mendukung kelancaran operasional bank.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Grup Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi :

- 1) Menyusun program kerja di bidang Sumber Daya Manusia dan mengatur pelaksanaannya.
- 2) Menyelenggarakan pendidikan, latihan dan pengembangan dalam rangka meningkatkan keahlian/keterampilan pegawai.
- 3) Menyelenggarakan administrasi kepegawaian dan hubungan kerja.
- 4) Melakukan rekrutmen dan penempatan pegawai.
- 5) Menyelenggarakan kegiatan yang berhubungan dengan pembayaran gaji tunjangan-tunjangan dan kesejahteraan pegawai lainnya.
- 6) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direksi. Dalam melaksanakan tugasnya, Grup Sumber Daya Manusia dilengkapi dengan :
 - a. Dept. Pengembangan Pegawai
 - b. Dept. Administrasi Kepegawaian

i) Grup Treasury

Divisi Treasury mempunyai tugas pokok mengelola dan mengendalikan dana yang bersumber dari modal sendiri, dana masyarakat, kas daerah, likuiditas Bank Indonesia maupun dana-dana

lain yang untuk didayagunakan secara optimal dalam kegiatan pembiayaan dan pengembangan bank serta peningkatan usaha-usaha pelayanan jasa perbankan lainnya.

Untuk menyelenggarakan tugasnya Divisi Treasury mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1) Melakukan analisa pasar yang mencakup account management dan asset liability management.
- 2) Memonitor aktivitas penarikan dana yang meliputi modal sendiri, dana masyarakat, kas daerah, likuiditas Bank Indonesia, maupun dana-dana lain yang dihimpun.
- 3) Mengusahakan hubungan kerjasama bidang dana/surat- surat berharga antar Bank dan lembaga keuangan lainnya.
- 4) Memonitor dan mengembangkan usaha-usaha pelayanan jasa perbankan lainnya dalam rangka meningkatkan aktivitas dan produktivitas Bank.
- 5) Mengelola dan mengadministrasikan dana-dana Pemerintah Daerah TK.I dan Pemerintah TK.II, dan dana- dana pihak lainnya sesuai kontrak dan ketentuan yang berlaku.
- 6) Mengusulkan program dan langkah-langkah pengembangan kegiatan divisi.
- 7) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direksi.

j) Grup Pemasaran

- 1) Bertanggung jawab terhadap pencapaian target pembiayaan

dan target-target operasional lainnya yang telah ditetapkan.

- 2) Menerima berkas permohonan pembiayaan.
- 3) Melakukan sosialisasi terhadap permohonan yang masuk.
- 4) Membuat usulan pembiayaan yang dinilai layak untuk diberikan fasilitas pembiayaan.
- 5) Membina dan mengawasi seluruh account pembiayaan yang telah disalurkan.
- 6) Menyampaikan laporan bulanan cabang ke kantor pusat ataupun ke Bank Indonesia.
- 7) Membantu kasie pemasaran dalam pencapaian target funding.
- 8) Bertanggungjawab dalam proses pemberian pembiayaan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam dan pedoman produk pembiayaan Bank Sulselbar.

Untuk melaksanakan tugasnya, grup pemasaran dilengkapi dengan :

- a) Dept. Dana Pihak Ketiga
- b) Dept. Kredit
- c) Sub. Dept. Kredit Mikro
- d) Sub. Dept. Kredit Program
- e) Sub. Dept. Kredit Konsumer
- f) Sub. Dept. Kredit Komersil
- g) Dept. Supervisi Kredit
- h) Dept. Kredit Khusus
- i) Sub. Dept. Penyelamatan dan Penyelesaian Kredit

j) Dept. Administrasi Pelaporan

k) Grup Unit Usaha Syariah

Grup Unit Usaha Syariah mempunyai tugas melakukan evaluasi untuk memastikan Bank telah memenuhi seluruh peraturan Bank Indonesia dan peraturan perundang-undangan lain yang berlaku dalam rangka pelaksanaan prinsip kehati-hatian.

B. Analisis Data Penelitian

1. Karakteristik Data Responden

Karakteristik deskripsi responden adalah suatu bentuk gambaran dari objek penelitian yang memberikan hasil penelitian mengenai pengaruh *Knowledge Management*, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar. Menurut data yang telah terkumpul dari 91 kuisisioner yang disebar ke responden penelitian, maka diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		Jumlah	Presentase%
1	Laki-Laki	37	41,11%
2	Perempuan	54	58,99 %
Jumlah		91	100%

Sumber : Data Kuisisioner Penelitian

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Perempuan sebanyak 54 karyawan (58,99%) dan responden berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 37 karyawan (41,11%)

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Responden	
		Jumlah	Presentase %
1	21-30	48	49,48 %
2	31-40	27	29,67 %
3	41-50	13	14,28 %
4	50<	3	3,29 %
Jumlah		91	100 %

Sumber : Data Kuisioner Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui untuk umur responden terbanyak adalah umur 21-30 tahun yaitu sebanyak 48 orang atau 49,48% hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Sulselbar Cabang Makassar sebagian besar berusia muda dan merupakan umur yang sangat produktif. Untuk urutan kedua diikuti dengan usia responden 31- 40 tahun sebanyak 27 orang atau 29,67%. Untuk urutan ketiga adalah umur 41-50 tahun sebanyak 13 orang atau 14,28% dan urutan selanjutnya 50< tahun sebanyak 3 orang atau 3,29% .

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

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

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan
Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan Terakhir	Responden	
		Jumlah	Presentase %
1	SMA/SMK/MA	19	20,87 %
2	Diploma	14	15,38 %
4	S1	41	45,05 %
3	S2	17	18,68 %
Jumlah		91	100 %

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa dari kategori tingkat pendidikan sebanyak 19 orang atau 20,87% yang berpendidikan SMA, sebanyak 14 orang atau 15,38% yang berpendidikan Diploma, sebanyak 41 orang atau 45,05% yang berpendidikan S1 dan sebanyak 17 orang atau 18,68% yang berpendidikan S2.

