

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK SUMUT CABANG
KOORDINATOR MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

**AYU SUSANTO
NPM: 1505160716**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : AYU SUSANTO

NPM : 1505160716

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
SUMUT CABANG KOORDINATOR MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi

Medan, Maret 2019

Pembimbing


RINI ASTUTI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si


H. JANURI, SE, M.M, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : AYU SUSANTO
NPM : 1505160716
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
 2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak/plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
 3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti menamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
 4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Masalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
- Kianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



Surat Pernyataan ini diserahkan kepada P.
di Medan, Sumatera Utara, tanggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474 Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : AYU SUSANTO
NPM : 1505160716
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PADA PT. BANK SUMUT
CABANG KOORDINATOR MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
13/ - 19 2	Jelaskan Deskripsi Karakteristik Responden	/	
17/ - 19 2	Jelaskan Uji Asumsi Prasik	/	
20/ - 19 2	Jelaskan pembahasan untuk uji parsial dan simultan	/	
5/3 - 19	Kesimpulan & Buran - Abstrak - Daftar isi - Lampiran	/	
0/3 - 19	Acc sidang Meja Hijau.	/	

Medan, Maret 2019
Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi

Pembimbing Skripsi


RINI ASTUTI, SE., M.M.


JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si

ABSTRAK

Ayu Susanto (1505160716) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan

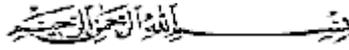
Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Dalam mencapai kinerja yang tinggi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah diantara semua faktor tersebut ada dua faktor yang cukup mempengaruhi yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi.

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada karyawan Bank Sumut.

Dari hasil penelitian ini diperoleh secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. secara simultan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Cabang Koordinator Medan

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warrohmatullohi Wabarokatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala, yang telah memberikan Rahmat serta Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal dengan tepat waktu dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan”**.

Adapun tujuan dari penulis proposal skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai derajat sarjana ekonomi jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak atas bantuan berupa materil dan moril, bimbingan, petunjuk, serta nasehat-nasehat yang tidak ternilai harganya hingga penulisan proposal skripsi ini terselesaikan sebagaimana mestinya. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ayah handa Armen Susanto dan Ibunda tercinta Azizah yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada Penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus kepada Penulis.
2. Saudara-saudara saya Irwan Syahputra dan Aditya Syahputra serta adik tersayang Riski Syahputra yang telah memberikan dukungan kepada penulis.

3. Bapak Dr. Agusani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
4. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
7. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E, M.Si selaku ketua Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Linzzy Pratami Putri, S.E, M.M selaku dosen penasehat Akademik kelas.
10. Ibu Rini Astuti, S.E, M.M selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan dan bimbingan dalam menyelesaikan proposal skripsi.
11. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengikuti perkuliahan sampai dengan penyelesaian proposal skripsi ini.
12. Seluruh Staff Karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

13. Terima kasih untuk teman-teman saya, Endang, Siti Sheila, Widya, Sayful Akbar yang telah memberikan dorongan dan motivasi dalam penyusunan proposal.
14. Terimakasih Teman Seperjuangan kelas D Manajemen Siang Setambuk 2015 terimakasih atas do'a dan kebersamaannya selama masa perkuliahan.

Akhir kata penulis berharap semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi pembaca, serta penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk kesempurnaan skripsi.

Medan, Januari 2019

Ayu Susanto

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... iv

DAFTAR TABEL vi

DAFTAR GAMBAR..... vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5

BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori.....	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
c. Tujuan Kinerja	9
d. Indikator Kinerja	11
2. Lingkungan Kerja	13
a. Pengertian Lingkungan Kerja	13
b. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	14
c. Manfaat Lingkungan Kerja	14
d. Indikator Lingkungan kerja	15
3. Motivasi	17
a. Pengertian Motivasi	17
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	18
c. Tujuan Motivasi	21
d. Indikator Motivasi.....	22
B. Kerangka Konseptual.....	23
C. Hipotesis	25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	27
B. Definisi Operasional	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
D. Populasi dan Sampel.....	30
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Teknik Analisis Data	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kinerja	28
Tabel III.2	Indikator Lingkungan Kerja	28
Tabel III.3	Indikator Motivasi	29
Tabel III.4	Waktu Penelitian	30
Tabel III.5	Daftar Populasi Penelitian	30
Tabel III.6	Skala Pengukuran Likert	33
Tabel III.7	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	34
Tabel III.8	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	35
Tabel III.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	36
Tabel III.10	Reliabilitas	37
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel IV.4	Jawaban Responden Variabel Lingkungan kerja	44
Tabel IV.5	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi	46
Tabel IV.6	Tabulasi Jawaban Responden Kinerja	49
Tabel IV.7	Uji Multikolinearitas	53
Tabel IV.8	Regresi Berganda	55
Tabel IV.9	Uji t	57
Tabel IV.10	Uji F	58
Tabel IV.11	Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	24
Gambar II.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	24
Gambar II.3	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	40
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	41
Gambar IV.1	Hasil Uji Normalitas.....	52
Gambar IV.2	Hasil Uji Heterokedastisitas	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja karyawan yang baik. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Ricardianto (2014, hal. 67), 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 Maharjan (2015, hal 615) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Menurut Sutrisno (2010, hal 176), perusahaan perlu menetapkan strategi dalam peningkatan kinerja karyawan yang tepat yaitu dengan cara memahami beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain efektifitas dan efesiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin kerja dan inisiatif.

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Dalam mencapai kinerja yang tinggi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah diantara semua faktor tersebut ada dua faktor yang cukup mempengaruhi yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi.

Menurut Sidanti (2015,hal 44), lingkungan kerja merupakan kondisi-kodisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Adapun faktor-faktor Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu fasilitas kerja, gaji, tunjangan, dan hubungan kerja.

Hal ini beralasan adanya bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa meneger dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi sehingga dapat terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Sukanto dan Handoko (2016, hal 160), motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu, faktor dari dalam diri orang itu sendiri (intrinsic) dan faktor dari luar diri seseorang (ekstrinsik).

PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang bertindak sebagai pemegang kas daerah. Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan di PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan ialah karena melihat kondisi lingkungan yang kurang optimal misalnya dari

segi lingkungan kerja yang meliputi, seperti tempat penataan dokumen diruangan arsip yang kurang rapi sehingga dapat mempersulit karyawan lain dalam mencari berkas sehingga akan berdampak pada karyawan lainnya, contohnya seperti apabila teller ingin mencari berkas diruangan arsip tetapi tidak ditemukan maka teller tersebut akan berisiko untuk mengganti uang nasabah. Masalah motivasi salah satunya dapat dipengaruhi oleh adanya pemberian penghargaan atau reward kepada karyawan yang berprestasi tetapi tujuan perusahaan tidak tercapai. Karena tingginya target yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Dengan adanya masalah ini dapat mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja karyawan yang belum sepenuhnya sesuai dengan target yang diharapkan oleh instansi/organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan** ”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan dapat diperoleh informasi permasalahan yang ada diinstansi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dari segi penempatan-penmpatan berkas dokumen diruangan arsip yang kurang rapi sehingga mempersulit karyawan dalam mencari berkas.

2. Sering terjadi gangguan/lemahnya sinyal komputer diruangan kerja sehingga mempersulit karyawan dalam mengakses data.
3. Penghargaan/reward yang tidak sesuai harapan dapat mempengaruhi motivasi karyawan.
4. Karyawan bekerja tidak sesuai target sehingga terjadinya penurunan kinerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dalam hal ini banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

2. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang dikemukakan di atas maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis peneliti ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk menambah wawasan dan memperluas pengetahuan serta pengalaman penulis dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi perusahaan dalam mengambil suatu kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Muhammadiyah Sumatera Utara Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan yang lebih baik di masa yang akan datang. Khususnya dalam memberi masukan dan tambahan informasi serta menyampaikan saran bermanfaat bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara mengenai masalah di bidang ekonomi.

d. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan acuan bagi pembaca dan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan tema yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. URAIAN TEORI

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dan Basri (2012, hal 187), kinerja juga merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama priode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Adapun kata lain definisi kinerja menurut Sedarmayanti (2015, hal 137), adalah hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Selain itu menurut Mangkunegara (2017, hal 3), kinerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh individu maupun kelompok berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan atau

perilaku nyata yang di tampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Gomez (2012, hal 190) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Koordinasi aktivitas kerja yang kurang baik antar pekerja
- 2) Informasi atau instruksi yang kurang memadai untuk menjalankan pekerjaan
- 3) Bahan berkualitas rendah
- 4) Kurangnya peralatan yang diperlukan
- 5) Ketidakmampuan memperoleh bahan mentah, suku cadang atau persediaan
- 6) Sumber daya keuangan yang kurang memadai
- 7) Supervise yang lemah
- 8) Tidak ada kerja sama antara pekerja atau hubungan yang kurang baik antar karyawan
- 9) Pelatihan yang kurang memadai
- 10) Kurangnya waktu untuk menghasilkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diperlukan
- 11) Lingkungan kerja yang kurang baik (misalnya: dingin, panas, bising, dll)
- 12) Peralatan yang tidak berfungsi dengan baik

Adapun menurut Davis (2017, hal 67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1) Faktor kemampuan

Pegawai yang memiliki IQ dan kemampuan di atas rata-rata (IQ110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation kerja). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

c. Tujuan kinerja

Tujuan kinerja menurut Berger dan Berger (2012, hal 195) adalah sebagai berikut :

- 1) Mendorong pencapaian hasil, manajemen kinerja merupakan memicu peningkatan hasil bisnis melalui penyelarasan tujuan, ukuran, dan berbagai informasi kinerja individu, tim dan perusahaan (organisasi).
- 2) Mengembangkan kapabilitas, manajemen kinerja bertujuan mengembangkan kapabilitas organisasi dan individu dengan cara mengklarifikasi peran, kompetensi, menyampaikan umpan balik konstruktif dan secara formal melaksanakan pembinaan (*coaching*) dan mentoring.

- 3) Menetapkan konsekuensi, manajemen kinerja menentukan perbedaan tingkat kinerja karyawan sebagai sarana untuk menentukan imbalan (reward), baik berupa kompensasi, penugasan khusus, maupun penghargaan dalam bentuk lainnya.

Adapun menurut Riani (2011, hal 103) tujuan kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi regular terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- a) Telaah gaji, keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
- b) Kesempatan promosi, keputusan-keputusan penyusunan pegawai (staffing) yang berkenaan dengan promosi, donasi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

- 2) Tujuan pengembangan

- a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
- b) Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja, Umpan balik prestasi kerja (performance feedback) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.

- c) Meningkatkan prestasi kerja, tujuan penilaian prestasi kerja juga memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja dimasa yang akan datang.
- d) Menentukan tujuan-tujuan prestasi karir, penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- e) Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan, penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011, hal 75) indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perubahan maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2) Kendala

Kendala seorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruktur ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin, dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

3) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kinerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan keberhasilan dari hasil kinerja seseorang.

4) Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu nilai untuk menentukan karya tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

Menurut Moheriono (2012, hal 114) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 2) Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai suatu yang diinginkan. Indikator ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
- 3) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 4) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh

suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

- 6) Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

2. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Lingkungan mempengaruhi aktivitas manajerial. Lingkungan manajemen atau lingkungan organisasi dapat diartikan sebagai keseluruhan elemen yang terdapat di dalam atau di luar organisasi yang mempengaruhi aktivitas manajerial (Silalahi. 2014, hal 85). Adapun menurut Sedarmayanti (2011, hal 2), Lingkungan kerja adalah 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 Nitisemito (2012, hal 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang di sekitar tempat kita bekerja baik berkaitan dengan lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang membuat karyawan merasa nyaman dan mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkannya

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Afandi (2014, hal 66) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan.

Adapun menurut Sedarmayanti (2018, hal 45), faktor-faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja pegawai hingga produktivitas kerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :suhu, penerangan, mutu udara.Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai ditempat kerjanya.
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesame dengan rekan kerja ataupun hubngan dengan bawahan.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (2014, hal 793) manfaat lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- 2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Sedangkan menurut Afandi (2014, hal 71) manfaat dari lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2013, hal 118) menyatakan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Tempat bekerja

Tempat bekerja adalah suatu ruangan kerja dimana para karyawan biasa mengajarkan pekerjaannya diruangan tersebut dengan nyaman.

