

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PUSAT
PT. BANK SUMUT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen*



Nama : Dharma Puja
NPM : 1905160040
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 27 Juli 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : DHARMA PUJA
NPM : 1905160040
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PUSAT PT. BANK SUMUT

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.


SRI FITRI WAHYUNI, S.E., M.M.

Pembimbing


SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

Ketua

Sekretaris


Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.


Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

**Nama : DHARMA PUJA
N.P.M : 1905160040
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
PUSAT PT. BANK SUMUT**

**Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.**

Medan, Juni 2023

Pembimbing Skripsi



SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Asoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dharma Puja
 NPM : 1905160040
 Dosen Pembimbing : Susi Handayani, S.E., M.M.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank Sumut

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki tujuan penelitian	20/2-23	
Bab 2	- Perbaiki dan tambahkan teori - Perbaiki hipotesis	22/2-23	
Bab 3	- Perbaiki populasi	24/2-23	
Bab 4	- Pertajam pembahasan - Tambahkan sitasi	5/6-23	
Bab 5	- Perbaiki kesimpulan dan saran	10/6-23	
Daftar Pustaka	- Mengeley	25/6-23	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- Acc	3/7-23	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Juni 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si.)



(Susi Handayani, S.E., M.M.)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dharma Puja

NPM : 1905160040

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PUSAT PT. BANK
SUMUT

Dengan ini saya menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis adalah hasil penelitian/karya ilmiah saya sendiri. Kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil **Plagiat** atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 2023

Yang membuat pernyataan



Dharma Puja

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SUMUT

Dharma Puja

1905160040

email:dharmapuja1221@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SUMUT. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Bank SUMUT sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi. dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sementara pengujian secara parsial membuktikan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SUMUT.

Kata kunci:

Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT***The Influence of Work Motivation and Work Environment on the Performance of Head Office Employees of PT. SUMUT Bank*****Dharma Puja****1905160040****email:dharmapuja1221@gmail.com*****Faculty of Economics and Business******Muhammadiyah University of North Sumatra******Captain Mukhtar Basri Street No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238***

This research was conducted with the aim of knowing the effect of Work Motivation and Work Environment on the Performance of Employees at the Central Office of PT. SUMUT Bank. The population in this study are all employees of PT. Bank SUMUT while the sample used in this study was 40 people using a saturated sample. This research approach uses associative research. Data collection techniques in this study using documentation techniques. and the analysis technique used is multiple linear regression analysis, hypothesis testing and the coefficient of determination. The results showed that the independent variables in this study had a significant simultaneous effect on employee performance. While the partial test proves that the variables of Work Motivation and Work Environment have a significant effect on the Performance of Head Office Employees of PT. SUMUT Bank.

Key words:***Work Motivation, Work Environment and Employee Performance***

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunianya yang tiadatara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad Salallahu Alaihi Wasallam, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulis menyelesaikan skripsi ini guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. skripsi ini berisikan hasil penelitian yang berjudul " Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SUMUT. “

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, walaupun masih jauh dari kesempurnaan segala saran dan kritikan yang membangun dari pembaca dibutuhkan untuk kesempurnaan skripsi ini. Untuk itu, Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Tersayang Sriadi dan Ibunda Tercinta Winarsi yang memberikan kasih sayang dan banyak dukungan berupa materi, doa, dan juga semangat kepada saya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.;
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Januri S.E., M.M., M. Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.;

4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si., Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.;
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., MBA., Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin S.E., M. Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku sekteraris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani, SE., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bantuan, bimbingan dan arahan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh dosen dan Seluruh pegawai Biro Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu dan telah membantu dalam menyelesaikan segala berkas administrasi yang dibutuhkan selama perkuliahan.

Akhirnya pada semua pihak yang telah memberikan dorongan dan bantuan, penulis hanya dapat memanjatkan doa, semoga bantuan, kebaikan dan pengorbanan yang diberikan mendapatkan balasan kebaikan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Medan, Juni 2023
Penulis

Dharma Puja

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	6
1.6.1 Manfaat Teoritis	6
1.6.2 Manfaat Praktis	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Kinerja	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	8
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja	9
2.1.1.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.1.4. Indikator Kinerja	18

2.1.2. Motivasi Kerja	19
2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	19
2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja	20
2.1.2.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	21
2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja	24
2.1.3. Lingkungan Kerja	26
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	26
2.1.3.2. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja.....	27
2.1.3.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	28
2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja	29
2.2. Kerangka Konseptual	30
2.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	30
2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	31
2.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	32
2.3. Hipotesis Penelitian	33

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian	35
3.2 Defenisi Operasional Variabel	35
3.2.1 Variabel Dependen	35
3.2.2 Variabel Independen	36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.3.1 Tempat Penelitian	36

3.3.2 Waktu Penelitian	36
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	37
3.4.1 Populasi Penelitian	37
3.4.2 Sampel Penelitian	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	39
3.5.1. Uji Validitas	39
3.5.2. Uji Reliabilitas	42
3.6 Teknik Analisis Data	42
3.6.1. Analisis Regresi Ganda	43
3.7 Uji Hipotesis	46
3.8 Koefisien Determinasi	47

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1. Deskripsi Data	49
4.1.1.1. Karakteristik Responden	49
4.1.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	51
4.2. Hasil Analisis Data	57
4.2.1. Pengujian Asumsi Klasik.....	57
4.2.1.1. Uji Normalitas	58
4.2.1.2. Uji multikolinearitas.....	59
4.2.1.3. Uji heterokedastisitas	60
4.2.2. Regresi linier berganda.....	61
4.2.3. Pengujian Hipotesis	63
4.2.3.1. Uji t atau Uji Parsial.....	63

4.2.3.2. Uji F atau Uji Simultan	65
4.2.4. Koefisiens Determinasi (R^2).....	66
4.3. Pembahasan	67
4.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	68
4.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .	68
4.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	69

BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran.....	71
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian	37
Tabel 3.2 Populasi Penelitian.....	37
Tabel 3.3 Skala Likert	39
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas	40
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel 4.4 Skor Angket Kinerja Pegawai (Y)	52
Tabel 4.5 Skor Angket Motivasi Kerja (X1).....	54
Tabel 4.6 Skor Angket Lingkungan Kerja (X2)	56
Tabel 4.7 Uji Normalitas.....	59
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.9 Uji Glejser.....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik F (Simultan)	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Hubungan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	33
--	----

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah suatu sistem yang menjalankan bisnis di mana bagian yang satu dengan yang lain berinteraksi dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai berbagai tujuan yaitu mencari laba. Untuk mencapai hal tersebut di atas tentu perlu dukungan faktor - faktor seperti modal, material, mesin metode, pasar, dan manusia yang disebut tenaga kerja. Faktor manusia atau tenaga kerja ini sangatlah penting karena dalam suatu proses produksi pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berfungsi untuk mengelola sumber daya lainnya seperti modal, material, dan mesin. Permasalahan yang menyangkut tenaga kerja, salah satunya adalah kinerja.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Moehariono, 2012) dalam (Akhmad Fachrul Rozi, 2022) mengatakan bahwa : “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Sedangkan menurut Susi (2021) Kinerja perusahaan biasanya berbanding lurus dengan bagaimana kinerja para karyawannya, bila kinerja karyawannya baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Dasar pemikiran yang melandasi penelitian ini adalah untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja pegawai. Asumsi dasarnya adalah bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan kerja. Mengingat faktor sumber daya manusia itu mutlak harus ada, bahkan merupakan faktor terpenting melebihi yang lain di dalam perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha jasa perbankan dan produk di jasa keuangan.

Jika diperhatikan lebih seksama, dapat dikemukakan bahwa nuansa pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya melalui kinerja itulah prestasi masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi kerja. motivasi menurut (Mathis dan Jackson, 2008) dalam (Merisa Dewi, 2018) adalah bahwa motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Ini berarti motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan berbagai kegiatan guna mencapai hasil kerja yang tinggi, dengan harapan mendapat imbalan yang sesuai dengan hasil kerjanya.. Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi disebut juga sebagai pendorong , pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan

kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik.

Permasalahan yang terdapat pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT dan berdasarkan penelitian terhadap salah satu karyawan memang terdapat kinerja yang kurang optimal, secara kualitas masalah kinerja yang di temui adalah karyawan kurang teliti dalam mengerjakan tugasnya. Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah imbalan yang diterima dalam bentuk gaji, tunjangan dan jenis penerimaan karyawan, penghargaan, kompensasi peningkatan kemampuan dan pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan karyawan. Ketelitian yang kurang dapat di lihat dari masih seringnya terjadi kesalahan dalam mengelolah data hingga banyak koreksi dari atasan, dan masih banyak karyawan yang mementingkan kepentingan pribadi dengan meninggalkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan melimpahkan kerjaan kepada karyawan lain. Maka dari itu, motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses pekerjaan dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses pekerjaan tersebut. Menurut (Supomo, 2018) dalam (R.Dara Maydina Djamaini, 2019) Lingkungan kerja adalah pola semua kondisi-kondisi atau faktor-faktor internal yang mempegaruhi yang menuntun ke arah kesempatan dan anacaman-ancaman pada kehidupan dalam perkembangan perusahaan, dan lingkungan secara relevan

mempengaruhi terhadap proses operasi keputusan strategis. Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah lingkungan kerja fisik dan non-fisik, loyalitas karyawan dan kepuasan karyawan..