2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

a. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai *Knowledge Mangagement* (X_1)

Dibawah ini merupakan hasil distribusi jawaban dari para responden terhadap variabel *Knowledge Management* (X_1) sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi
Variabel *Knowledge Management* (X_1)

No	Pernyataan	Sebaran Skor					Jumlah	Total Skor	Mean	KET
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Karyawan menguasai teknik dan teknologi yang	68	23				91	432	4.75	Sangat Baik

	digunakan dalam bekerja.								
2	Bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.	65	26			91	429	4.71	Sangat Baik
3	Membuat keputusan yang tepat dalam menghadapi situasi yang kompleks	72	19			91	436	4.79	Sangat Baik
4	Terampil dalam bekerja	65	26			91	429	4.71	Sangat Baik
5	Mampu memberikan saran demi kelancaran kerja	75	16			91	439	4.82	Sangat Baik
6	Melakukan evaluasi atas kinerja yang dilakukan sendiri dan rekan	73	18			91	437	4.80	Sangat Baik
7	Memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan	70	21			91	434	4.77	Sangat Baik
8	Bekerja Sesuai Standar Operasional yang telah ditentukan	73	18			91	437	4.80	Sangat Baik
9	Mampu bekerja dibawah tekanan	75	16			91	439	4.82	Sangat Baik

10	Memanfaatkan waktu kerja semaksimal mungkin guna menyelesaikan tanggung jawab tepat waktu	79	12				91	443	4.87	Sangat Baik
Total Rata-rata									4.79	Sangat Baik

Sumber: Data Kuisisioner Penelitian

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rata-rata skor penilaian responden terhadap variabel kompetensi adalah 4,79 sehingga dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* pada kantor Bank Sulselbar Makassar masuk dalam kategori yang sangat baik

b. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja (X₂)

Dibawah ini merupakan hasil distribusi jawaban dari para responden terhadap variabel Motivasi Kerja (X₁) sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi
Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Sebaran Skor					Jumlah	Total Skor	Mean	KET
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya.	70	21				91	434	4.77	Sangat Baik
2	Lingkungan kerja anda nyaman dan aman	72	19				91	436	4.79	Sangat Baik

3	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	75	16				91	439	4.82	Sangat Baik
4	Pegawai mengetahui wewenang dari pekerjaan yang diberikan	69	22				91	433	4.76	Sangat Baik
5	Kinerja anda dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas	76	15				91	440	4.84	Sangat Baik
6	Atasan akan memberikan pujian apabila anda menyelesaikan tugas tepat waktu.	74	17				91	438	4.81	Sangat Baik
7	Saya merasa bangga dengan bekerja di perusahaan ini	72	19				91	436	4.79	Sangat Baik
8	Saya selalu bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja	73	18				91	437	4.80	Sangat Baik
9	Saya selalu berusaha keras agar produktivitas kerja saya melebihi teman kerja saya	75	16				91	439	4.82	Sangat Baik
10	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan	79	12				91	443	4.87	Sangat Baik

merupakan hal yang utama									
Total Rata-rata								4.81	Sangat Baik

Sumber: Data Kuisisioner Penelitian

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa rata-rata skor penilaian responden terhadap variabel kompetensi adalah 4,81 sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja pada kantor Bank Sulselbar Makassar masuk dalam kategori yang sangat baik

c. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X_3)

Dibawah ini merupakan hasil distribusi jawaban dari para responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi
Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

No	Pernyataan	Sebaran Skor					Jumlah	Total Skor	Mean	Keterangan
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Kondisi udara diruang kerja saya memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.	57	34				91	421	4.63	Sangat Baik
2	Penerangan lampu dan distribusi cahaya diruang kerja saya sudah cukup baik (merata)	66	25				91	430	4.73	Sangat Baik

3	Database (Basis data) yang lengkap sangat membantu dalam mengatasi permasalahan	68	23				91	432	4.75	Sangat Baik
4	Kantor memiliki jaringan baik sehingga dapat mengakses informasi dengan cepat.	72	19				91	436	4.79	Sangat Baik
5	Semua karyan merasa nyaman bekerja	69	22				91	433	4.76	Sangat Baik
6	Memiliki atasan yang bersahaja dan selalu memberi arahan dengan baik.	78	13				91	442	4.86	Sangat Baik
7	Terjalannya sikap saling menghormati	75	16				91	439	4.82	Sangat Baik
8	Sirkulasi udara ditempat kerja saya sudah cukup baik.	77	14				91	441	4.85	Sangat Baik
9	Suara bising ditempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja.	75	16				91	439	4.82	Sangat Baik
10	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja	79	12				91	443	4.87	Sangat Baik

Total Rata-rata	4.79	Sangat Baik
------------------------	-------------	--------------------

Sumber: Data Kuisisioner Penelitian

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa rata-rata skor penilaian responden terhadap variabel Lingkungan Kerja adalah 4,79 sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja pada kantor Bank Sulselbar Makassar masuk dalam kategori yang sangat baik

d. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Dibawah ini merupakan hasil distribusi jawaban dari para responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Sebaran Skor					Jumlah	Total Skor	Mean	Keterangan
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan	80	11				91	444	4.88	Sangat Baik
2	Pekerjaan yang anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	77	14				91	441	4.85	Sangat Baik
3	Kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan	75	16				91	439	4.82	Sangat Baik

	standar yang ditetapkan perusahaan									
4	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat	68	23				91	432	4.75	Sangat Baik
5	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan	73	18				91	437	4.80	Sangat Baik
6	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan	71	20				91	435	4.78	Sangat Baik
7	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	76	15				91	440	4.84	Sangat Baik
8	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan	73	18				91	437	4.80	Sangat Baik
9	Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi /rapat.	75	16				91	439	4.82	Sangat Baik
10	Saya cepat dalam bertindak atau	79	12				91	443	4.87	Sangat Baik

mengambil keputusan										
Total Rata-rata									4.82	Sangat Baik

Sumber: Data Kuisisioner Penelitian

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa rata-rata skor penilaian responden terhadap variabel Lingkungan Kerja adalah 4,82 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada kantor Bank Sulselbar Makassar masuk dalam kategori yang sangat baik

C. Hasil Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
Keselamatan Kerja (X ₁)	X ₁ . P ₁	0,558	0,2061	Valid
	X ₁ . P ₂	0,613	0,2061	Valid
	X ₁ . P ₃	0,571	0,2061	Valid
	X ₁ . P ₄	0,471	0,2061	Valid
	X ₁ . P ₅	0,567	0,2061	Valid
	X ₁ . P ₆	0,502	0,2061	Valid
	X ₁ . P ₇	0,555	0,2061	Valid
	X ₁ . P ₈	0,637	0,2061	Valid
	X ₁ . P ₉	0,793	0,2061	Valid
	X ₁ . P ₁₀	0,793	0,2061	Valid