2) Kebersihan

Kebersihan ditempat bekerja harus selalu diperhatikan, karena apabila tempat bekerjabersih makaakan menimbulkan kenyamanan dan minat karyawan dalam bekerja.

3) Pencahayaan

Cukupnya sinar yang masuk kedalam ruangan kerja dan penerangan yang ada harus sesuai kebutuhan, tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap. Dengan ini diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

4) Ketenangan

Ketenangan adalah hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman dan nyaman akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

5) Hubungan kerja

Hubungan kerja yang baik yang terjalin antara rekan kerja akan dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal didalam suatu organisasi, karena dengan adanya hubungan yang harmonis maka akan terciptanya hubungan kekeluargaan diantara para karyawan.

Adapun menurut Sedarmayanti (2018, hal 72) Indikator Lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

1) Lampu penerangan tempat kerja

2) Jendela tempat bekerja

3) Tata warna

- 4) Dekorasi
- 5) Bunyi musik
- 6) Bunyi mesin pabrik, bengkel
- 7) Suhu udara
- 8) Kelembaban udara

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi.

Menurut Cascio (2015, hal 264) Motivasi merupakan sesuatu kekuatan yang di hasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhan. Sedangkan menurut Sukanto dan Handoko (2016, hal 160), mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Selain itu menurut Liang Gie (2015, hal 264) Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan–tindakan tertentu. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang sangat berpengaruh penting bagi individu maupun kelompok dalam membangkitkankan semangat kerja untuk pencapaian tujuan yang diinginkan.

b. Faktor – fakto yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutermeister (2018, hal 57), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kondisi fisik lingkungan kerja (*physical working condition*)
- 2) Kondisi sosial lingkungan kerja (*social working condition*)
- 3) Keterpenuhan kebutuhan dasar individu (*fulfillment of individual basicneeds*).

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012, hal 296) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

- 1) Faktor internal
 - a) Kematangan pribadi

Orang yang bersidat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu, kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasi.

- b) Tingkat pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan karyawan tersebut mempunyai motivasi yangrendah didalam bekerja.

c) Keinginan dan harapan pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaan akan mempunyai motivasi yang tinggi terhadap kinerjanya.

2) Faktor eksternal

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c) Supervise yang baik

Seorang supervise dituntut untuk memahami sifat dan karakteristik bawahannya . seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu memotivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan mendukung perencanaan dan pengembangan karir untuk para karyawan.

d) Ada jaminan karir

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap

akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f) Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasari pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

c. Tujuan Motivasi

Menurut Saydam (2012, hal 292) motivasi memiliki tujuh tujuan yaitu adalah sebagai berikut :

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja.
- 4) Meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Sedangkan menurut Sunyoto (2012, hal 17) tujuan motivasi adalah :

- 1) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 2) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas pekerjaannya.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

d. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013, hal 111) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 2) Kerja keras adalah melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 3) Ketekunan adalah melakukan segala pekerjaan dengan tekun dan rajin serta bersungguh-sungguh.
- 4) Rekan kerja, yang dipilih adalah memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 5) Tingkat cita-cita yang tinggi, adalah memiliki ambisius yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2013, hal 163) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Upaya yang layak
- 2) Pempatan untuk maju
- 3) Promosi
- 4) Pengakuan sebagai individu
- 5) Peamanan
- 6) Tempat kerja yang baik
- 7) Penerimaan oleh kelompok
- 8) Perlakuan yang wajar
- 9) Pengakuan atas prestasi

B. Kerangka Konseptual

Dalam hal ini akan dapat disusun sebuah kerangka konseptual dalam usaha memberikan gambaran arah hubungan dan pengaruh antara variable-variabel yang akan diteliti. Sebab kerangka konseptual pada dasarnya adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti.

Oleh karena itu dalam penelitian ini, kerangka konseptual yang akan di kemukakan adalah mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam kerangka konseptual pada penelitian ini adalah suatu kaitan dan hubungan antara konsep yang satu terhadap konsep lainnya dari masalah yang ingin di teliti. Oleh Karena itu dengan adanya pengaruh lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka akan menimbulkan semangat kerja dan kepuasan kerja yang baik pula.

Menurut Alex S (2018, hal 183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Djamhur Hamid, 2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar II. 1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Sukanto dan Handoko (2016, hal 160), mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Oleh sebab itu motivasi sangat berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan akan berdampak sangat baik nantinya pada perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan (Juniantara& Riana, 2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



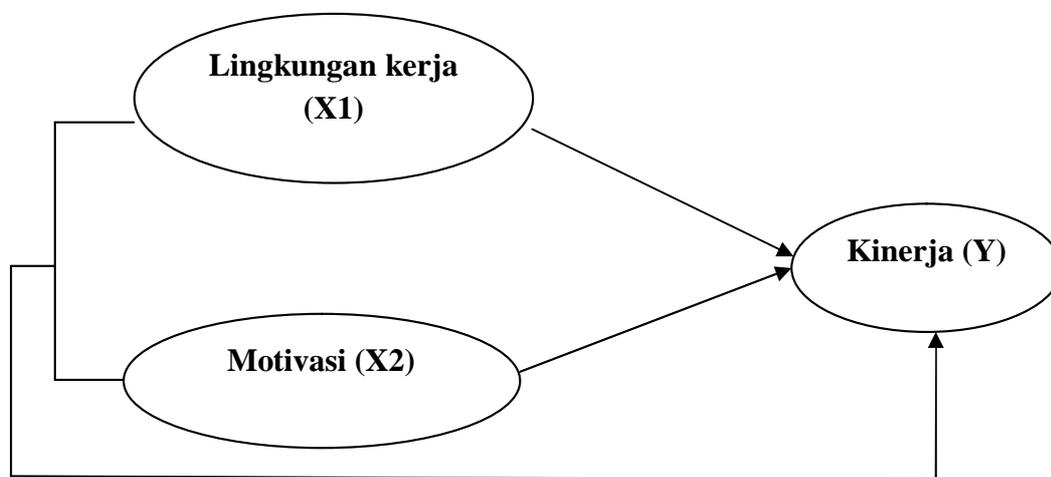
Gambar II. 2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Rivai dan Basri (2012, hal 187) kinerja juga merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini menunjukkan hubungan antara

pendekatan strategis yang merupakan lingkungan kerja sebagai pendorong dan motivasi bagi karyawan.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan (Hidayat& Taufik, 2012) menunjukkan bahwa X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Y adalah sebesar 87.9%. variabel independen (X1 dan X2) secara bersama-sama mempengaruhi variasi perubahan variabel dependen (Y) sebesar 88.5%, sedangkan sisanya 12,1%



Gambar II. 3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Menurut Winarno (2012) hipotesis adalah sebuah kesimpulan tetapi kesimpulan ini belum final, masih harus dibuktikan. Berdasarkan kajian teori dan kajian terhadap hasil penelitian yang pernah dilakukan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT.Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

2. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan di PT.Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.
3. Ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT.Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, penelitian tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan dalam hal ini adalah kausal (sebab akibat), yaitu dengan adanya perubahan suatu variabel akan diikuti oleh variabel lainnya (Sugiyono 2013, hal 5).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini.