Permasalahan yang terdapat pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di PT. Bank SUMUT, bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan menganggap seringkali adanya konflik kerja dengan atasan, contohnya salah paham tentang pekerjaan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi dari perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Pusat PT. Bank SUMUT, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SUMUT.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja karyawan yang kurang optimal ditandai dengan realisasi hasil yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan Kantor Pusat PT. Bank Sumut.
2. Kurangnya penghargaan kepada pegawai yang berprestasi sehingga pegawai kurang bersemangat bekerja.
3. Lingkungan kerja yang belum memadai seperti suhu ruangan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal, ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas pegawai terganggu serta tata

kelola arsip yang ada kurang tertata dengan benar sehingga banyak file – file berserakan di tempat kerja masing – masing pegawai yang dapat menyebabkan pekerjaan terganggu.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan terhindar dari pembahasan yang lebih luas, maka penulis membatasi masalah. Dalam penelitian ini penulis hanya membahas permasalahan tentang Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SUMUT.

1.4 Rumusan Masalah

Atas dasar uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berdasarkan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka penelitian ini akan bermanfaat:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu dan bidang manajemen sumber daya manusia sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SUMUT.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini, penulis berharap dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam menggali serta mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan di suatu perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Bagi Kantor Pusat PT. Bank SUMUT, penelitian ini bermanfaat Sebagai sarana masukan, kritik maupun saran dan pertimbangan dalam menjalankan

kegiatan agar lebih baik dan lebih maksimal ke depannya yang berhubungan dengan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai.

BAB 2

KAJIAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan bagi perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya, karena kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan atau karyawan tersebut yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Susi (2021) menyatakan Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*).

Sedangkan menurut (Jufrizen, 2017) mengatakan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dengan berbagai kemungkinan yang dibandingkan dengan standar, target atau sasaran, kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Untuk melihat seberapa besar tingkat kinerja pegawai dalam sebuah lembaga atau perusahaan maka diperlukan adanya suatu kegiatan untuk mengukur kinerja pegawai suatu perusahaan tersebut dengan menerapkan penilaian kinerja bagi

pegawai. Penilaian kinerja bagi pegawai dibidang penting untuk melihat atau mengukur hasil kerja pegawai di perusahaan dalam periode tertentu. Diharapkan dari hasil penilaian kinerja ini perusahaan dapat mengetahui keberhasilan dari Kinerja Pegawai yang ada.

Pendapat lainnya menurut Jasman (2021) kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak dalam melakukan fungsi organisasi. Performance sering di artikan sebagai kinerja, hasil kerja, atau prestasi kerja tetapi juga proses kerja yang berlangsung. Kinerja merupakan terjemahan dari kata “*performance*” (*Job Performance*). Secara etimologis *performance* berasal dari kata “*to perform*” yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedangkan kata “*performance*” berarti *the act performing*.

Berdasarkan uraian diatas ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam suatu organisasi yang dilihat dari kualitas dan kuantitas, serta sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah berikan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan berhasil.

manfaat dari penilaian kinerja sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perbaiki kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan sumber daya manusia, manajer dan departemen sumber daya manusia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, bonus, dan kompensasi bentuk lain.

3. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan biasanya didasarkan pada prestasi kerja pada masa lalu antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti

6. Penyimpangan - penyimpangan proses staffing

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia

7. Ketidak akuratan informal

Kinerja yang jelas mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, menggantungkan diri

pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan sumber daya manusia yang diambil tidak tepat

8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

2.1.1.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Susi (2020) kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan diharapkan mampu bersaing dengan perusahaan lain agar kinerja perusahaan dapat diakui mempunyai kinerja yang berkualitas, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Dalam pandangan (Akhmad Fachrul Rozi, 2021) kinerja pegawai sangat tergantung kepada dua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman, semakin tinggi tingkat kemampuan akan mempengaruhi kinerja itu sendiri. Kedua adalah faktor motivasi kerja, yaitu dorongan dari dalam atau luar pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan, dimana semakin tinggi motivasi akan menimbulkan kinerja yang tinggi dan sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa faktor kemampuan dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Sementara menurut (Jufrizen, 2017) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan kerja dan sikap. Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang

diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Jadi atasan langsung sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada di bawah pengawasannya. Sekalipun karyawan bekerja pada tempat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui

pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi

karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melaksanakan pekerjaannya maka hasilnya akan meurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak

mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya

pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus

berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

14. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai

pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Akhmad Fachrul Rozi (2021) dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan beserta hasilnya

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan prosedur, disiplin, dedikasi, kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan dalam kinerja merupakan kemampuan yang disyaratkan dengan supervise umum. Keandalan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan yang akurat, tepat, dan benar.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja

5. Kemampuan bekerja sama

Merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang telah diterapkan sehingga mencapai tujuan dan hasil yang sebesar-besarnya.

Sedangkan, Indikator kinerja menurut Jufrizen (2017) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Yaitu terdiri dari : ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan

2. Kuantitas kerja

Yaitu terdiri dari : output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja “extra”

3. Keandalan kerja

Yaitu terdiri dari : pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.

4. Sikap

Sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, dan perusahaan serta kerjasama.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Pimpinan perusahaan selalu berharap agar karyawannya dapat melaksanakan kegiatan yang dibebankan pada mereka dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Apabila tugas yang dibebankan tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, maka perlu diketahui sebab - sebabnya, apakah karena kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan perkerjaan tersebut atau kurangnya dorongan (motivasi) yang telah diberikan atasan kepada bawahannya.

Secara etimologi kata “motivasi” berasal dari kata motif. Menurut Susi (2020) Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan ulang berlangsung secara sadar.. Motivasi adalah suatu

proses untuk menggiatkan motif - motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan atau keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.

Sedangkan Menurut Jasman (2017) Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu. Semangat orang yang mendorong untuk bertindak ke arah satu tujuan adalah motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah sebagai akibat dari motivasi pribadi yang ada pada orang tersebut. Hal ini bukan berarti bahwa semua perilaku yang terdapat pada seseorang akan dapat diramal, tetapi perilaku-perilaku seseorang pada dasarnya mempunyai penyebab yang diketahui atau tidak diketahui telah mendorong orang tersebut berperilaku sedemikian. Dalam hubungan dengan para pemimpin, supaya tujuan dari tindakan para karyawan dapat diselaraskan dengan tujuan perusahaan.

Definisi yang telah dikemukakan di atas pada hakekatnya adalah sama, sebab semuanya mengandung unsur dorongan dan keinginan, maksud dan tujuan serta ditunjukkan dengan tingkah laku tertentu.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi bisa bertujuan sebagai kekuatan penuntun untuk semua perilaku manusia, tetapi memahami cara kerjanya dan faktor-faktor yang dapat memengaruhinya dapat menjadi penting dalam beberapa cara. Manfaat motivasi kerja yaitu:

1. Membantu meningkatkan efisiensi orang saat mereka bekerja menuju tujuan.
2. Membantu orang mengambil tindakan
3. Mendorong orang untuk terlibat dalam perilaku berorientasi kesehatan

4. Membantu orang menghindari perilaku tidak sehat atau maladaptif seperti pengambilan risiko dan kecanduan
5. Membantu orang merasa lebih mengendalikan hidup mereka
6. Meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan secara keseluruhan

2.1.2.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Merisa Dewi (2018) bahwa secara garis besar motivasi dapat dibagi atas dua jenis, yaitu: a. motivasi positif dan b. motivasi negatif. Penjelasan jenis motivasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah suatu proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan penghargaan.

Ada banyak faktor yang dapat dianggap sebagai motivasi positif. Berikut ini ada beberapa faktor yang dapat dipertimbangkan sebagai alat motivasi, yaitu:

a. Penghargaan

Para pegawai senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Berdiam diri saja tidak cukup, terutama pekerjaan yang diselesaikan dengan baik dihargai tanpa komentar, sementara pekerjaan jelek mendapat teguran. Bagaimanapun penghargaan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan akan menyenangkan karyawan tersebut. Penghargaan tersebut dapat berupa pengakuan, hadiah, kenaikan pangkat, kenaikan gaji, pemberian latihan dan sebagainya.

b. Informasi

Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan. Hal ini diabaikan para manajer dalam praktek sehari-hari. Para manajer cenderung berfikir hanya imbalan atau upah yang pantas diberikan kepada karyawan. Pemberian informasi yang akan sangat berguna untuk menghindari adanya gossip, desas-desus dan sebagainya.

c. Pemberian

Perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu. Pemberian perhatian yang tulus, sukar dilakukan oleh seseorang secara asal saja. Para karyawan bila merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus atau tidak.

d. Persaingan

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Sikap dasar ini bisa dimanfaatkan oleh pimpinan dengan memberikan rangsangan (motivasi) persaingan yang sehat dalam menjalankan pekerjaan.

e. Partisipasi

Partisipasi artinya mengikutsertakan pihak lain. Seorang pimpinan dalam melaksanakan tugasnya akan lebih berhasil bila pimpinan mampu meningkatkan partisipasi karyawan. Berarti bawahan diikutsertakan dalam pembuatan perencanaan dan pengambilan keputusan. Dalam hal ini bawahan akan merasa dihargai dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja serta rasa tanggung jawab dapat ditingkatkan.

f. Kebanggaan

Penyelesaian sesuatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga, apabila pekerjaan tersebut sudah disepakati bersama.

g. Uang

Uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan. Meskipun demikian sebenarnya karyawan bisa dimotivasi dengan alat motivasi yang lain.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif ialah proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi tehnik dasar yang dilakukan adalah lewat ketakutan-ketakutan. Motivasi negatif diperlukan agar pegawai berusaha untuk menghindarinya. Dengan demikian menimbulkan dorongan dalam dirinya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya agar terhindar dari ancaman hukuman. Tetapi hendaknya pemberian motivasi negatif itu harus wajar dan tepat.

Jenis motivasi yang negatif adalah berupa teguran dan hukuman. Teguran disini termasuk juga peringatan yang diberikan oleh atasan. Teguran dari atasan menurut cara penyampaiannya dapat dibedakan atas dua jenis, yaitu teguran secara lisan dan teguran tertulis. Teguran ini adalah bentuk motivasi negatif yang paling lunak. Apabila teguran yang berkali-kali tidak juga merubah keadaan, maka tindakan berikutnya ialah dengan menjatuhkan hukuman.