Kesehatan (X ₂)	X ₂ . P ₁	0,873	0,2061	Valid
	X ₂ . P ₂	0,817	0,2061	Valid
	X ₂ . P ₃	0,705	0,2061	Valid
	X ₂ . P ₄	0,610	0,2061	Valid
	X ₂ . P ₅	0,534	0,2061	Valid
	X ₂ . P ₆	0,755	0,2061	Valid
	X ₂ . P ₇	0,686	0,2061	Valid
	X ₂ . P ₈	0,718	0,2061	Valid
	X ₂ . P ₉	0,873	0,2061	Valid
	X ₂ . P ₁₀	0,635	0,2061	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	X ₃ . P ₁	0,692	0,2061	Valid
	X ₃ . P ₂	0,638	0,2061	Valid
	X ₃ . P ₃	0,644	0,2061	Valid
	X ₃ . P ₄	0,792	0,2061	Valid
	X ₃ . P ₅	0,423	0,2061	Valid
	X ₃ . P ₆	0,699	0,2061	Valid
	X ₃ . P ₇	0,751	0,2061	Valid
	X ₃ . P ₈	0,874	0,2061	Valid
	X ₃ . P ₉	0,701	0,2061	Valid
	X ₃ . P ₁₀	0,633	0,2061	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y. P ₁	0,843	0,2061	Valid
	Y. P ₂	0,596	0,2061	Valid
	Y. P ₃	0,680	0,2061	Valid
	Y. P ₄	0,632	0,2061	Valid
	Y. P ₅	0,769	0,2061	Valid
	Y. P ₆	0,844	0,2061	Valid
	Y. P ₇	0,648	0,2061	Valid
	Y. P ₈	0,715	0,2061	Valid
	Y. P ₉	0,641	0,2061	Valid
	Y. P ₁₀	0,616	0,2061	Valid

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian untuk pengaruh *Knowledge Management* (X₁), Motivaasi (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y) sudah dinyatakan valid karena nilai *person corelation* > r_{tabel} (0,05;89) = 0,2061 sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian ini.

b. Uji Realiabilitas *Cronbach Alpha*

Realiabilitas mengandung pengertian bahwa suatu indikator cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Realibilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan. Reliable artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan. Instrumen penelitian dapat dikatakan handal atau reliable jika memiliki kofisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *crocbach alpha*. Hasil pengujian reliabilitas terhadap pengaruh *Knowledge Management* (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan pada Tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil uji reliabilitas
Reliability statistic

<i>Crocbach Alpha</i>	N of Items
0,957	40

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel 4.9d iatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel baik pengaruh *Knowledge Management* (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai kofisien *Crocbach Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk ke empat variabel tersebut sudah reliabel arau reliabilitasnya baik.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisi ini digunakan untuk mengetahui antara pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yaitu pengaruh *Knowledge Management* (X_1), Motivasi

Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Sulselbar Makassar secara parsial dan simultan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat di tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.030	1.985		6.526	.131
<i>Knowledge Management</i> (X_1)	.216	.076	.188	4.837	.002
1 Motivasi Kerja (X_2)	.212	.085	.202	4.476	.001
Lingkungan Kerja (X_3)	.640	.085	.597	7.535	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Dari tabel diatas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients Beta*, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,030 + 0,216X_1 + 0,212X_2 + 0,640X_3$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda tersebut, didapatkan:

(a) = 3,030 adalah konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainya yaitu *Knowledge Management* (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3)

b_1 = merupakan nilai koefisien regresi variabel *Knowledge Management* (X_1) sebesar 0,216 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan

memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *Knowledge Management* maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,216 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol.

b_2 = merupakan nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,212 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Motivasi Kerja maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,212 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol.

b_3 = merupakan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,640 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Lingkungan kerja maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,640 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel Lingkungan kerja sebesar 0,640, variabel *Knowledge Management* sebesar 0,216, dan variabel Motivasi Kerja 0,212 yang paling rendah. Sementara untuk nilai tersebut dapat membuktikan

bahwa variabel Lingkungan kerja pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi.

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel *Knowledge Management* (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut :

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.888	.884	1.20105

a. Predictors: (Constant), *Knowledge Management* (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3).

b. Dependent variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,888 Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 88% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 12% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

$$\text{Rumus} = t_{tabel} = t(a/2 ; n-k-1) = t(0,025;86) = 1,988$$

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.030	1.985		6.526	.131
<i>Knowledge Management</i> (X ₁)	.216	.076	.188	4.837	.002
1 Motivasi Kerja (X ₂)	.212	.085	.202	4.476	.001
Lingkungan Kerja (X ₃)	.640	.085	.597	7.535	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Pengujian pengaruh variabel *Knowledge Management* terhadap kinerja Karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 4,837 dan t tabel sebesar 1,988 dengan nilai signifikan sebesar 0,02. Nilai t lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengujian pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 4,476 dan t tabel sebesar 1,988 dengan signifikansi sebesar 0,001. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel

kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

- 3) Pengujian pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 7,535 dan t tabel sebesar 1,988 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung hipotesis ketiga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil Uji f (Simultan)

Uji f digunakan Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel terikat. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima. Sedangkan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_4 ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan SPSS 24 disajikan pada Tabel 4.13 di bawah ini

$$\text{Rumus} = f_{tabel} = f(k-1 ; n-k) = f(3 ; 87) = 2,709$$

Tabel 4.13
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	990.500	3	330.167	228.881	.000 ^b
	Residual	125.500	87	1.143		
	Total	1116.000	90			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), *Knowledge Management* (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh *Knowledge Management* (X₁), Motivasi kerja (X₂), dan Lingkungan kerja (X₃) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sig 0,000^b < 0,05 dan nilai $f_{hitung} 228.882 > f_{tabel} 2,709$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H₄ diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X₁, X₂, X₃ secara simultan terhadap variabel Y.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh *Knowledge Management* (X₁), Motivasi kerja (X₂), dan Lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Sulselbar Makassar. Berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing variabel yang terkait dalam penelitian ini.

1. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang pertama dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Management* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar. Dilihat dari nilai t_{hitung} dalam variabel *Knowledge Management* (X₁) t_{hitung} (4,837) lebih besar

dibandingkan dengan t_{tabel} (1,988) dengan tingkat signifikan 0,001 sehingga H_1 dapat diterima. Kesimpulanya *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisioner dari variabel *Knowledge Management* yang disebar oleh penulis dalam pernyataan kuisioner mayoritas menjawab dengan sangat setuju.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis yang kedua dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar. Dilihat dari nilai t_{hitung} dalam variabel Motivasi Kerja (X_2) t_{hitung} (4,476) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (1,988) dengan tingkat signifikan 0,002 sehingga H_2 dapat diterima. Kesimpulanya Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisioner dari variabel Motivasi Kerja yang disebar oleh penulis dalam pernyataan kuisioner mayoritas menjawab dengan sangat setuju.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar. Dilihat dari nilai t_{hitung} dalam variabel Lingkungan kerja (X_3) t_{hitung} (7,535) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (1,988) dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga H_3 dapat diterima. Kesimpulanya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan

kuisoner dari variabel lingkungan kerja yang disebar oleh penulis dalam pernyataan kuisoner mayoritas menjawab dengan sangat setuju.

4. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis keempat dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa *Knowledge Management* (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara signifikan dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis uji F dan nilai signifikansi (sig). dalam uji F nilai f_{hitung} sebesar 228,881 sedangkan nilai f_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% sebesar 2,709. Karena signifikansi $f_{\text{hitung}} 228,881 > f_{\text{tabel}} 2,709$ maka variabel *Knowledge Management* (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Knowledge Management*, Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Makassar. Dilihat dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang di lakukan oleh peneliti pada PT Bank Sulselbar cabang Makassar mendapat respon yang sangat baik mengenai judul yang di angkat, Variabel *Knowledge Management* (X1) pada proses penelitian yang di lakukan mendapat jawaban paling dominan adalah sangat setuju dengan total skor 715 dari kuisioner yang di bagikan sebanyak 91 hal ini dapat di simpulkan bahwa *Knowledge Management* dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut bisa di buktikan dari hasil analisis data pada bab sebelumnya.
2. Pada Variabel Motivasi Kerja (X2) hasil penelitian yang di lakukan oleh peneliti pada PT Bank Sulselbar Makassar mendapat respon yang sangat baik mengenai judul yang di angkat, Variabel Motivasi Kerja (X2) pada proses penelitian yang di lakukan mendapat jawaban paling dominan adalah sangat setuju dengan total skor 738 dari kuisioner yang di bagikan sebanyak 91 hal ini dapat di simpulkan bahwa Motivasi Kerja dapat

mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut bisa di buktikan dari hasil analisis data pada bab sebelumnya.

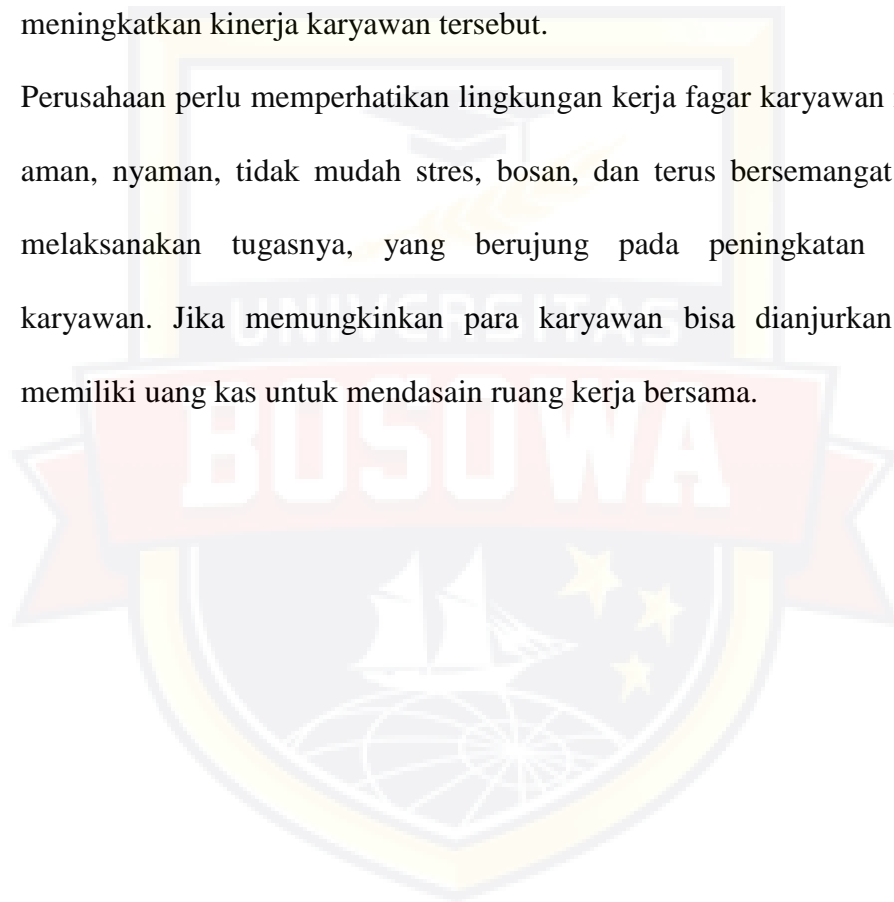
3. Pada Variabel Lingkungan Kerja (X3) hasil penelitian yang di lakukan oleh peneliti pada PT Bank Sulselbar Makassar mendapat respon yang sangat baik mengenai judul yang di angkat, Variabel Lingkungan Kerja (X3) pada proses penelitian yang di lakukan mendapat jawaban paling dominan adalah sangat setuju dengan total skor 710 dari kuisioner yang di bagikan sebanyak 91 hal ini dapat di simpulkan bahwa Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut bisa di buktikan dari hasil analisis data pada bab sebelumnya.
4. Pada Variabel Kinerja karyawan (Y) hasil penelitian yang di lakukan oleh peneliti pada PT Bank Sulselbar Makassar mendapat respon yang sangat baik mengenai judul yang di angkat, Variabel Kinerja Karyawam (Y) pada proses penelitian yang di lakukan mendapat jawaban paling dominan adalah sangat setuju dengan total skor 747 dari kuisioner yang di bagikan sebanyak 91 hal ini dapat di simpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut bisa di buktikan dari hasil analisis data pada bab sebelumnya.

B. Saran

Dengan memperhatikan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka beberapa saran untuk dapat dijadikan bahan masukan kepada bank Sulselbar Makassar dalam mempertahankan *Knowledge Management*, Motivasi kerja dan

Lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan *Knowledge Manajemen* mengenai Pengetahuan-pengathuan didalam pekerjaan tersebut sehingga dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
2. Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja fagar karyawan merasa aman, nyaman, tidak mudah stres, bosan, dan terus bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan. Jika memungkinkan para karyawan bisa dianjurkan untuk memiliki uang kas untuk mendasain ruang kerja bersama.