1. *Dependent Variable* (Variabel Terikat Y)

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas (Juliandi, dkk, 2015, hal. 22). Variabel terikat pada variabel ini adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja dan aktivitas yang dicapai karyawan saat bekerja guna untuk mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2011, hal 75), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

Tabel III.1
Indikator kinerja

No	Indikator
1	Sikap
2	Kendala
3	Kualitas Kerja
4	Kuantitas Kerja

Sumber: Mangkunegara (2011, hal. 75)

2. *Independent Variable* (Variabel Bebas)

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitaran pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja tersebut saat menjalankan tugasnya. Menurut Sutrisno (2013, hal 118) menyatakan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel III.2
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Tempat bekerja
2	Kebersihan
3	Pencahayaan
4	Ketenangan
5	Hubungan kerja

Sumber: Sutrisno (2013, hal. 188)

b. Motivasi (X_2)

Motivasi adalah suatu acuan dalam diri seseorang yang mendorong individu tersebut untuk berinovasi dan juga guna mencapai tujuan yang diinginkan individu tersebut. Menurut Mangkunegara (2013, hal 111) indikator motivasi yaitu :

Tabel III.3
Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Usaha untuk maju
2	Kerja keras
3	Ketekunan
4	Rekan kerja
5	Tingkat cita-cita yang tinggi

Sumber: Mangkunegara (2013, hal 111)

C. Tempat dan Waktu penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan yang beralamatkan di jalan Imam Bonjol no 18.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai Desember 2018 sampai dengan Januari 2019. Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian di bawah ini :

Tabel III.4
Wak'tu penelitian

NO	Jenis Kegiatan	Waktu Penelitian																			
		Nop –2018				Des – 2018				Jan – 2019				Feb - 2019				Mar-2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset																				
2.	Pengajuan Judul																				
3.	Penulisan Proposal																				
4.	Seminar Proposal																				
5.	Pengolahan Data																				
6.	Bimbingan Skripsi																				
7.	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2010, hal 117) menyatakan bahwa bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang di pelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Penelitian ini populasinya adalah 112 orang karyawan di PT.Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

Tabel III.5
Daftar Populasi Penelitian

No.	Bagian	Populasi	Sampel
1.	Devisi Operasional	50 Orang	24
2.	Devisi Kredit	32Orang	15
3.	Devisi Pemasaran	30 Orang	14
Total		112 Orang	53

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah / ukuran sampel dalam penelitian ini dengan teknik penarikan sampel yang digunakan metode *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi diambil secara acak untuk diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel tanpa memperhatikan tingkatan yang ada didalam populasi.

Untuk menentukan jumlah sampel dari suatu populasi yang dibutuhkan maka penelitian ini menggunakan rumus Slovin yaitu :

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presentase kelonggaran kesalahan ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masi dapat tolerir atau diinginkan (misalnya 1%, 5%, 10%). Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{112}{1 + 112 (0,1)^2} = 52,8 = 53 \text{ orang}$$

Dari hasil perhitungan diatas dengan populasi sebesar 112, maka dengan pendekatan Slovin ukuran sampel ditetapkan sebesar 53 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang penulis lakukan adalah menggunakan sumber data primer dan juga sumber data skunder. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber data skunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat dari orang lain maupun dokumen. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara (Interview)

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang di butuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak terstruktur.

2. Angket (Quesioner)

Teknik dan instrument dalam penelitian yang digunakan adalah berupa Quesioner (daftar pernyataan). Questioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT.Bank Sumut Cabang Koordinator Medan dengan membutuhkan tanda (\surd). Dimana setiap pernyataan memiliki lima opsi, jenis skala yang digunakan adalah *skala likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi orang / kelompok tentang fenomena sosial.

Tabel III.6
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pernyataan dari variabel yang diteliti.

Agar hasil questioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji dan reabilitas sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment seperti rumus Sugiyono (2010, hal 255) yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum yi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xiyi)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji adalah valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan r table. Apabila nilai r hitung > r table, maka butir instrument adalah valid. Butir instrument yang tidak valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan item didalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket.

Tabel III.7

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,557	0,2706	Valid
Pernyataan 2	0,470	0,2706	Valid
Pernyataan 3	0,572	0,2706	Valid
Pernyataan 4	0,482	0,2706	Valid
Pernyataan 5	0,426	0,2706	Valid
Pernyataan 6	0,620	0,2706	Valid
Pernyataan 7	0,765	0,2706	Valid
Pernyataan 8	0,474	0,2706	Valid
Pernyataan 9	0,286	0,2706	Valid
Pernyataan 10	0,434	0,2706	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.7 dimana nilai validitas pernyataan untuk kompensasi seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=53-2=51= 0,2706$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel III.8