Ada bermacam - macam tindakan hukuman antara lain:

- a. Dihilangkan sebagian haknya
- b. Didenda
- c. *Schorsing*
- d. *Demotion* (penurunan pangkat)
- e. Dipecat.

Sampai berapa jauh penggunaan motivasi positif dan motivasi negatif diterapkan dan kepada siapa serta kapan penggunaannya yang paling tepat ? Tidak ada peraturan yang definitif tentang hal itu. Jadi disinilah seni dari manajemen diterapkan. Sebab keseimbangan penerapan kedua jenis motivasi ini sifatnya adalah subjektif.

Secara umum dapat dikatakan bahwa pegawai yang memiliki skill atau tingkat pendidikan yang tinggi, penekanan pemberian motivasinya adalah dititikberatkan pada motivasi positif. Sedangkan bagi pegawai yang kurang memiliki skill atau pendidikan yang tinggi, pemberian motivasi negatif masih perlu ditekankan untuk mengimbangi motivasi positif yang diberikan.

2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Merisa Dewi (2018) adalah:

1. Imbalan yang diterima dalam bentuk gaji

Gaji jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan. Meskipun demikian sebenarnya karyawan bisa dimotivasi dengan alat motivasi yang lain.

2. Tunjangan dan jenis penerimaan karyawan

Tunjangan karyawan bertujuan untuk memenuhi dan meningkatkan kesejahteraan keluarga.

3. Penghargaan

Karyawan senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Berdiam diri saja tidak cukup, terutama pekerjaan yang diselesaikan dengan baik dihargai tanpa komentar, sementara pekerjaan jelek mendapat teguran.

4. Kompensasi peningkatan kemampuan

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

5. Pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan karyawan

Karyawan yang melakukan kesalahan dalam tugasnya akan mendapat teguran dan hukuman. Teguran disini termasuk juga peringatan yang diberikan oleh atasan. Teguran dari atasan menurut cara penyampaianya dapat dibedakan atas dua jenis, yaitu teguran secara lisan dan teguran tertulis. Teguran ini adalah bentuk motivasi negatif yang paling lunak. Apabila teguran yang berkali-kali tidak juga merubah keadaan, maka tindakan berikutnya ialah dengan menjatuhkan hukuman.

Sedangkan, Menurut Dody Salden Chandra (2021) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor - faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor *intern* dan *ekstern* yang berasal dari pegawai.

1. Faktor *intern* :

- a. Keinginan untuk dapat hidup.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.
- c. Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan.
- d. Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan.

2. Faktor *ekstern* :

- a. Kondisi lingkungan kerja.
- b. Motivasi yang memadai.
- c. Supervisi yang Baik.
- d. Adanya Jaminan Kerja.

- e. Status dan Tanggung Jawab.
- f. Peraturan yang fleksibel.

Berdasarkan uraian tentang motivasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal.

Menurut Hazmanan Khair (2018) Lingkungan kerja juga berarti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan, menurut pendapat dani iskandar dalam Gardjito (2014) adalah “sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan.” Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Sedangkan

lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran - sasaran sebuah organisasi”

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas - tugasnya.

2.1.3.2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

secara garis besar lingkungan kerja terbagi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut R.Dara Maydina Djamaini (2019) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitaran tempat kerja dan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung. Selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan, misalnya karyawan menyenangi lingkungan dimana ia bekerja, maka karyawan akan betah melakukan aktifitas dimana ia berkerja, sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif dan optimistis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan. Beberapa macam lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan antara rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat memcerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar atasan, bawahan ataupun dengan yang memiliki status sama. kondisi yang di ciptakan hendaknya memiliki suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

2.1.3.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut R.Dara Maydina Djamaini (2019) secara garis besar lingkungan kerja terbagi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Adapun faktor - faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efiseensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka karena dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat - alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

2. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efesiensi kerja karyawan ,karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan mata nya tak lekas menjadi lelah.

3. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan,perlu kiranya meletakkan alat - alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik, parkir motor dan lain-lain pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

4. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

Sedangkan, faktor lingkungan kerja non-fisik yang disebutkan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Perasaan aman karyawan

Perasaan karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam diri karyawan. Perasaan aman terdiri sebagai berikut :

- a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b. Rasa aman dari pemutusan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarga karyawan.
- c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya bahaya kecurigaan antar karyawan.

2. Loyalitas karyawan

Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam , yaitu loyalitas yang bersifat horizontal dan vertikal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya. Sedangkan Loyalitas yang bersifat horizontal antara karyawan atau antara atasan.

3. Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja. Kepuasan ini meliputi kepuasan karena kebutuhan terpenuhi, kebutuhan sosial juga berjalan dengan baik, serta kebutuhan bersifat fisiologis yang juga terpenuhi.

2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Devi dan Susi (2021) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja yang mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan baik yang berupa fisik dan non-fisik. Untuk mengetahui apakah suatu lingkungan kerja sudah baik atau tidak kita harus mengetahui indikator dari lingkungan kerja tersebut. Adapun indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Dimensi pencahayaan

Dengan indikator lampu penerangan tempat kerja jendela tempat kerja

2. Dimensi warna

Dengan indikator tata warna dan dekorasi

3. Dimensi suara

Dengan indikator bunyi music dan bunyi mesin pabrik bengkel

4. Dimensi udara

Dengan indikator suhu udara dan kelembapan udara

Indikator - indikator dan dimensi lingkungan kerja non-fisik adalah sebagai berikut :

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab pekerjaan
3. Perhatian dan dukungan pimpinan
4. Kerja sama antar kelompok
5. Kelancaran komunikasi

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pengertian motivasi kerja adalah bahwa motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Ini

berarti motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan berbagai kegiatan guna mencapai hasil kerja yang tinggi, dengan harapan mendapat imbalan yang sesuai dengan hasil kerjanya.

Menurut Merisa Dewi (2018) bahwa motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan berbagai kegiatan guna mencapai hasil kerja yang tinggi, dengan harapan akan mendapat sejumlah imbalan atau balas jasa yang sebanding dengan hasil kerjanya. Gaji jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan, sehingga pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dapat diselesaikan secara tepat waktu. Tunjangan dan jenis penerimaan karyawan lainnya merupakan motivasi karyawan untuk memberikan kualitas hasil kerja yang baik. Penghargaan yang diberikan perusahaan mendorong karyawan untuk berinisiatif dalam mengatasi masalah yang dihadapi. Kompensasi peningkatan kemampuan yang diberikan dapat tercapai dengan adanya kerjasama antara pegawai yang satu dengan karyawan yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan pegawai selalu diberikan sehingga akan mendorong pegawai untuk jujur dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jasman (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan, dan Amelianny (2016) Pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai Variabel intervening pada pegawai Perguruan panca budi medan didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

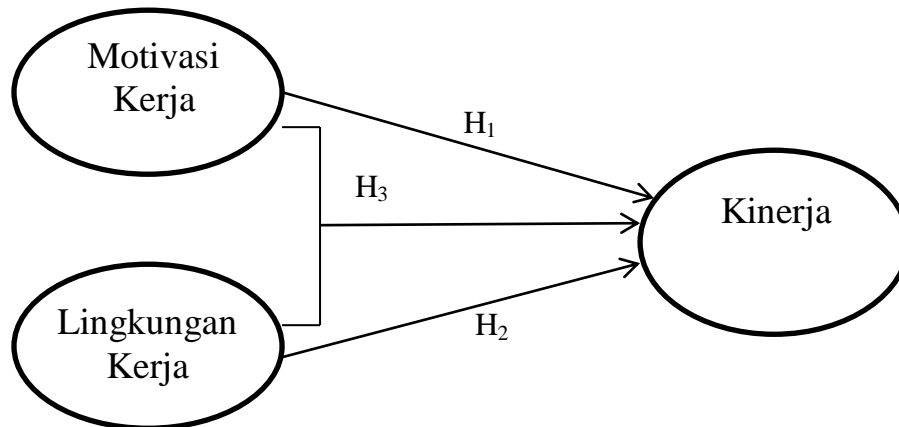
Lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dibiarkan begitu saja. Lingkungan kerja yang sehat akan dapat mempengaruhi diri karyawan juga menjadi sehat. Begitu juga sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja karyawan tidak sehat maka akan berdampak pada organisasi atau karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan terasa nyaman dan lebih berkonsentrasi terhadap apa yang dikerjakannya sehingga kinerja yang diharapkan juga dapat timbul dari keadaan lingkungan kerja yang baik.

Begitu pula Menurut frizkha hariana (2018) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja . lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Dalam penelitian Jurnal Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang dilakukan oleh Nela Pima Rahmawati, dkk (2014). Dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”, menyimpulkan bahwa lingkungan kerja (Fisik dan Non fisik) berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

2.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja merupakan ukuran seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar. Kinerja mempunyai manfaat yang cukup besar bagi karyawan maupun organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Peningkatan kinerja akan menciptakan peluang bagi karyawan untuk mendapatkan gaji atau upah yang lebih tinggi serta penghargaan lainnya, yang berarti akan meningkatkan tingkat kesejahteraan. Peningkatan kinerja setiap individu karyawan dengan sendirinya juga akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Indikator dari kinerja adalah kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan kerja. Secara skematis dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1.

Hubungan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka ditemukan hipotesa awal dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SUMUT.

2. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SUMUT.
3. Ada pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SUMUT.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2017) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional menjelaskan dengan tepat bagaimana suatu konsep diukur dan bagaimana pekerjaan penelitian harus dilakukan dengan cara melihat dimensi (indikator) dari suatu konsep/variabel.