DAFTAR PUSTAKA

- Azas, A. I., Ramadhoni, B., Tamsah, H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar*. *Journa Of Management*. Vol. 2(1).
- Bentar, A. Purbangkoro, M. Prihatini, D. (2017). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol.3 (1).
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Jusmaiani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tori Dan Praktik)*. Makassar: PT. Raja Grafindo Persada
- Kusuma, G. C., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2015). *Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja*. Universitas Brawijaya.
- Leonu, P., Yani, A., & Abdurrahman, A. (2019). *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur*. *Jurnal ilmu Administrasi Dan Manajemen*. Vol. 3 (1)
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S.Sandiasi)*. Bandung: PT. Remaja Rosda Kaya.
- Marwansyah. (2014). *Analisis Kinerja Pegawai*. Jakarta: Bintang Aksara Group.
- Mukti, M., & Adawiyah, R. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang*. *Journal of Management Studies*. Vol. 6 (3)
- Primajaya, D. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pertamina (Persero) Upms Iv Semarang*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.1 (2).
- Rivai, V. Jauvan, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. Timothy A. J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sastrohadiwiryo, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinaga, T. S. Hidayat, R. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia*. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.8 (1)
- Sinambela, S, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sirgar, D. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseroan Terbatas Digitdata Terminal EvolusiI*. Journal Of Education. Vol. 2 (1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol.9 (2).
- Tamba, A, W. Pio, R, J. Sambul, S, A, P. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Columbindi Perdana Cabang Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.7 (1).
- Tanujaya, L, R. (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown*. Jurnal Agora. Vol. 3. (1).
- Warella, S, dkk (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Winardi. P. (2002). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada



Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian



Nomor : SR/617/B/DHC/VI/2023
 Lampiran : -
 Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

Makassar, 07 Juni 2023

Kepada Yth,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Bosowa
 Di -
Tempat

Menunjuk surat Saudara dengan nomor A.1121/FEB/UNIBOS/VI/2023 tanggal 05 Juni 2023 Perihal Permohonan Izin Melakukan Penelitian & Pengambilan Data, dengan ini disampaikan pada prinsipnya kami berkenan memberikan izin penelitian oleh mahasiswa dibawah ini:

- Putri Amelya (4519012001)

Untuk melaksanakan Pengambilan Data Ilmiah/ Penelitian pada PT. Bank Sulselbar dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir pada Mahasiswa Pascasarjana Universitas Bosowa yang berjudul :

"Knowledge Managemen, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Makassar"

dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Seluruh kebutuhan data di email secara resmi ke sdm.banksulselbar@gmail.com atau ke email grup tempat pengambilan data.
2. Apabila penelitian menggunakan data dengan metode wawancara, maka dilaksanakan dengan menggunakan media virtual zoom, google meet atau flat form sejenis.
3. Saudara(i) tidak diperkenankan mendistribusikan kuesioner dengan cara konvensional (hard copy). Kuesioner wajib menggunakan google form atau sejenis yang dikirim ke email Divisi Human Capital atau ke email grup terkait.
4. Tidak diperkenankan mengambil data yang bersifat rahasia tanpa ada konfirmasi dari Grup pemberi izin penelitian.
5. Setelah selesai mengadakan penelitian, wajib menyerahkan hasil akhir dalam bentuk soft copy yang dikirim ke email Divisi Human Capital.

Demikian disampaikan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.

PT.BANK SULSELBAR
 Divisi Human Capital,

Bank Sulselbar
 Kantor

Hendra Saad
 Pemimpin

Tembusan:
 • Arsip

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

Lampiran 2 Instrumen Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Sdr : Karyawan Bank Sulselbar Makassar

di-
Tempat

Dengan hormat

Sehubung dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh *Knowledge Management*, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Makassar**”. Untuk itu Perkenankan saya :

Nama : Putri Amelya
Stambuk : 4519012001
Program Studi : Manajemen
PerguruanTinggi : Universitas Bosowa Makassar

Memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner penelitian saya ini. Agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat, saya mohon kiranya untuk mengisi sejujur-jujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan bahwa sehubungan dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/I isi hanya untuk kepentingan ilmiah dan semua jawaban dan identitas saudara yang bersifat privasi akan saya jaga sebaik-baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Demikian permohonan ini saya sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Putri Amelya

PETUNJUK PENGISIAN INSTRUMEN PENELITIAN (ANGKET)

1. Untuk mengisi identitas, bapak/ibu cukup mengisi titik atau coret yang tidak perlu
2. Mohon bapak/ibu memberikan jawaban yang sebenarnya sesuai dengan kondisi atau fakta yang dirasakan.
3. Jawaban yang bapak/ibu berikan kami jamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan sebatas untuk kepentingan penelitian serta tidak memberikan pengaruh negative baik secara pribadi maupun pada perusahaan.
4. Berilah tanda (✓) pada kolom sesuai dengan jawaban bapak/ibu yang disediakan dalam pertanyaan kuesioner adalah :

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden :

1. Nama Responden:

2. Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

3. Umur :

21-30 tahun

30-40 tahun

40-50 tahun

>50 tahun

4. Pendidikan Terakhir:

SD SMP Diploma I/II/III

SMA S1

S2 S3

DAFTAR PERTANYAAN

1. Knowledge Management (X₁)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
X _{1.1}	Karyawan menguasai teknik dan teknologi yang digunakan dalam bekerja.					
X _{1.2}	Bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.					
X _{1.3}	Membuat keputusan yang tepat dalam menghadapi situasi yang kompleks.					
X _{1.4}	Terampil dalam bekerja					
X _{1.5}	Mampu memberikan saran demi kelancaran kerja					
X _{1.6}	Melakukan evaluasi atas kinerja yang dilakukan sendiri dan rekan					
X _{1.7}	Memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan					
X _{1.8}	Bekerja Sesuai Standar Operasional yang telah ditentukan					
X _{1.9}	Mampu bekerja dibawah tekanan					
X _{1.10}	Memanfaatkan waktu kerja semaksimal mungkin guna menyelesaikan tanggung jawab tepat waktu					