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,514	0,2706	Valid
Pernyataan 2	0,760	0,2706	Valid
Pernyataan 3	0,618	0,2706	Valid
Pernyataan 4	0,658	0,2706	Valid
Pernyataan 5	0,441	0,2706	Valid
Pernyataan 6	0,321	0,2706	Valid
Pernyataan 7	0,760	0,2706	Valid
Pernyataan 8	0,618	0,2706	Valid
Pernyataan 9	0,658	0,2706	Valid
Pernyataan 10	0,601	0,2706	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.9 dimana nilai validitas pernyataan untuk lingkungan kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=53-2=51= 0,2706$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,513	0,2706	Valid
Pernyataan 2	0,658	0,2706	Valid
Pernyataan 3	0,698	0,2706	Valid
Pernyataan 4	0,561	0,2706	Valid
Pernyataan 5	0,423	0,2706	Valid
Pernyataan 6	0,340	0,2706	Valid
Pernyataan 7	0,658	0,2706	Valid
Pernyataan 8	0,698	0,2706	Valid
Pernyataan 9	0,740	0,2706	Valid
Pernyataan 10	0,952	0,2706	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.10 dimana nilai validitas pernyataan untuk loyalitas kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=53-2=51= 0,2706$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk apakah instrument penelitian merupakan instrumen handal dan dapat dipercaya. Menurut Nunnally dalam Sugiono (2010, hal. 185) menyatakan bahwa “ jika nilai koefisien reliabilitas (Spreman Brown/ r_i) $> 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangannya :

R = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

σ^2 = Varians total

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0,6$ maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $\text{Alpha} \leq 0,6$ maka reliabilitas kurang baik.

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Lingkungan Kerja	,662	10
Motivasi	,782	10
Kinerja	,706	10

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data adalah salah satu yang digunakan untuk mengelola hasil penelitian guna suatu kesimpulan. Hasil dari angket yang disebarkan setelah selesai dalam tahap pendataan, kemudian hasil ini dilakukan uji validitas, korelasi antar skor item terhadap skor total merupakan teknik yang dipakai, nilai koefisien $r > 0,30$ dianggap valid, dan sebaliknya jika nilai koefisien $r < 0,30$ dinyatakan invalid. (Sugiono, 2013).

a. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

1) Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Kriteria untuk menentukan atau tidaknya data, maka dapat dilihat dari pada nilai probabilitasnya data adalah normal, jika nilai Kolmogov-Smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2 – tailed) > a 0,05).

2) Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variable independen. Dalam penelitian ini Multikolinearitas menggunakan Tolerance dan VIF (Variance Information Factor). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1.

3) Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak yakinan variance dari dari residual dari satu kepengamatan yang lain tetap. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur. maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Regresi Berganda

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Dimana:

Y = Produktivitas

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Pengaruh Motivasi

X_2 = Pengaruh Lingkungan kerja

c. Uji Secara Parsial (uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y) Untuk mencapai signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t (sugiyono , 2010, hal.253) sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Keterangan:

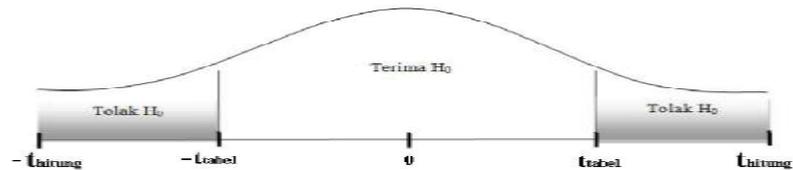
t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

rt = Korelasi Parsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

Dengan ketentuan:

- 1) H_0 = Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 2) H_1 = Ada pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

c. Uji Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dengan rumus sebagai berikut yaitu:

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

Keterangannya:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

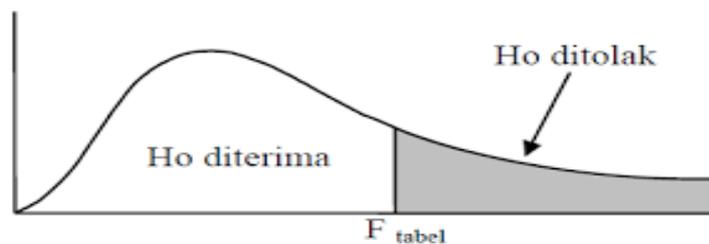
F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f table

Bentuk pengujiannya adalah:

- 1) H_0 = tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 2) H_a = ada pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian:

- 1) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a bila $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ dan $-f_{\text{hitung}} > f_{\text{table}}$.
- 2) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ dan $-f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

d. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variable dependen amat teratas. Nilai yang mendekati satu berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variasi variable berikut dipengaruhi variable terikat dengan menggunakan rumus adalah:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangannya:

D = Determinasi

R = Nilai Kontribusi

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Penyebaran angket yang peneliti lakukan terhadap 53 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di Bank Sumut. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	17 orang	30%
2	Laki-Laki	36 orang	70%
	Jumlah	53 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 17 orang (30%) dan laki-laki 36 orang (70%). Persentase karyawan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di Bank Sumut didominasi jenis kelamin laki-laki hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Tigaraksa banyak yang berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	23 orang	40%
2	30 tahun ke atas	30 orang	60%
	Jumlah	53 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa usia karyawan Bank Sumut terbanyak adalah usia 30 tahun keatas (60%), hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Tigaraksa berusia 30 tahun keatas untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan seperti motivasi dan lingkungan kerja perusahaan.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	0 orang	0%
3	Diploma	10 orang	20%
4	S1	41 orang	76%
5	S2	2 orang	4%
	JUMLAH	53 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 41 orang (76%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Sumut lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian bahwa karyawan Bank Sumut memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu menerapkan motivasi dan budaya organisasi dengan baik.

Berikut adalah hasil jawaban responden :

Tabel 4.4
Jawaban Responden Variabel Lingkungan kerja (X1)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	17	31	58	9	17	2	4	2	4	53	100
2	8	15	32	60	9	17	4	8	0	0	53	100
3	10	19	30	57	11	21	2	4	0	0	53	100
4	5	9	31	58	15	28	2	4	0	0	53	100
5	24	45	26	49	2	4	1	2	0	0	53	100
6	15	28	17	32	14	26	7	13	0	0	53	100
7	8	15	21	40	12	23	10	19	2	4	53	100
8	1	2	17	32	24	45	10	19	1	2	53	100
9	25	47	25	47	1	2	2	4	0	0	53	100
10	11	21	38	72	2	4	2	4	0	0	53	100

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Tempat kerja saya mempunyai udara yang sejuk., responden menjawab sangat setuju 16%, setuju 58%, kurang setuju 18%, tidak setuju 4%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Bank Sumut diberi kebebasan untuk mengemukakan ide pendapatnya untuk kemajuan organisasi/perusahaan
- 2) Jawaban responden tentang Rungan tempat saya bekerja tertata dengan rapi., responden menjawab sangat setuju 11%, setuju 58%, kurang setuju

18%, tidak setuju 8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan harapan organisasi membantu mencapai misi perusahaan.