Berdasarkan pada masalah dan hipotesis yang akan diuji, maka variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel independen (bebas) dan dependen (terikat)

3.2.1 Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2017) Variabel dependen sering disebut juga variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut

sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Pegawai.

3.2.2 Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2017) Variabel independent (bebas) sering disebut juga variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini ada 2 variabel yang menjadi variabel independen (bebas) yaitu motivasi kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada para pegawai Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Jalan Imam Bonjol No.18, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 2012. Penelitian ini penulis lakukan mulai dari Oktober 2022 sampai April 2023.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini mulai dilakukan pada Oktober 2022 sampai dengan April 2022. Untuk lebih jelasnya waktu penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel seperti berikut:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Januari 2023				Februari 2023				Maret 2023				April 2023				Mei 2023				Juni 2023				Juli 2023				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengumpulan Data	■	■	■																										
2	Pengajuan Judul			■	■																									
3	Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■																					
4	Bimbingan Proposal								■	■	■	■																		
5	Seminar Proposal											■	■																	
6	Revisi Proposal												■	■																
7	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■									
8	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■	■	■	■	■	
9	Sidang Meja Hijau																												■	

Sumber : Data Diolah Pneliti

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT yang berjumlah 40 orang.

Tabel 3.2. Populasi Penelitian

No	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Arini Fauziah	Perempuan	Sekretaris
2	Riki andika	Laki – Laki	Divisi Sumber Daya Manusia
3	Rizka Ramadhani Pane	Perempuan	Divisi Sumber Daya Manusia
4	Ardy Darmawan	Laki – Laki	Divisi Akutansi & Perencanaan
5	Sarah Aulia	Perempuan	Divisi Akutansi & Perencanaan
6	Muhammad Surya Nurhayoto	Laki – Laki	Divisi Tresuri
7	Dicki Pradana	Laki – Laki	Divisi Tresuri
8	Suriawan	Laki – Laki	Divisi Teknologi Informasi
9	Nasrul Ansyary	Laki – Laki	Divisi Teknologi Informasi
10	M. faisal dalimunthe	Laki – Laki	Divisi Umum

Tabel 3.2. Populasi Penelitian (Lanjutan)

11	Wahyu	Laki – Laki	Divisi Umum
12	Jhoni	Laki – Laki	Divisi Kepatuhan
13	Dicky Wahyudi	Laki – Laki	Divisi Kepatuhan
14	Hendra	Laki – Laki	Divisi Manajemen Resiko
15	Andy Nuari	Laki – Laki	Divisi Manajemen Resiko
16	Rijal	Laki – Laki	Divisi Dana & Jasa
17	Sony Chandra	Laki – Laki	Divisi Dana & Jasa
18	Jun Kuswoyo	Laki – Laki	Divisi Credit Review
19	Hartriansyah Winata	Laki – Laki	Divisi Credit Review
20	Novriansyah	Laki – Laki	Divisi Operasional
21	Mhd. Yahya	Laki – Laki	Divisi Operasional
22	Arfie Nugraha	Laki – Laki	Divisi Credit
23	Muchlizar Alfy	Laki – Laki	Divisi Credit
24	Agus Sanjaya	Laki – Laki	Divisi Ritel
25	M. Faizal Juanda	Laki – Laki	Divisi Ritel
26	Lamsir Silalahi	Laki – Laki	Divisi Penyelamatan Kredit
27	Heri Suhendra	Laki – Laki	Divisi Penyelamatan Kredit
28	Zailani	Laki – Laki	UKK APU PPT
29	Fandy Setiawan	Laki – Laki	UKK APU PPT
30	Annisa	Perempuan	Divisi Pengawasan
31	Rusmala	Perempuan	Divisi Pengawasan
32	Rochma Yuni Trianti	Perempuan	Teller
33	Nurul Hidayah	Perempuan	Teller
34	Imran Fauzi	Perempuan	Teller
35	Eva Melani Putri	Perempuan	Teller
36	Basmaida	Perempuan	Teller
37	Fiza Humaira	Perempuan	Teller
38	Sri Yayanti	Perempuan	Costumer Service
39	Alifa Maghfira	Perempuan	Costumer Service
40	Fini Safwati	Perempuan	Costumer Service

Sumber : Diolah Peneliti

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi sedikit maka sampel pada penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 40 orang Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SUMUT menggunakan sampel sensus.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner dan wawancara. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.3. Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS .

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah alat uji yang digunakan untuk menguji valid atau tidaknya suatu pertanyaan. Valid artinya setiap item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner sudah dinyatakan mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti Sugiyono, (2010). Cara yang digunakan adalah menghubungkan antara

skor yang diperoleh item pertanyaan di kuesioner dengan skor total pertanyaan. Setelah itu, hasil analisis dibandingkan dengan r table atau nilai signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Jika nilai $(p) < 0,05$ atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka, item pertanyaan dinyatakan valid.

Menurut Sugiyono (2010) adalah sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid

Untuk menentukan r_{tabel} menggunakan tingkat signifikansi uji dua arah sebesar 5% atau 0,05 dengan rumus $df = n - 2$ ($40 - 2 = 38$) maka dicari df pada angka 38 dan disesuaikan dengan uji dua arah dan taraf 0.05 sehingga didapatkan nilai R tabel sebesar (0,3120). Dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	Gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai harapan saya	0,552	0,3120	Valid
	Gaji yang diberikan perusahaan kepada saya cukup besar	0,649	0,3120	Valid
	Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan	0,809	0,3120	Valid
	Perusahaan memberikan tunjangan dan jenis penerimaan pegawai lainnya	0,762	0,3120	Valid
	Tunjangan diberikan dengan syarat tertentu	0,904	0,3120	Valid
	Saya menerima tunjangan dari perusahaan atas prestasi yang saya raih	0,776	0,3120	Valid
	Saya pernah mendapatkan penghargaan dari perusahaan	0,733	0,3120	Valid
	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	0,888	0,3120	Valid
	Bagi karyawan yang mencapai target yang ditetapkan perusahaan mendapatkan kompensasi	0,512	0,3120	Valid
	Kompensasi yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kinerja	0,866	0,3120	Valid

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas (Lanjutan)

_ Item Pernyataan	Nilai Korelasi	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	Penerangan / cahaya di tempat kerja sudah memadai	0,634	0,3120	Valid
	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	0,737	0,3120	Valid
	Tidak ada kebisingan di tempat kerja	0,702	0,3120	Valid
	Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja	0,744	0,3120	Valid
	Keamanan di tempat kerja sudah baik	0,616	0,3120	Valid
	Pengawasan sudah dilakukan secara benar	0,827	0,3120	Valid
	Suasana kerja antar karyawan baik	0,728	0,3120	Valid
	Kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai	0,719	0,3120	Valid
	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik	0,658	0,3120	Valid
	Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan	0,720	0,3120	Valid
	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	0,641	0,3120	Valid
	Perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya	0,657	0,3120	Valid
Kinerja Pegawai ()	Tingkat pencapaian volume kerja yang pimpinan hasilkan telah sesuai dengan harapan organisasi	0,714	0,3120	Valid
	Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak pertanyaan kepada atasan	0,708	0,3120	Valid
	Karyawan memahami tugas - tugas rutin yang akan dikerjakan setiap harinya	0,801	0,3120	Valid
	Karyawan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi	0,673	0,3120	Valid
	Pegawai datang tepat waktu	0,850	0,3120	Valid
	Semua karyawan selalu bekerja sama dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula	0,733	0,3120	Valid

Sumber : Olah Data SPSS

3.5.2 Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan *instrument* yang handal dan dapat dipercaya Juliandi, (2013). Suatu *instrument* dikatakan *reliable* apabila instrument tersebut digunakan untuk subjek yang sama, dalam waktu dan kondisi yang berbeda, tetap menunjukkan hasil yang sama. Bila Nilai $>$ *Alpha Cronbach* maka kuesioner dinyatakan reliabel. Sebaliknya, bila Nilai $<$ *Alpha Cronbach* tabel, maka kuesioner dinyatakan tidak *reliable*.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0,832	0,60	Reliabel
Iklim Organisasi (X ₁)	0,911		Reliabel
Kepemimpinan (X ₂)	0,901		Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas *instrument* menunjukkan tingkat realibilitas *instrument* penelitian sudah memadai karena semua variabel mendakati $1 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah realibel atau terpercaya.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses menginterpretasikan data - data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan

informasi tertentu (Juliandi et al.: 2015). Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2017).

3.6.1. Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2017).

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

α = Konstanta

$\beta_1\beta_2$ = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

Sebelum dilakukan pengujian regresi linear berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya pelanggaran terhadap asumsi – asumsi klasik. Asumsi – asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji

multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan autokolerasi. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa normalitas terdapat pada data serta multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokolerasi tidak terdapat dalam model yang digunakan. Bila semua syarat yang dipenuhi maka data yang digunakan telah layak untuk digunakan sebagai bahan untuk pengujian model analisis regresi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak (Ghazali, 2013). Model regresi yang baik adalah data normal atau mendekati normal. Caranya adalah dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data normal memiliki bentuk seperti lonceng. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov–Smirnov.

Pengambilan keputusan mengenai normalitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika $p < 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- b. Jika $p > 0,05$ maka distribusi data normal

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Sugiyono, 2017), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolineralitas

Multikolineralitas adalah alat yang dipergunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat di antara variabel independen. Suatu model regresi linear akan menghasilkan estimasi yang baik apabila model tersebut tidak mengandung multikolineralitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineralitas dapat dilihat dari nilai R-square, F-hitung, t-hitung, dan standar errornya. Gejala multikolineralitas ditandai dengan munculnya:

- a. Standar errornya tinggi
- b. Tidak ada satupun nilai t-statistik yang signifikan baik pada $\alpha = 10\%$, $\alpha = 5\%$, ataupun $\alpha = 1\%$.
- c. Terjadi perubahan tanda atau tidak sesuai dengan teori.
- d. R2 sangat tinggi.