2. Variabel Motivasi (X₂)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
X _{3.1}	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya					
X _{3.2}	Lingkungan kerja anda nyaman dan aman					
X _{3.3}	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
X _{3.4}	Pegawai mengetahui wewenang dari pekerjaan yang diberikan					
X _{3.5}	Kinerja anda dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas					

X _{3.6}	Atasan akan memberikan pujian apabila anda menyelesaikan tugas tepat waktu.					
X _{3.7}	Saya merasa bangga dengan bekerja di perusahaan ini					
X _{3.8}	Saya selalu bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja					
X _{3.9}	Saya selalu berusaha keras agar produktivitas kerja saya melebihi teman kerja saya					
X _{3.10}	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama					

3. Variabel Lingkungan Kerja(X₃)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
X _{3.1}	Kondisi udara diruang kerja saya memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.					
X _{3.2}	Penerangan lampu dan distribusi cahaya diruang kerja saya sudah cukup baik (merata)					
X _{3.3}	Database (Basis data) yang lengkap sangat membantu dalam mengatasi permasalahan.					
X _{3.4}	Kantor memiliki jaringan baik sehingga dapat mengakses informasi dengan cepat.					
X _{3.5}	Semua karyan merasa nyaman bekerja.					
X _{3.6}	Memiliki atasan yang bersahaja dan selalu memberi arahan dengan baik.					
X _{3.7}	Terjalannya sikap saling menghormati					
X _{3.8}	Sirkulasi udara ditempat kerja saya sudah cukup baik.					
X _{3.9}	Suara bising ditempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja.					
X _{3.10}	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja					

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
Y.1	Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan					
Y.2	Pekerjaan yang anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
Y.3	Kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
Y.4	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat					
Y.5	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan					
Y.6	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan					
Y.7	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
Y.8	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan					
Y.9	Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi /rapat.					
Y.10	Saya cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan					

X1.P6	Pearson Correlation	.184	.229*	.183	.030	.341**	1	.215*	.094	.306**	.306**	.502**
	Sig. (2-tailed)	.080	.029	.082	.778	.001		.040	.375	.003	.003	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.P7	Pearson Correlation	.309**	.261*	.277**	.039	.078	.215*	1	.236*	.564**	.564**	.555**
	Sig. (2-tailed)	.003	.013	.008	.715	.461	.040		.024	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.P8	Pearson Correlation	.430**	.305**	.235*	.451**	.186	.094	.236*	1	.493**	.493**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.025	.000	.077	.375	.024		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.P9	Pearson Correlation	.403**	.522**	.439**	.127	.284**	.306**	.564**	.493**	1	1.000**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.232	.006	.003	.000	.000		.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.P10	Pearson Correlation	.403**	.522**	.439**	.127	.284**	.306**	.564**	.493**	1.000**	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.232	.006	.003	.000	.000	.000		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KNOWL	Pearson Correlation	.558**	.613**	.571**	.471**	.567**	.502**	.555**	.637**	.793**	.793**	1
EDGEM	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
ANAGE	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
MENT												

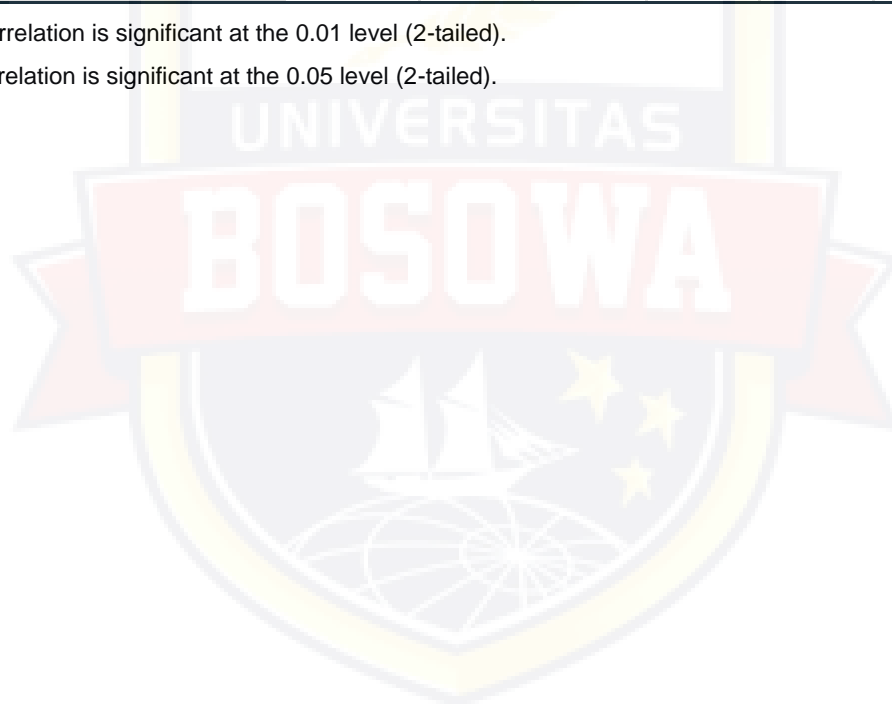
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.111	.001		.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.P8	Pearson Correlation	.541**	.528**	.411**	.629**	.213*	.469**	.450**	1	.541**	.373**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.042	.000	.000		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.P9	Pearson Correlation	1.000**	.824**	.501**	.353**	.385**	.769**	.527**	.541**	1	.603**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.P10	Pearson Correlation	.603**	.472**	.364**	.193	.246*	.415**	.402**	.373**	.603**	1	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.066	.019	.000	.000	.000	.000		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
MOTIVA	Pearson Correlation	.873**	.817**	.705**	.610**	.534**	.755**	.686**	.718**	.873**	.635**	1
SI	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