- 3) Jawaban responden tentang saya lebih bersemangat kerja diruangan yang bersih. responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 54%, kurang setuju 22%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan saling bekerjasama dan berkordinasi dalam melakukan pekerjaan.
- 4) Jawaban responden tentang Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan ditempat kerja. responden menjawab sangat setuju 6%, setuju 60%, kurang setuju 28%, tidak setuju 4%. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan di Bank Sumut selalu memberikan bantuan penjelasan mengenai pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.
- 5) Jawaban responden tentang Tingkat pencahayaan ditempat kerja sudah terang., responden menjawab sangat setuju 31%, setuju 53%, kurang setuju 4%, tidak setuju 2%. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan selalu mengawasi setiap pekerjaan karyawannya.
- 6) Jawaban responden tentang Pencahayaan yang terang di tempat kerja membantu saya dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju 18%, setuju 34%, kurang setuju 26%, tidak setuju 14%. Hal ini menunjukkan bahwa selalu memberikan solusi kepada karyawan yang menghadapi masalah dalam pekerjaannya.
- 7) Jawaban responden tentang Saya akan merasa tenang bekerja apabila tidak adanya gangguan yang terjadi diruangan kerja., responden menjawab

sangat setuju 11%, setuju 40%, kurang setuju 20%, tidak setuju 20%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah bekerja secara tepat waktu

- 8) Jawaban responden tentang Adanya jaminan keamanan di ruangan kerja membuat saya nyaman dalam bekerja., responden menjawab sangat setuju 1%, setuju 34%, kurang setuju 46%, tidak setuju 16%, sangat tidak setuju 2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh Bank Sumut.
- 9) Jawaban responden tentang Saya cenderung bertukar informasi dengan karyawan lain responden menjawab sangat setuju 1%, setuju 34%, kurang setuju 46%, tidak setuju 16%, sangat tidak setuju 2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh Bank Sumut.
- 10) Jawaban responden tentang saya dapat berkomunikasi baik dengan pimpinan perusahaan (tidak gerogi). responden menjawab sangat setuju 1%, setuju 34%, kurang setuju 46%, tidak setuju 16%, sangat tidak setuju 2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh Bank Sumut.

Tabel 4.5

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	26	30	57	8	15	1	2	0	0	53	100
2	24	45	22	42	3	6	4	8	0	0	53	100
3	11	21	38	72	2	4	2	4	0	0	53	100

4	8	15	28	53	13	25	3	6	1	2	53	100
5	23	43	23	43	6	11	1	2	0	0	53	100
6	18	34	25	47	8	15	2	4	0	0	53	100
7	24	45	22	42	3	6	4	8	0	0	53	100
8	11	21	38	72	2	4	2	4	0	0	53	100
9	8	15	28	53	13	25	3	6	1	2	53	100
10	16	30	28	53	7	13	2	4	0	0	53	100

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha menciptakan hal yang baru dalam pekerjaan saya., responden menjawab sangat setuju 24%, setuju 58%, kurang setuju 16%, tidak setuju 2%. Dari hasil jawaban responden tersebut dapat dilihat bahwa karyawan tidak ingin keluar dari Bank Sumut.
2. Jawaban responden tentang jika memperoleh teguran dari pemimpin, saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin termotivasi., responden menjawab sangat setuju 46%, setuju 40%, kurang setuju 4%, tidak setuju 8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memiliki komitmen terhadap organisasi yang baik.
3. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard organisasi. responden menjawab sangat setuju 18%, setuju 74%, kurang setuju 4%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap bekerja di Bank Sumut karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain

4. Jawaban responden tentang Saya mampu mengarahkan diri saya untuk mengeluarkan segala kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan ., responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 52%, kurang setuju 26%, tidak setuju 6%, sangat tidak setuju 2%. Hal ini menunjukkan bahwa Bank Sumut memberikan penghasilan yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya.
5. Jawaban responden tentang Saya berusaha mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin., responden menjawab sangat setuju 44%, setuju 42%, kurang setuju 12%, tidak setuju 2%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Tigaraksa sudah dapat berjalan dengan baik dalam memperhatikan segala kebutuhan karyawannya.
6. Jawaban responden tentang saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja., responden menjawab sangat setuju 34%, setuju 48%, kurang setuju 14%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.
7. Jawaban responden tentang Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja., responden menjawab sangat setuju 34%, setuju 48%, kurang setuju 14%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.
8. Jawaban responden tentang Saya cenderung makan siang bersama dengan rekan kerja., responden menjawab sangat setuju 34%, setuju 48%, kurang setuju 14%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan

bahwa karyawan belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.

9. Jawaban responden tentang saya selalu memiliki target dan tujuan dalam melakukan pekerjaan., responden menjawab sangat setuju 34%, setuju 48%, kurang setuju 14%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.
10. Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja dengan giat untuk mencapai cita-citasaya., responden menjawab sangat setuju 34%, setuju 48%, kurang setuju 14%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.

Tabel 4.6
Tabulasi Jawaban Responden Kinerja (Y)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	30	28	53	7	13	2	4	0	0	53	100
2	25	47	25	47	1	2	2	4	0	0	53	100
3	11	21	38	72	2	4	2	4	0	0	53	100
4	9	17	29	55	11	21	4	8	0	0	53	100
5	21	40	24	45	8	15	0	0	0	0	53	100
6	17	32	24	45	11	21	1	2	0	0	53	100
7	31	58	20	38	2	4	0	0	0	0	53	100
8	10	19	37	70	4	8	1	2	1	2	53	100

9	24	45	22	42	3	6	4	8	0	0	53	100
10	11	21	38	72	2	4	2	4	0	0	53	100

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden Pegawai PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan memiliki sikap toleransi yang baik antar sesama karyawan., responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 25%, kurang setuju 8%, tidak setuju 1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Bank Sumut diberikan tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan.
2. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu bersikap baik terhadap karyawan., responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 20%, kurang setuju 3%, tidak setuju 3%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pekerjaan karyawan di Bank Sumut selalu dinilai baik oleh pimpinan.
3. Jawaban responden tentang Kendala didalam pekerjaan dapat saya hadapi dengan baik. responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33%, kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Bank Sumut dapat mengerjakan tugas diluar tugas pokok dari perusahaan.
4. Jawaban responden tentang Jarang ditemukan kendala yang besar di perusahaan., responden menjawab sangat setuju 7%, setuju 24%, kurang setuju 11%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 2%.
5. Jawaban responden tentang Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik., responden menjawab sangat setuju 17%, setuju 21%, kurang setuju 5%, tidak setuju