3.7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi et. al, 2014).

3.7.1. Uji t (Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial (individu) dari variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen

(terikat). Pengaruh variabel independen terhadap dependen dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi (probabilitas). Variabel independen menunjukkan arah negatif. Variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen karena nilai signifikan $< 0,05$ untuk melihat arti dari masing – masing koefisien regresi berganda digunakan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t *hitung* masing-masing variabel bebas dengan nilai t *tabel* dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$). Menurut (Sugiyono, 2017) Signifikan korelasi ditunjukkan pada rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana:

t = nilai t *hitung*

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Dengan ketentuan :

a) Bentuk Pengujian

H_0 : $r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

H_a : $r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

b) Kriteria Pengambilan Keputusan

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, $df = n - k$

3.7.2. Uji F (Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas) mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependennya (terikat). Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang diketahui dengan menggunakan uji f, dengan rumus yang dipakai sebagai berikut

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana :

F_h = Nilai F hitung

R = Koefisien korelasi ganda

n = Jumlah anggota sampel

k = Jumlah variable independen

Ketentuan :

a) Bentuk pengujian

$H_0 : \beta = 0$ Tidak ada pengaruh antara X_1 dan X_2 terhadap Y

$H_a : \beta \neq 0$ Ada pengaruh antara X_1 dan X_2 terhadap Y

b) Kriteria pengambilan keputusan

H_0 Ditolak jika $f_{hitung} > f_{tabel}$

H_0 Diterima jika $f_{hitung} < f_{tabel}$

f didasarkan pada derajat kebebasan sebagai berikut :

1. Derajat pembilang = k

2. Derajat penyebut = (n - k - 1)

3.8. Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2018) Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh variasi nilai variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati 0) berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika R^2 semakin besar (mendekati 1) berarti variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen atau memiliki pengaruh yang besar.

Nilai R-Square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variabel nilai variabel bebas. Menurut (Ghozali, 2013) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Rumus Koefisien determinasi adalah sebagai berikut : Sehingga rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Nilai korelasi

100% = Persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 40 karyawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode *likert*. Karakteristik penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Dengan demikian terdapat gambaran deskriptif dari responden yang terdiri dari 40 responden berdasarkan karakteristik diatas.

4.1.1.1. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase %
1	Laki – Laki	26	65 %
2	Perempuan	14	35 %
TOTAL		40	100 %

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel diatas dapat memperlihatkan bahwa sebagian besar responden penelitian adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 26 orang dengan persentase 65% dan perempuan yaitu 14 orang dengan persentase 35%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pusat PT. Bank SUMUT ini terdapat responden laki-laki yang lebih banyak dibandingkan oleh perempuan.

49

2. Karakteristik Responden Berda

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase %
1	< 25 Tahun	4	10 %
2	25 – 35 Tahun	25	62,5 %
3	35 – 40 Tahun	8	20 %
4	> 40 Tahun	3	7,5 %
TOTAL		40	100 %

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil karakteristik responden yang berdasarkan usia dapat dilihat bahwa responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 4 orang (10%), usia 25 – 35 tahun sebanyak 25 orang (62,5%), usia 35 – 40 tahun sebanyak 8 orang (20%) dan > 40 tahun sebanyak 3 orang (7,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pusat PT. Bank SUMUT ini terdapat hasil karakteristik responden yang berdasarkan usia yang mempunyai mayoritas tertinggi usia responden yaitu rentang pada usia 25 – 35 tahun sebanyak 25 orang

dengan nilai presentase (62,5%) dan terdapat hasil yang mempunyai mayoritas terendah yaitu > 40 tahun sebanyak 3 orang dengan nilai presentase (7,5%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase %
1	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	6	15 %
2	Diploma	5	12,5 %
3	Sarjana	26	65 %
4	Pascasarjana	3	7,5 %
TOTAL		40	100 %

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil karakteristik responden yang berdasarkan pendidikan dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan SLTA/ Sederajat/ Dibawahnya sebanyak 6 orang (15%), Diploma sebanyak 6 orang (12,5%), Sarjana sebanyak 26 orang (65%) dan Pascasarjana sebanyak 3 orang (7,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pusat PT. Bank SUMUT ini terdapat hasil karakteristik responden yang berdasarkan pendidikan yang mempunyai mayoritas tertinggi berpendidikan responden yaitu rentang pada berpendidikan Sarjana dibandingkan dengan Pascasarjana.

4.1.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Deskripsi variabel penelitian ini akan menunjukkan hasil yang diperoleh dari distribusi kuesioner penelitian dengan item yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Adapun hasil deskripsi variabel penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut ini :

Tabel 4.4 Skor Angket Kinerja Pegawai (Y)

NO	Item Pertanyaan Kusioner Tentang Kinerja Pegawai	STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kuantitas													
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang pimpinan hasilkan telah sesuai dengan harapan organisasi	0	0	2	5	4	10	27	67,5	7	17,5	40	100
2	Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak pertanyaan kepada atasan	0	0	0	0	9	22,5	25	62,5	6	15	40	100
Kualitas kerja													
3	Karyawan memahami tugas - tugas rutin yang akan dikerjakan setiap harinya	1	2,5	1	2,5	12	30	22	55	4	10	40	100
Keandalan													
4	Karyawan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi	0	0	0	0	3	7,5	23	57,5	14	35	40	100
Kehadiran													
5	Pegawai datang tepat waktu	0	0	0	0	4	10	26	65	10	25	40	100
Kemampuan bekerja sama													
6	Semua karyawan selalu bekerja sama dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula	0	0	0	0	3	7,5	26	65	11	27,5	40	100

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel 4.4 diatas diperoleh data tentang indikator kinerja pegawai dari data tersebut dapat dilihat bahwa nilai rata-rata jawaban responden dari keandalan indikator memiliki nilai tertinggi 35% untuk jawaban sangat setuju (SS) dengan

frekuensi jawaban tertinggi pada butir pernyataan nomor empat “Karyawan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi” dengan indikator “keandalan”. Hal ini menyimpulkan bahwa penilaian keandalan yang dilaksanakan Kantor Pusat PT. Bank SUMUT mampu memberikan informasi kepada karyawannya melalui penilaian keandalan.

Kemudian diperoleh nilai tertinggi pada pilihan jawaban setuju (S) sebesar 67,5% dengan frekuensi jawaban tertinggi pada butir pernyataan nomor satu “Tingkat pencapaian volume kerja yang pimpinan hasilkan telah sesuai dengan harapan organisasi” dengan indikator “kuantitas”. Hal ini menyimpulkan bahwa penilaian ketepatan waktu yang dilaksanakan Kantor Pusat PT. Bank SUMUT mampu memberikan informasi yang berkaitan kepada karyawannya melalui penilaian kuantitas.

Dan diperoleh nilai tertinggi pada pilihan jawaban kurang setuju (KS) sebesar 35%. dengan frekuensi jawaban tertinggi pada butir pernyataan nomor tiga “Karyawan memahami tugas - tugas rutin yang akan dikerjakan setiap harinya” dengan indikator “kualitas kerja”. Hal ini menyimpulkan Kantor Pusat PT. Bank SUMUT masih belum memberikan rasa nyaman kepada karyawan.

2. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Deskripsi variabel penelitian ini akan menunjukkan hasil yang diperoleh dari kuesioner penelitian dengan item yang berhubungan dengan motivasi kerja. Adapun hasil deskripsi variabel penelitian ini dapat dikemukakan berikut ini :

Tabel 4.5 Skor Angket Motivasi Kerja (X1)

NO	Item Pertanyaan Kusioner Tentang Motivasi Kerja	STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Imbalan yang diterima													
1	Gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai harapan saya	0	0	0	0	6	15	20	50	14	35	40	100
2	Gaji yang diberikan perusahaan kepada saya cukup besar	0	0	2	5	10	25	22	55	6	15	40	100
3	Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan	0	0	2	5	9	22,5	23	57,5	6	15	40	100
Tunjangan													
4	Perusahaan memberikan tunjangan dan jenis penerimaan pegawai lainnya	2	5	2	5	8	20	20	50	8	20	40	100
5	Tunjangan diberikan dengan syarat tertentu	0	0	3	7,5	8	20	20	50	9	22,5	40	100
6	Saya menerima tunjangan dari perusahaan atas prestasi yang saya raih	0	0	3	7,5	8	20	20	50	9	22,5	40	100
Penghargaan													
7	Saya pernah mendapatkan penghargaan dari perusahaan	0	0	3	7,5	9	22,5	22	55	6	15	40	100
8	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	1	2,5	2	5	9	22,5	22	55	6	15	40	100
Kompensasi													
9	Bagi karyawan yang mencapai target yang ditetapkan perusahaan mendapatkan kompensasi	0	0	0	0	3	7,5	26	65	11	27,5	40	100
10	Kompensasi yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kinerja	0	0	1	2,5	8	20	24	60	7	17,5	40	100

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel 4.5 diatas diperoleh data tentang indikator motivasi kerja dari data tersebut dapat dilihat bahwa nilai rata - rata jawaban responden dari imbalan yang diterima indikator memiliki nilai tertinggi 35% untuk jawaban sangat setuju

(SS) dengan frekuensi jawaban tertinggi pada butir pernyataan nomor satu “gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai harapan saya” dengan indikator “imbalan yang diterima”. Hal ini menyimpulkan bahwa penilaian imbalan yang diterima yang dilaksanakan Kantor Pusat PT. Bank SUMUT mampu memberikan informasi kepada karyawannya melalui penilaian imbalan yang diterima.