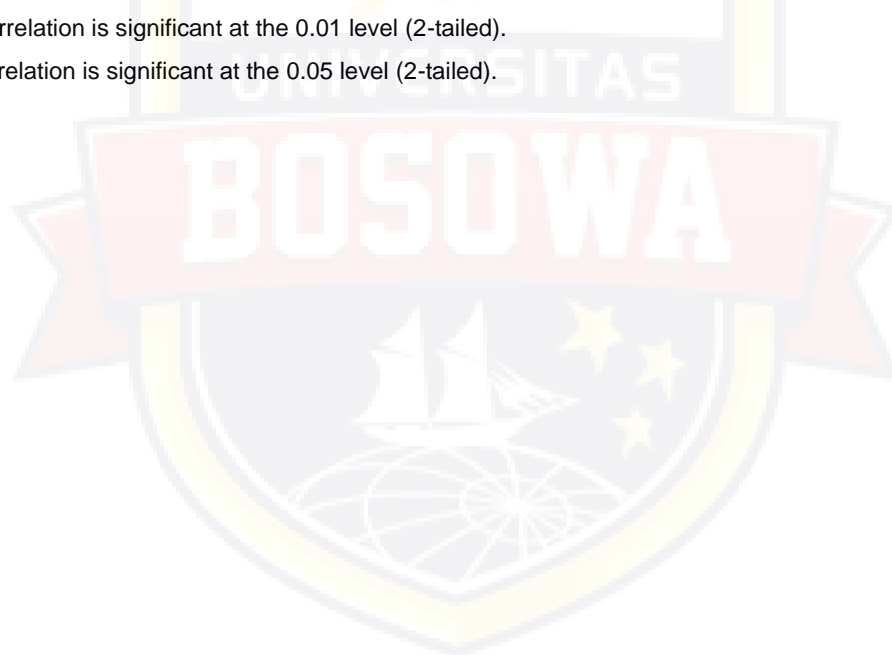
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



X3.P7	Pearson Correlation	.398**	.457**	.763**	.557**	.134	.415**	1	.575**	.504**	.378**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.205	.000		.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X3.P8	Pearson Correlation	.650**	.589**	.433**	.824**	.209*	.820**	.575**	1	.589**	.537**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.047	.000	.000		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X3.P9	Pearson Correlation	.416**	.382**	.412**	.571**	.175	.429**	.504**	.589**	1	.399**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.097	.000	.000	.000		.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X3.P10	Pearson Correlation	.490**	.306**	.420**	.410**	.098	.375**	.378**	.537**	.399**	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.357	.000	.000	.000	.000		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
LINGKUN	Pearson Correlation	.692**	.638**	.644**	.792**	.423**	.699**	.751**	.874**	.701**	.633**	1
GANKERJ	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
A	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

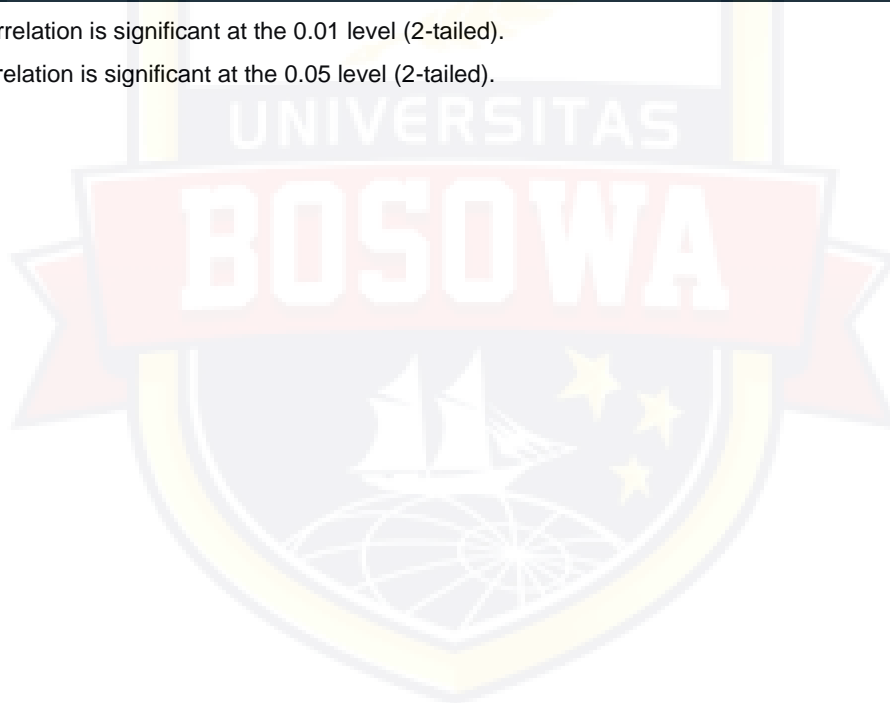
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	.000		.017	.001	.021	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y.P8	Pearson Correlation	.609**	.644**	.354**	.467**	.471**	.683**	.249*	1	.279**	.390**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.017		.007	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y.P9	Pearson Correlation	.550**	.143	.353**	.319**	.555**	.321**	.352**	.279**	1	.261*	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000	.177	.001	.002	.000	.002	.001	.007		.013	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y.P10	Pearson Correlation	.623**	.261*	.380**	.354**	.345**	.593**	.241*	.390**	.261*	1	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000	.001	.001	.000	.021	.000	.013		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KINER	Pearson Correlation	.843**	.596**	.680**	.632**	.769**	.844**	.648**	.715**	.641**	.616**	1
JA	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

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



2. Hasil Uji Reabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	91	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	91	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	40

26	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45
27	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	46	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
28	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	45	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
29	4	5	5	5	4	1	5	5	5	5	44	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
30	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	4	5	5	4	2	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	44	5	5	4	4	2	5	5	4	5	5	44
33	5	4	5	2	5	5	5	4	5	5	45	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	44
34	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
36	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	46
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	46
39	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	46	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5	45
41	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	46	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	45
42	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	44	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
43	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47	5	5	5	2	5	3	5	4	5	5	44
44	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46
45	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	46	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
46	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
48	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	47
49	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	46	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
50	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
51	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
53	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48

84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47

NO	X3 (Lingkungan Kerja)											Y (Kinerja Karyawan)										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	46	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
7	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
9	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
10	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
12	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	45	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
13	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	45	3	5	5	5	4	5	4	5	1	4	41
15	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	47	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48

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

74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
83	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
84	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
88	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
89	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
90	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
91	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50