- 2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu memberikan masukan terhadap solusi yang dihadapi perusahaan.
6. Jawaban responden tentang Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini., responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 22%, kurang setuju 7%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Bank Sumut lebih menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan kerja
 7. Jawaban responden tentang Dengan pengetahuan yang saya miliki saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik., responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 20%, kurang setuju 3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah loyal terhadap Bank Sumut karena ditempatkan sesuai dengan kemampuan
 8. Jawaban responden tentang Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan., responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33% kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%. Hal ini menunjukkan bahwa Bank Sumut mengutamakan karyawan yang memiliki kejujuran dan ketepatan kerja.
 9. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan., responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33% kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%. Hal ini menunjukkan bahwa Bank Sumut mengutamakan karyawan yang memiliki kejujuran dan ketepatan kerja.
 10. Jawaban responden tentang Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan, responden menjawab sangat setuju

8%, setuju 33% kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.

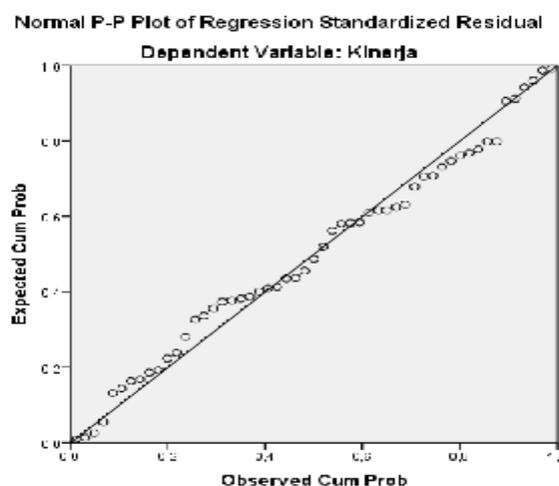
Hal ini menunjukkan bahwa Bank Sumut mengutamakan karyawan yang memiliki kejujuran dan ketepatan kerja.

2. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil dari olahan SPSS versi 24



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflactor factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Uji Multikolinearitas
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,690	3,436		2,238	,030		
	Lingkungan	,219	,069	,301	3,174	,003	,985	1,015
	Motivasi	,421	,062	,647	6,816	,000	,985	1,015

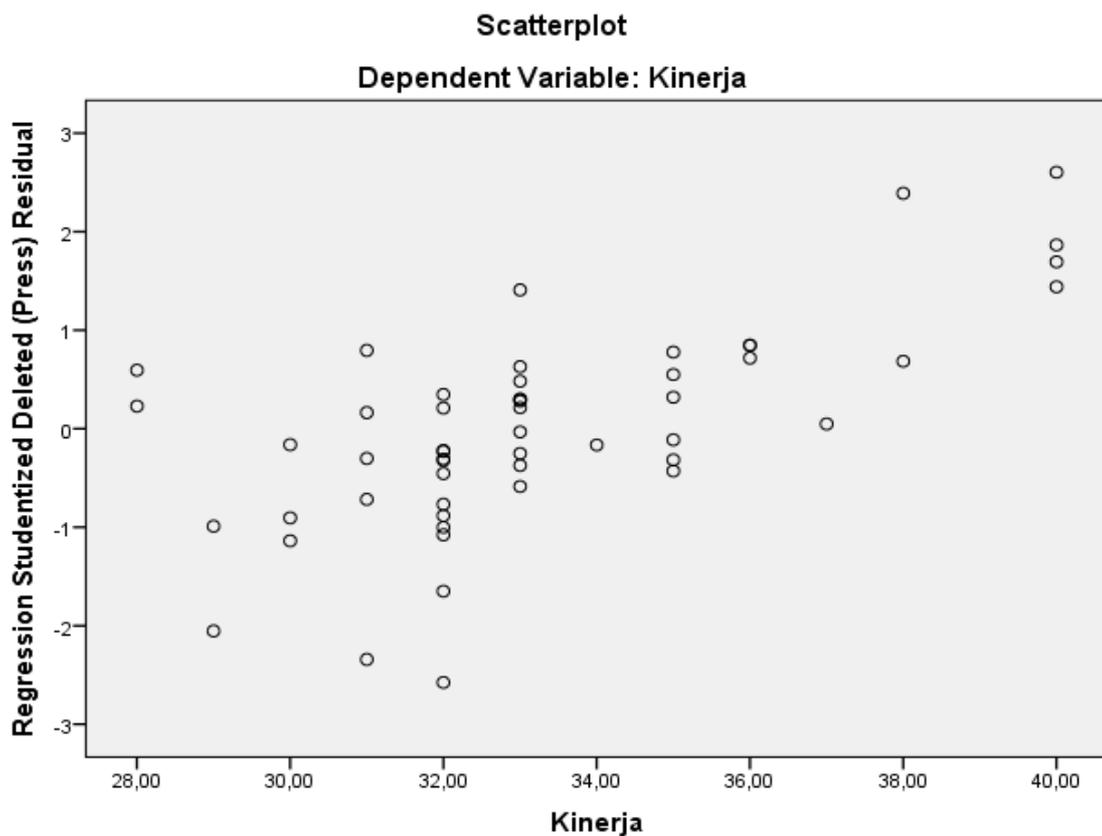
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 4.11 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang

dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar 4.1



Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 24 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

Tabel 4.8
Regresi Berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,690	3,436		2,238	,030		
	Lingkungan	,219	,069	,301	3,174	,003	,985	1,015
	Motivasi	,421	,062	,647	6,816	,000	,985	1,015

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.12 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,690 + 0,219X_1 + 0,421X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = konstanta