Kemudian diperoleh nilai tertinggi pada pilihan jawaban setuju (S) sebesar 65% dengan frekuensi jawaban tertinggi pada butir pernyataan nomor sembilan “bagi karyawan yang mencapai target yang ditetapkan perusahaan mendapatkan kompensasi” dengan indikator “kompensasi”. Hal ini menyimpulkan bahwa penilaian kompensasi yang dilaksanakan Kantor Pusat PT. Bank SUMUT mampu memberikan informasi yang berkaitan kepada karyawannya melalui penilaian kompensasi.

Dan diperoleh nilai tertinggi pada pilihan jawaban kurang setuju (KS) sebesar 25%. dengan frekuensi jawaban tertinggi pada butir pernyataan nomor dua “Gaji yang diberikan perusahaan kepada saya cukup besar” dengan indikator “imbalan yang diterima”. Hal ini menyimpulkan Kantor Pusat PT. Bank SUMUT masih belum memberikan rasa nyaman kepada karyawan.

3. Variabel Lingkungan Kerja

Deskripsi variabel penelitian ini akan menunjukkan hasil yang diperoleh dari kuesioner penelitian dengan item yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Adapun hasil deskripsi variabel penelitian ini dapat dikemukakan berikut ini:

Tabel 4.6 Skor Angket Lingkungan Kerja (X2)

NO	Item Pertanyaan Kusioner Tentang Lingkungan Kerja	STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Lingkungan kerja fisik													
1	Penerangan / cahaya di tempat kerja sudah memadai	0	0	3	7,5	14	35	15	37,5	8	20	40	100
2	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	0	0	0	0	7	17,5	24	60	9	22,5	40	100
3	Tidak ada kebisingan di tempat kerja	0	0	0	0	2	5	23	57,5	15	37,5	40	100
4	Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja	0	0	0	0	5	12,5	23	57,5	12	30	40	100
5	Keamanan di tempat kerja sudah baik	0	0	1	2,5	7	17,5	21	52,5	11	27,5	40	100
Lingkungan kerja non-fisik													
6	Pengawasan sudah dilakukan secara benar	0	0	1	2,5	4	10	21	52,5	14	35	40	100
7	Suasana kerja antar karyawan baik	0	0	0	0	7	17,5	22	55	11	27,5	40	100
8	Kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai	0	0	0	0	4	10	26	65	10	25	40	100
9	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik	0	0	0	0	5	12,5	25	62,5	10	25	40	100
10	Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan	0	0	0	0	6	15	26	65	8	20	40	100
11	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	0	0	1	2,5	2	5	19	47,5	18	45	40	100
12	Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya	0	0	1	2,5	1	2,5	17	42,5	21	52,5	40	100

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel 4.6 diatas diperoleh data tentang indikator lingkungan kerja dari data tersebut dapat dilihat bahwa nilai rata-rata jawaban responden dari lingkungan kerja non-fisik indikator memiliki nilai tertinggi 52,5% untuk jawaban sangat setuju (SS) dengan frekuensi jawaban tertinggi pada butir pernyataan nomor dua belas “perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya” dengan indikator “lingkungan kerja non-fisik”. Hal ini menyimpulkan bahwa penilaian lingkungan kerja non-fisik yang dilaksanakan Kantor Pusat PT. Bank SUMUT mampu memberikan informasi kepada karyawannya melalui penilaian lingkungan kerja non-fisik.

Kemudian diperoleh nilai tertinggi pada pilihan jawaban setuju (S) sebesar 65% dengan frekuensi jawaban tertinggi pada butir pernyataan nomor delapan dan sepuluh “Kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai dan Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan” dengan indikator “lingkungan kerja non-fisik”. Hal ini menyimpulkan bahwa penilaian k lingkungan kerja non-fisik yang dilaksanakan Kantor Pusat PT. Bank SUMUT mampu memberikan informasi yang berkaitan kepada karyawannya melalui penilaian lingkungan kerja non-fisik.

Dan diperoleh nilai tertinggi pada pilihan jawaban kurang setuju (KS) sebesar 35%. dengan frekuensi jawaban tertinggi pada butir pernyataan nomor satu “Penerangan / cahaya di tempat kerja sudah memadai” dengan indikator “lingkungan kerja fisik”. Hal ini menyimpulkan bahwa penilaian lingkungan kerja fisik yang dilaksanakan Kantor Pusat PT. Bank SUMUT mampu memberikan informasi kepada karyawannya melalui penilaian lingkungan kerja fisik.

4.2. Hasil Analisis Data

4.2.1 Pengujian Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Multikolinearitas
- 3) Uji Heterokedastistas

4.2.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

Pengujian normalitas data yang dilakukan dengan membuat hipotesis nol (H_0) untuk data berdistribusi normal dan hipotesis alternatif (H_A) untuk data tidak berdistribusi normal. Data dikatakan memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal jika nilai signifikan dari hasil uji Kolmogorov – Smirnov lebih besar dari 0,05

Tabel 4.7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.58274266	
Most Extreme Differences	Absolute	.134	
	Positive	.134	
	Negative	-.071	
Test Statistic		.134	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.067	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.066	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.059
		Upper Bound	.072

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan 0,067 lebih dari 0,05 artinya data memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji *Kolmogorov – Smirnov*.

4.2.1.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- Bila *tolerance* < 0,1 atau sama dengan $VIF > 10$ maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- Bila *tolerance* > 0,1 atau sama dengan $VIF < 10$ maka tidak terdapat masalah

multikolinearitas.

Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.854	2.295		2.115	.041		
	Motivasi Kerja	.270	.066	.538	4.085	<.001	.480	2.081
	Lingkungan Kerja	.179	.066	.356	2.702	.010	.480	2.081

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 2,081 variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 2,081 dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *tolerance* pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,480, variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,480. Dari masing- masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai tolerance setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

4.2.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam penelitian menggunakan uji glejser, dengan meregresikan semua *variable* bebas terhadap nilai mutlak residunya. Jika terdapat pengaruh *variable* bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastistas. Ada atau tidaknya heteroskedastistas

diketahui dengan melihat signifikansinya terhadap derajat kepercayaan 5%. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastistas. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka mengalami heteroskedastistas.

Dengan SPSS versi 27.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitassebagai berikut :

Tabel 4.9 Uji Glejser

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-1.081	1.421		-.760	.452		
	Motivasi Kerja	-.015	.041	-.083	-.361	.720	.480	2.081
	Lingkungan Kerja	.058	.041	.322	1.407	.168	.480	2.081

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan hasil uji glejser tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai sig dari masing-masing variabel adalah sebesar 0,720 untuk variabel motivasi kerja dan 0,168 untuk variabel lingkungan kerja. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak mengalami gejala heteroskedetisitas. Hal ini dikarenakan nilai sig dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,05.

4.2.2 Regresi Linear Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel indenpenden. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27.00.

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.854	2.295		2.115	.041		
	Motivasi Kerja	.270	.066	.538	4.085	<.001	.480	2.081
	Lingkungan Kerja	.179	.066	.356	2.702	.010	.480	2.081

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 4,854
- 2) Motivasi kerja = 0,270
- 3) Lingkungan kerja = 0,179

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda dengan rumus $\alpha + \beta_{x1} + \beta_{x2}$ sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 4,854 + 0,270_1 + 0,179_2$$

Keterangan :

1. Konstanta sebesar 4,854 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai Kantor Pusat PT. Bank Sumut akan meningkat.
2. β_1 sebesar 0,270 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja sebesar 0,270 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. β_2 sebesar 0,179 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja sebesar 0,179 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t atau Uji Parsial

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing - masing variabel independen dalam memepengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Dimana :

- t = nilai t hitung
- k = variabel independen
- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a. $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b. $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a. H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.
- b. H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Dengan $Df = n - k = 40 - 2 = 38$ dengan sig 5% dapat diketahui $t_{tabel} < 1,68595$ Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 27.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.854	2.295		2.115	.041		
	Motivasi Kerja	.270	.066	.538	4.085	<.001	.480	2.081
	Lingkungan Kerja	.179	.066	.356	2.702	.010	.480	2.081

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

a) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 4,085 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak, di peroleh t tabel 1,68595. Dalam hal ini t hitung = 4,085 > t tabel = 1,68595. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Kantor Pusat PT. Bank Sumut.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,433 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig <0,001 < 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Kantor Pusat PT. Bank Sumut.

b) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,702 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak di peroleh t tabel 1,68595. Dalam hal ini t hitung = 2,702 > t tabel = 1,68595. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Kantor Pusat PT. Bank Sumut.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,010 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,010 < 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Kantor Pusat PT. Bank Sumut.

4.2.3.2 Uji F atau Uji Simultan

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terkait yaitu kinerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 27.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.277	2	109.639	41.522	<,001 ^b
	Residual	97.698	37	2.640		
	Total	316.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Dari tabel 4.12 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 41552 kemudian nilai sig nya adalah <0,001.

Ho: $\beta = 0$, artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat PT. Bank Sumut.

Ho : $\neq 0$, artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat PT. Bank Sumut.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat PT. Bank Sumut.

2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat PT. Bank Sumut.

Bedasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh F hitung untuk variable iklim organisasi dan kepemimpinan sebesar 35.667 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($40 - 2 - 1 = 37$), di peroleh F tabel 3,25 Jika F hitung $>$ F tabel maka didapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, demikian juga sebaliknya jika F hitung $<$ F tabel maka tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, di dalam hal ini F hitung = 41,522 $>$ F tabel = 3,25. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat PT. Bank Sumut.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah $<0,001$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $<0,001 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat PT. Bank Sumut.