No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan
1	Kurniawan	Laki-Laki	41-50 Tahun	S1
2	Artanto	Laki-Laki	21-30 Tahun	S1
3	Fitriani	Perempuan	21-30 Tahun	S1
4	Nur Ariska	Perempuan	21-30 Tahun	S1
5	Amanda Citra	Perempuan	21-30 Tahun	SMA/SMK
6	Dharma Surya	Perempuan	21-30 Tahun	S1
7	Hanasta Riu	Perempuan	41-50 Tahun	Diploma
8	Nadia Putri	Perempuan	31-40 Tahun	S1
9	Wulandari	Perempuan	41-50 Tahun	Diploma
10	Saktika Satya	Perempuan	21-30 Tahun	S1
11	Leksana Yura	Laki-Laki	31-40 Tahun	Diploma
12	Fitrah Putri	Perempuan	31-40 Tahun	S1
13	Nada Aulia	Perempuan	21-30 Tahun	SMA/SMK
14	Sitti Aminah	Perempuan	41-50 Tahun	S1
15	Asiyah Rahman	Perempuan	21-30 Tahun	S1
16	Wahyu Saputra	Laki-Laki	21-30 Tahun	S2
17	Sindy Aulia	Perempuan	21-30 Tahun	S1
18	Putri Isnaini	Perempuan	31-40 Tahun	SMA/SMK
19	Afipa Amalia	Perempuan	21-30 Tahun	SMA/SMK
20	Kheril Rahmat	Laki-Laki	31-40 Tahun	S1
21	Becce Hasan	Perempuan	31-40 Tahun	S1
22	Putra Turi	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA/SMK
23	Ali Sakir	Laki-Laki	21-30 Tahun	S2
24	Musdalifa	Perempuan	21-30 Tahun	SMA/SMK
25	Amar Amri	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA/SMK
26	Gaby Lidya	Perempuan	31-40 Tahun	S1
27	Firya Najra	Perempuan	31-40 Tahun	Diploma
28	Andi Amalia	Perempuan	31-40 Tahun	S1
29	Rafli Razak	Laki-Laki	21-30 Tahun	S2
30	Khaerunnisa	Perempuan	21-30 Tahun	S1
31	Farhan Al	Laki-Laki	21-30 Tahun	Diploma
32	Gian Izlah	Laki-Laki	21-30 Tahun	S1
33	Ihzatul	Perempuan	21-30 Tahun	S1
34	Chandra Yudah	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA/SMK
35	Pratama	Laki-Laki	21-30 Tahun	S1
36	Fitrah Syamdi	Laki-Laki	21-30 Tahun	S1
37	Willian Fabianto	Laki-Laki	21-30 Tahun	S1
38	Rei Adrian	Laki-Laki	21-30 Tahun	Diploma
39	Wahyu Adam	Laki-Laki	31-40 Tahun	S2

40	Uno Lili	Laki-Laki	41-50 Tahun	S1
41	Laksmi	Perempuan	41-50 Tahun	S1
42	Lalita	Perempuan	>51 Tahun	SMA/SMK
43	Manggala	Laki-Laki	41-50 Tahun	S2
44	Maharani	Perempuan	21-30 Tahun	S1
45	Haryanto	Laki-Laki	31-40 Tahun	S1
46	Pritha Anggun Chairunnisa	Perempuan	21-30 Tahun	SMA/SMK
47	Andi Al Hijas Adiatsya	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA/SMK
48	Rizka	Perempuan	31-40 Tahun	S1
49	Gloria	Perempuan	31-40 Tahun	S1
50	Nabila Angel	Perempuan	21-30 Tahun	S1
51	Lilis	Perempuan	21-30 Tahun	S1
52	Nurhaeka Yunus	Perempuan	21-30 Tahun	S1
53	Roslina	Perempuan	31-40 Tahun	S1
54	A. Anggun Kassyani Wahid	Perempuan	21-30 Tahun	Diploma
55	Nurul Pratiwi	Perempuan	41-50 Tahun	S1
56	Gentala	Laki-Laki	21-30 Tahun	Diploma
57	Cakrawala	Laki-Laki	31-40 Tahun	S1
58	Bagas Rinti	Laki-Laki	41-50 Tahun	Diploma
59	Arsyana Ryan	Perempuan	41-50 Tahun	S1
60	Cahaya	Perempuan	>51 Tahun	Diploma
61	Faizah Jeni	Perempuan	41-50 Tahun	S1
62	Monica	Perempuan	21-30 Tahun	SMA/SMK
63	Cerry Aulia	Perempuan	31-40 Tahun	S1
64	Hikmatul Inaya	Perempuan	21-30 Tahun	S1
65	Jein Justin	Perempuan	31-40 Tahun	S2
66	Uswatun Khazanah	Perempuan	31-40 Tahun	S1
67	fatimah Azzahra	Perempuan	31-40 Tahun	SMA/SMK
68	Dimas Ditya	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA/SMK
69	Dirgantara Aziz	Laki-Laki	21-30 Tahun	S1
70	Maimanatul	Perempuan	31-40 Tahun	S1
71	Nurfatika	Perempuan	21-30 Tahun	SMA/SMK
72	Fira Yniarti	Perempuan	21-30 Tahun	S2
73	Wahyu Alam	Laki-Laki	21-30 Tahun	SMA/SMK
74	Chandra Bertha	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA/SMK
75	Rafli Ahmad	Laki-Laki	21-30 Tahun	S1
76	Ihzatul Adrifa	Perempuan	21-30 Tahun	S1
77	Isna Triwahyuni	Perempuan	21-30 Tahun	SMA/SMK
78	Lilia Narka	Perempuan	31-40 Tahun	SMA/SMK

79	Gebryali	Perempuan	21-30 Tahun	S1
80	Diajeng Gantara	Laki-Laki	41-50 Tahun	S1
81	Ganesha	Laki-Laki	>51 Tahun	S1
82	Jenggala	Laki-Laki	41-50 Tahun	S1
83	Dina Aulia	Perempuan	21-30 Tahun	S1
84	Mutmainnah	Perempuan	31-40 Tahun	S1
85	Sitti Khaerun	Perempuan	21-30 Tahun	Diploma
86	Fabianto Alam	Laki-Laki	31-40 Tahun	S1
87	Kurniawan Bakhri	Laki-Laki	31-40 Tahun	Diploma
88	Putri Gertaka	Perempuan	21-30 Tahun	S1
89	Mahatma Suri	Laki-Laki	21-30 Tahun	Diploma
90	Panca Ninis	Laki-Laki	21-30 Tahun	S1
91	Santoso Panca	Laki-Laki	21-30 Tahun	Diploma



Lampiran 5 Hasil Analisis dan Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.030	1.985		6.526	.131
	KNOWLEDGEMANAGEMENT	.216	.076	.188	4.837	.002
	MOTIVASI	.212	.085	.202	4.476	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.640	.085	.597	7.535	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.888	.884	1.20105

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	990.500	3	330.167	228.881	.000 ^b
	Residual	125.500	87	1.443		
	Total	1116.000	90			

a. Dependent Variable: KINERJA

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

DOKUMENTASI PENELITIAN