X1 = lingkungan kerja

X2 = motivasi

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 7,690 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, maka nilai kinerja sebesar 7,690 atau dengan kata lain jika variabel lingkungan kerja dan motivasi tidak ditingkatkan, maka kinerja masih sebesar 7,690.
2. Nilai koefisien regresi b1 sebesar 0,219 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada Bank Sumut. Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,219.
3. Nilai koefisien regresi b2 sebesar 0,421 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X2) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada Bank Sumut. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,421.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri lingkungan kerja dan motivasi dan terhadap variabel

dependen yaitu kinerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 = ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 = diterima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel 4.9
Uji t
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,690	3,436		2,238	,030		
	Lingkungan	,219	,069	,301	3,174	,003	,985	1,015
	Motivasi	,421	,062	,647	6,816	,000	,985	1,015

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikansinya untuk variabel lingkungan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,174 > t_{tabel}$ ($n-k=53-3=50$) 2,008. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel motivasi (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 6,816 > t_{tabel}$ ($n-k=53-3=50$) 2,008. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel

motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

1). Merumuskan hipotesis

H₀ : tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

H₁ : ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

2). Membandingkan hasil F_{sig} dengan nilai probabilitas α 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

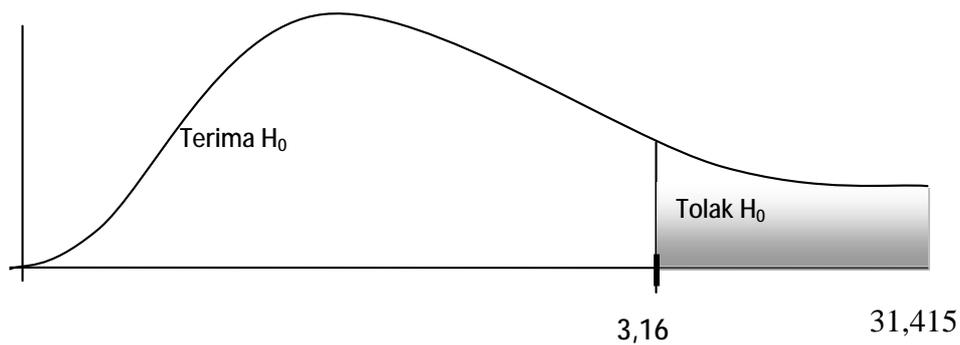
Jika $F_{sig} > \alpha$ 0,05 berarti H₀ diterima dan H₃ Ditolak

Jika $F_{sig} \leq \alpha$ 0,05 berarti H₀ ditolak dan H₃ Diterima

Tabel 4.10
Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251,865	2	125,933	31,415	,000 ^b
	Residual	200,437	50	4,009		
	Total	452,302	52			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan						

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai F_{hitung} (31,41) > F_{tabel} 3,18 (df₁=k-1=3-1=2) sedangkan (df₂=n-k=53-3=50). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut.



3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 ^a	,557	,539	2,00218

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,746, artinya kontribusi lingkungan kerja dan motivasi sebesar 74,6% untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Sumut.
2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,557 (55,7%) artinya 55,7% variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 44,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar peneliti.
3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,539 (53,9%), sehingga dapat dikatakan bahwa 53,9% variasi variabel independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sedangkan sisanya 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

Menurut Alex S (2018, hal 183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Djambur Hamid, 2014) dan (Elizar & Tanjung, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra (2015) yang berkesimpulan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana, artinya jika semakin tinggi lingkungan kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat juga.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

Menurut Sukanto dan Handoko (2016, hal 160), mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Wjayanti (2016) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian motivasi secara terus menerus terhadap karyawan, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rachmawati (2017) menyimpulkan bahwa ada hubungan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kesmindo Cepat Nusantara Medan. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jufrizen, (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Madani Medan.

3. Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui secara simultan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

Menurut Rivai dan Basri (2012, hal 187) kinerja juga merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini menunjukkan hubungan antara

pendekatan strategis yang merupakan lingkungan kerja sebagai pendorong dan motivasi bagi karyawan. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan (Hidayat & Taufik, 2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja adalah sebesar 87.9%. variabel independen (X1 dan X2) secara bersama-sama mempengaruhi variasi perubahan variabel dependen (Y) sebesar 88.5%, sedangkan sisanya 12,1%

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kordinator Medan.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kordinator Medan.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Kordinator Medan.

B. Saran

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan karyawan dan memberikan pendidikan atau pelatihan agar dapat menciptakan motivasi dan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Sumut

2. Sebaiknya perusahaan lebih baik lagi dalam menyusun sistem yang ada diperusahaan agar dapat menghasilkan motivasi yang baik bagi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, (2013), Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Ekonomi*. 9 (2), 191-198.
- Choliq. (2014), *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Ombak.
- Daulay, Raihanah, Khair, Hazmanan, Putri, Pratami, Linzzy dan Astuti, Rini. (2016). *Manajemen*. Medan: Usupress.
- Elizar dan Tanjung, Hasrudy, (2018), Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1 (1), 46-58.
- Hamid dan Ruhana. (2014), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 8 (2), 1-10.
- Herlambang, Susatyo. (2013), *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Hidayat, Taufiq. (2012), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*. 2 (1), 79-95.
- Jufrizen. (2017), Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*. 1 (1), 27-34.
- Juliandi, Azuar dan Irfan. (2013). *Metedeologi Penelitian Kuantitatif untuk ilmu Bisnis*. Cetakan Pertama. Bandung Citapustaka Media Perintis.
- Juniantara dan Riana. (2015), Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. ISSN: 2337-3067, 611-628.
- Kadarisman. (2012), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, yogyakarta: Graha Ilmu.
- Karweti. (2010), Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. 11 (2), 77-89.

- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keempatbelas. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex, S. (2010), *Manajemen Personaliala Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riani, Asri, Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ricardianto. (2014), *Human Capital Management*. Bogor: Penerbit IN Media.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan keenambelas, Bandung: CV Alfabeta.
- Setiawan, Agung. (2013,). *Pengaruh Disiplin dan motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*.
- Sidanti, (2015). Pengaruh lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA 9 (1), 44-53*.
- Surjosuseno. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik ADA Plastic. *Jurnal Manajemen. 3 (2), 175-179*.
- Sutormeister, Robert A. (2010). *People and Productivity, New York : Mc Graw. Hill Book Company*.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Predana Media Grup, Jakarta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.