4.2.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisiens determinasi ini berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaanya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam presentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, makanya dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.675	1.625

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,675 atau 67,5% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja dengan variabel bebasnya, motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah erat. Pada nilai R-Square dalam penelitian ini sebesar 0,692 yang berarti 69,2% variasi dari kinerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 32,5% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1,625 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja.

4.3. Pembahasan

Analisis hasil temuan ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.11 antara motivasi kerja terhadap pegawai Kantor Pusat PT. Bank Sumut diketahui bahwa motivasi kerja secara parsial ada pengaruh signifikan yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja di Kantor Pusat PT. Bank Sumut sudah baik dalam melakukan pekerjaan. Artinya jika motivasi kerja semakin baik maka akan semakin meningkat kinerja pegawai dan sebaliknya jika motivasi kerja yang kurang baik maka akan semakin menurun kinerja pegawai. Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden pada variabel motivasi kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dari indikator motivasi kerja pada butir pernyataan ke 9 karena “Bagi karyawan yang mencapai target yang ditetapkan perusahaan mendapatkan kompensasi”. Hal ini sesuai dengan pendapat Jasman (2017) motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu.

Hasil penelitian Jufrizen, (2017), Alam, (2014), Hasibuan & Silvya, (2019), Gultom, (2014), dan Hasibuan & Handayani, (2017) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian hasil penelitian Setiawan, (2015), Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, (2020), Jufrizen & Pulungan, (2017), dan Prayogi and Nursidin, (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.11 antara lingkungan kerja terhadap pegawai Kantor Pusat PT. Bank Sumut diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial ada pengaruh signifikan yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan di Kantor Pusat PT. Bank Sumut sudah baik dalam kenyamanan melaksanakan pekerjaan. Artinya jika lingkungan semakin baik maka akan semakin meningkat kinerja pegawai dan sebaliknya jika lingkungan yang kurang baik maka akan semakin menurun kinerja pegawai. Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden pada variabel motivasi kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dari indikator lingkungan pada butir pernyataan ke 8 dan 10 karena “Kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai dan Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan”. Hal ini sesuai dengan pendapat Hazmanan Khair (2018) Lingkungan kerja juga berarti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pada penelitian yang dilakukan (Farisi & Lesmana, 2021) , , (Siswadi et al., 2021) , (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) (Nabawi, 2020), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Lestari, 2021) (Sinambela & Tanjung, 2018) (Julita & Arianty, 2018), (Munasip, 2019), (Yusnandar, 2019), (Bahagia et al., 2018) ,(Julita & Arianty, 2018) , dan (Hasibuan, 2015) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.3. Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat PT. Bank Sumut. Artinya jika motivasi kerja dan lingkungan kerja semakin baik maka akan semakin meningkat kinerja pegawai dan sebaliknya jika motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kurang baik maka akan semakin menurun kinerja pegawai.

Berdasarkan Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nuryasin et al., 2016), dan (Hidayat, 2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai *Adjusted R Square* dalam model regresi adalah 0,675 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 67,5 % sedangkan sisanya 32,5 % dipengaruhi variabel atau faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat PT. Bank Sumut dalam penelitian ini menggunakan sampel 40 orang adalah sebagai berikut::

1. Secara parsial motivasi kerja dengan indikator imbalan yang diterima, tunjangan, penghargaan dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat PT. Bank Sumut. Yang berarti motivasi kerja dapat digunakan dalam memprediksi kondisi kinerja pegawai dengan baik.
2. Secara parsial lingkungan kerja dengan indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat PT. Bank Sumut. Yang berarti lingkungan kerja dapat digunakan dalam memprediksi kondisi kinerja pegawai dengan baik.
3. Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja dari masing - masing indikator berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat PT. Bank Sumut. Yang berarti motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat digunakan dalam memprediksi kondisi kinerja pegawai dengan baik.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam penelitian ini penulis dapat memberikan saran sebagai masukan yaitu sebagai berikut ini :

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja yang baik maka sebaiknya Kantor Pusat PT. Bank SUMUT memberikan sebuah penghargaan atas prestasi yang didapatkan, fasilitas yang memadai dan banyak lagi. Sehingga akan menimbulkan peningkatan kinerja pegawai.
2. Untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik maka sebaiknya Kantor Pusat PT. Bank SUMUT memperhatikan lingkungan kerja di perusahaan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
3. Penelitian ini perlu dikembangkan lagi untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memiliki keterbatasan pelaksanaan yang dilakukan. Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Pada penelitian ini hanya fokus pada variabel yang berhubungan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. sedangkan, masih banyak lagi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Jumlah responden didalam penelitian ini terbatas dan hanya sebanyak 40 orang.
3. Dalam melakukan penelitian ini penulis masih menemukan keterbatasan untuk melakukan penelitian salah satunya proses pengelolaan data dan informasi yang dapat diberikan responden melalui kuesioner terkadang masih belum baik dan sempurna. Maka hal ini merekomendasikan untuk penulis selanjutnya agar dapat lebih baik lagi dalam mengelola data sehingga akan mendapatkan hasil yang sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad, Nafiah Nasution, and Dody Salden. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Regional VI BKN Medan." *Jurnal UMSU* 1 (1): 1–17.
<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/17029>
- Arianty, Nel. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools* 5 (1): 2088–3145.
- Arianty, Nel. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan." *Jurnal Manajemen Perpajakan*.
- Afandi, P. (2016). Concept & Indicator "Human Resources Management For Management Research". Yogyakarta: Budi Utama.
- DEWI, M. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner Pt. Bni Kantor Cabang* *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*.
<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/2547>.
- Djamaini, R.Dara Mydina. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani." *Repository.Umsu.Ac.Id*.
<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/6564>.
- Edison, Dkk. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia "Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Fattah, A.H. (2017). Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai "Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, Dan Efikasi Diri". Cetakan I. Yogyakarta : Elmatara.
- Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Premier On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: Sage Publication Inc.

- Handayani, Susi, and Nel Arianti. 2010. "Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja." *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* 10 (1): 104–17.
- Handayani, Susi, and Raihanah Daulay. 2021. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," 544–48.
- Handayani, Susi, and Devi Alviah Panjaitan. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan," no. February: 6.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, and Nurul Bayzura. 2021. "The Effect of Transformational Leadership, Compensation and Motivation on Employee Performance at PT Asam Jawa Medan." *Journal of International Conference Proceedings* 4 (2): 584–91. <https://doi.org/10.32535/jicp.v4i2.1317>.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, and Beby Silvya. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *SEMINAR NASIONAL MULTIDISPLIN ILMU Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0 Vol. 2 No. 1 9* (1): 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>.
- Hariana, Frizkha. 2018. "Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . MEKAR KARYA MAS."
- Iskandar, Dani, and Willy Yusnandar. 2021. "Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja." *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (SiNTESa)* 1 (1): 99–110. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/297>.
- Jufrizen. 2017. "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 17 (1): 34–53.
- Jufrizen, Jufrizen. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Sains Manajemen* 7 (1): 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.

- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol.*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (201). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*. UMSU Press.
- Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1), 59-70.
- Mangkunegara, Andi Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Muis, Muhammad Ras, and Jasman Saripudin Hasibuan. 2021. “Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Muhammad Ras Muis 1 , Jasman Saripuddin Hasibuan 2.” *Sintesa* 1: 275–88.
- Muis, Muhammad Ras, J Jufrizen, and Muhammad Fahmi. 2018. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1 (1): 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>.
- Neksen, Alpin, Muhammad Wadud, and Susi Handayani. 2021. “Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grup Global Sumatera” 2 (2): 105–12.
- Prilian, N. M., & Yayu, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Pabrikasi PG. Kebun Agung Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(3).
- Rohendi, Eek. 2018. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi.” *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 3 (1): 46–49.
- Rozalia, Nur Avni, Hamida Nayati Utami, and Ika Ruhana. 2015. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 26 (2): 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>.
- Sadat, Pamed Abdul, Susi Handayani, and M Kurniawan. n.d. “Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” 9 (1): 23–29.

- Saripuddin, Jasman. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan." *Nucl. Phys.* 13 (1): 104–16.
- Saripuddin, Jasman. 2017. "Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT POS Indonesia Kantor Pos Medan." *Kumpulan Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* 8: 1–10. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/kumpulandosen/>.
- Saripuddin, Jasman, and Rina Handayani. 2017. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara." *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* 2 (1): 420–29.
- Septiadi, Muhammad Dede, Luis Marnisah, and Susi Handayani. 2020. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang" 1 (1): 38–44.
- Sugiyono.(2017).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukardi, S., Bahri, S., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan dan Budaya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Umum dan Perlengkapan Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 118–124. Suparyanto dan Rosad (2015). 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Perguruan Panca Budi Medan." *Suparyanto Dan Rosad (2015* 5 (3): 248–53.
- Suratman Hadi. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)." *Parameter* 4 (2): 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>.
- Syafii, T. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik, *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis* 14(5), 133-146.
- Tomy Sun Siagian, and Hazmanan Khair. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1 (1): 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>.
- Tupti, Z., & Wahyudi, W. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363> Wahjosumidjo, 2008, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Yudi, Siswadi, and Muhammad Arif. 2021. "Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja," 366–79.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Data Pribadi

Nama : Dharma Puja
NPM : 1905160040
Tempat & Tanggal Lahir : Karang Anyar, 1 Mei 2001
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : Pertama
Alamat : Dusun 1 Timur
No. Telepon (HP) : +62 857 6334 1904
E-mail : Dharmapuja1221@gmail.com

II. Data Orang Tua

Nama Ayah : Sriadi
Pekerjaan : Karyawan
Nama Ibu : Winarsi
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Dusun 1 Timur
No. Telepon (HP) : -
E-mail : -

III. Data Pendidikan Formal

2007 – 2013 : SD Swasta Nasional
2013 – 2016 : SMP Negeri 1 Beringin
2016 – 2019 : SMA Sinar Harapan
2019 – Sekarang : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Juni 2023

Dharma Puja

KUESIONER

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah Pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist (✓)** pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak / Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut :

- | | | |
|--------|---------------------|-----------------|
| a. SS | Sangat Setuju | : dengan skor 5 |
| b. S | Setuju | : dengan skor 4 |
| c. KS | Kurang Setuju | : dengan skor 3 |
| d. TS | Tidak Setuju | : dengan skor 2 |
| e. STS | Sangat Tidak Setuju | : dengan skor 1 |

B. Identitas Responden

Nama..... (Di isi oleh responden)

Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma

Sarjana

Usia : < 21 Tahun 21 – 30 Tahun

31 – 40 Tahun 41 – 50 Tahun

> 50 Tahun

VARIABEL PENELITIAN

Petunjuk Pengisian : Berikan tanda silang pada huruf alternatif jawaban yang tersedia, yang sesuai dengan persepsi dan kondisi anda

Adapun pilihan yang dapat anda jawab sebagai berikut :

- 1) SS = Sangat Setuju
- 2) S = Setuju
- 3) KS = Kurang Setuju
- 4) TS = Tidak Setuju
- 5) STS = Sangat Tidak Setuju

Motivasi Kerja (X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Imbalan yang diterima						
1	Gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai harapan saya					
2	Gaji yang diberikan perusahaan kepada saya cukup besar					
3	Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan					
Tunjangan						
4	Perusahaan memberikan tunjangan dan jenis penerimaan pegawai lainnya					
5	Tunjangan diberikan dengan syarat tertentu					
6	Saya menerima tunjangan dari perusahaan atas prestasi yang saya raih					
Penghargaan						
7	Saya pernah mendapatkan penghargaan dari perusahaan					
8	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi					
Kompensasi						
9	Bagi karyawan yang mencapai target yang ditetapkan perusahaan mendapatkan kompensasi					
10	Kompensasi yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kinerja					

Lingkungan Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Lingkungan kerja fisik						
1	Penerangan / cahaya di tempat kerja sudah memadai					
2	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai					
3	Tidak ada kebisingan di tempat kerja					
4	Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja					
5	Keamanan di tempat kerja sudah baik					
Lingkungan kerja non-fisik						
6	Pengawasan sudah dilakukan secara benar					
7	Suasana kerja antar karyawan baik					
8	Kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai					
9	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik					
10	Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan					
11	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik					
12	Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya					

Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas						
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang pimpinan hasilkan telah sesuai dengan harapan organisasi					
2	Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak pertanyaan kepada atasan					
Kualitas kerja						
3	Karyawan memahami tugas - tugas rutin yang akan dikerjakan setiap harinya					
Keandalan						
4	Karyawan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi					
Kehadiran						
5	Pegawai datang tepat waktu					
Kemampuan bekerja sama						
6	Semua karyawan selalu bekerja sama dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula					

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	3
5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	2	3	4
3	4	3	4	3	3
4	4	4	4	3	3
4	4	4	5	4	4
5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	3
5	5	5	4	4	3
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	3
4	4	4	2	3	2
5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	3	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	1
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3
4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5
2	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5
3	4	4	5	3	5	4	4	4	3	5	5
3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4
5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	5
3	4	4	3	5	4	5	4	3	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
2	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	3	2	1	3	4	4	4	2	2
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5

Gambar Uji Validitas Motivasi Kerja

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Motivasi Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.278	.470**	.223	.394*	.374*	.411**	.446**	.159	.463**	.552**
	Sig. (2-tailed)		.085	.002	.167	.012	.017	.009	.004	.327	.003	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.276	1	.525**	.403**	.476**	.452**	.389*	.565**	.276	.479**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.085		<.001	.010	.002	.003	.013	<.001	.085	.002	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.470**	.525**	1	.520**	.729**	.573**	.576**	.671**	.207	.742**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.200	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.223	.403**	.520**	1	.709**	.425**	.533**	.768**	.316*	.545**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.167	.010	<.001		<.001	.006	<.001	<.001	.047	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.394*	.476**	.729**	.709**	1	.702**	.709**	.794**	.373*	.788**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.012	.002	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.018	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.374*	.452**	.573**	.425**	.702**	1	.428**	.664**	.607**	.758**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.017	.003	<.001	.006	<.001		.006	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.411**	.389*	.576**	.533**	.709**	.428**	1	.559**	.273	.499**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.009	.013	<.001	<.001	<.001	.006		<.001	.089	.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.446**	.565**	.671**	.768**	.794**	.664**	.559**	1	.326*	.734**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.004	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.040	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	.159	.276	.207	.316*	.373*	.607**	.273	.326*	1	.564**	.512**
	Sig. (2-tailed)	.327	.085	.200	.047	.018	<.001	.089	.040		<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.10	Pearson Correlation	.463**	.479**	.742**	.545**	.788**	.758**	.499**	.734**	.564**	1	.866**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	<.001	<.001		<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.552**	.649**	.809**	.762**	.904**	.776**	.733**	.886**	.512**	.866**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Gambar Uji Validitas Lingkungan Kerja

		Correlations												Lingkungan Kerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
X2.1	Pearson Correlation	1	.619**	.359*	.416**	.181	.469**	.484**	.391*	.407**	.467**	.185	.274	.634**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.027	.008	.536	.002	.002	.013	.039	.002	.352	.087	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.619**	1	.658**	.546**	.263	.427**	.596**	.524**	.612**	.464**	.242	.302	.737**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	.182	.006	<.001	<.001	<.001	.003	.132	.058	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.359*	.658**	1	.615**	.320*	.426**	.383**	.396*	.415**	.552**	.389*	.539**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.027	<.001		<.001	.044	.006	.016	.013	.006	<.001	.013	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.416**	.546**	.615**	1	.465**	.683**	.318*	.414**	.589**	.584**	.307	.348*	.744**
	Sig. (2-tailed)	.008	<.001	<.001		.002	<.001	.045	.008	<.001	<.001	.354	.028	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.181	.263	.320*	.465**	1	.659**	.397*	.337*	.352*	.453**	.401*	.269*	.618**
	Sig. (2-tailed)	.536	.102	.044	.002		<.001	.011	.034	.026	.003	.010	.023	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.469**	.427**	.426**	.683**	.659**	1	.531**	.487**	.481**	.610**	.598**	.552**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.008	<.001	<.001		<.001	.001	.003	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.484**	.596**	.396*	.318*	.397*	.531**	1	.695**	.293	.435**	.514**	.492**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	.018	.045	.011	<.001		<.001	.077	.005	<.001	.003	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	.391*	.524**	.396*	.414**	.337*	.487**	.695**	1	.365**	.571**	.424**	.346*	.719**
	Sig. (2-tailed)	.013	<.001	.013	.008	.034	.001	<.001		<.001	<.001	.006	.029	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	.407**	.612**	.615**	.589**	.352*	.461**	.283	.565**	1	.664**	.172	.140	.658**
	Sig. (2-tailed)	.009	<.001	.008	<.001	.026	.003	.077	<.001		<.001	.388	.389	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.10	Pearson Correlation	.467**	.464**	.552**	.584**	.453**	.510**	.435**	.571**	.654**	1	.198	.260	.720**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	<.001	<.001	.003	<.001	.005	<.001	<.001		.221	.105	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.11	Pearson Correlation	.185	.242	.389*	.307*	.401*	.599**	.514**	.424**	.172	.198	1	.973**	.541**
	Sig. (2-tailed)	.262	.132	.013	.054	.010	<.001	<.001	.006	.386	.221		<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.12	Pearson Correlation	.274	.302	.539**	.348*	.359*	.552**	.492**	.348*	.140	.260	.973**	1	.607**
	Sig. (2-tailed)	.087	.058	<.001	.028	.023	<.001	.003	.029	.386	.105	<.001		<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.634**	.737**	.702**	.744**	.618**	.827**	.728**	.719**	.658**	.720**	.541**	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Gambar Uji Validitas Kinerja Pegawai

		Correlations						Kinerja Pegawai
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
Y1	Pearson Correlation	1	.617**	.744**	.201	.470**	.300	.714**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.213	.002	.060	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.617**	1	.847**	.200	.393*	.275	.708**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.216	.012	.086	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.744**	.847**	1	.274	.487**	.377*	.801**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		.087	.001	.017	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.201	.200	.274	1	.736**	.492**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.213	.216	.087		<.001	.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.470**	.393*	.487**	.736**	1	.666**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.002	.012	.001	<.001		<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	.300	.275	.377*	.492**	.666**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.060	.086	.017	.001	<.001		<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.714**	.708**	.801**	.673**	.850**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Uji Reliabilitas

Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	10

Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	12

Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	6

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.854	2.295		2.115	.041		
	Motivasi Kerja	.270	.066	.538	4.085	<.001	.480	2.081
	Lingkungan Kerja	.179	.066	.356	2.702	.010	.480	2.081

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.081	1.421		-.760	.452		
	Motivasi Kerja	-.015	.041	-.083	-.361	.720	.480	2.081
	Lingkungan Kerja	.058	.041	.322	1.407	.168	.480	2.081

a. Dependent Variable: Abs_Res

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.854	2.295		2.115	.041		
	Motivasi Kerja	.270	.066	.538	4.085	<.001	.480	2.081
	Lingkungan Kerja	.179	.066	.356	2.702	.010	.480	2.081

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji t atau Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.854	2.295		2.115	.041		
	Motivasi Kerja	.270	.066	.538	4.085	<.001	.480	2.081
	Lingkungan Kerja	.179	.066	.356	2.702	.010	.480	2.081

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Statistik F (Simultan)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.277	2	109.639	41.522	<,001 ^b
	Residual	97.698	37	2.640		
	Total	316.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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