

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan PT. Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Malang)

**SKRIPSI**

Diajukan untuk menempuh ujian sarjana  
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

**ZULIA MAHARATUN FAIQOH**  
**NIM. 105030200111066**



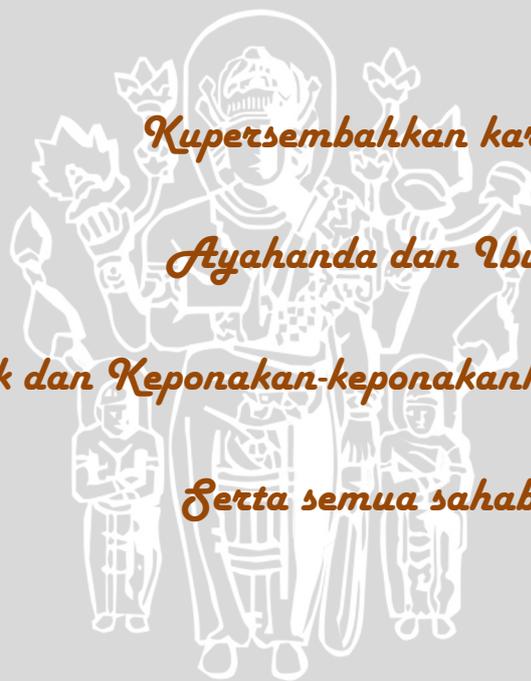
**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**  
**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**  
**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS**  
**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**MALANG**  
**2014**

# MOTTO

*Menunggu memang hal yang membosankan, tapi  
itu membuat kita bijak dalam mengerti bahwa setiap  
hal membutuhkan kesabaran.*



UNIVERSITAS BRAWIJAYA



*Kupersembahkan karyaku kepada*

*Ayahanda dan Ibunda tercinta*

*Kakak-kakak dan Keponakan-keponakanku tersayang,*

*Serta semua sahabat-sahabatku*

## RINGKASAN

Zulia Maharatun Faiqoh, 2014, **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** (Studi pada karyawan Bank Saudara KC Malang), Drs. Moch. Djudi Mukzam, M.Si, Gunawan Eko Nurtjahjono, S.Sos, M.Si., 127 Hal + x.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank Saudara KC Malang. Tujuan penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Bank Saudara KC Malang yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menyebar kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan dengan persamaan  $Y = 9,465 + 0,244X_1 + 0,359X_2$  koefisien regresi  $X_1$  (Lingkungan Kerja) sebesar 0,244 ( $b_1$ ), menunjukkan besarnya pengaruh  $X_1$  (Lingkungan Kerja) terhadap  $Y$  (Kinerja Karyawan). Koefisien regresi  $X_2$  (Motivasi Kerja) sebesar 0,359 ( $b_2$ ), menunjukkan besarnya pengaruh  $X_2$  (Motivasi Kerja) terhadap  $Y$  (Kinerja Karyawan).

Koefisien korelasi berganda ( $R$ ) sebesar 0,762, menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang kuat dan searah antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 76,2%.

Dari hasil analisa regresi linier berganda nilai koefisien determinasi ( $R$  *square*) sebesar 0,580. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 58,0%, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Saudara KC Malang.

## SUMMARY

Zulia Maharatun Faiqoh, 2014, **The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance** (Study of The Employees of Bank Saudara of Malang Branch Office), Drs. Moch. Djudi Mukzam, M.Si, Gunawan Eko Nurtjahjono, S.Sos, M.Si., 127 pages + x.

Problem of research is whether Work Environment and Work Motivation have simultaneous and partial influence on Employee Performance of Bank Saudara of Malang Branch Office. The objective of research is to examine and to analyze the influence of Work Environment and Work Motivation simultaneously and partially on Employee Performance.

Research type is explanatory research with quantitative approach. The sample is all employees of Bank Saudara of Malang Branch Office who are counted for 35 persons. Sampling technique is saturated sampling (census). Data collection method is questionnaire. Data analysis tools are descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

Result of research indicates that there is simultaneous and partial influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance as shown by Equation  $Y = 9.465 + 0.244 X_1 + 0.359 X_2$ . Coefficient of regression  $X_1$  (Work Environment) is 0.244 ( $b_1$ ) showing the influence rate of  $X_1$  (Work Environment) on Y (Employee Performance). Coefficient of regression  $X_2$  (Work Motivation) is 0.359 ( $b_2$ ) indicating the influence rate of  $X_2$  (Work Motivation) on Y (Employee Performance).

Coefficient of multiple correlations (R) is 0.762 which means that there is a simultaneous, strong and unidirectional influence between Work Environment and Work Motivation on Employee Performance by 76.2 %.

Based on result of analysis over multiple linear regressions, coefficient of determination (R-square) is 0.580. This value means that Work Environment and Work Motivation can explain the variations of Employee Performance or contribute to Employee Performance for 58.0 %. It is also indicated that Work Environment and Work Motivation are factors which improve the performance of employee of Bank Saudara of Malang Branch Office.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memnuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak Mohammad Iqbal, S.Sos, M.IB DBA, selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrai Universitas Brawijaya.
4. Bapak Dr. Wilopo, MAB selaku Ketua Program Studi S1 Administrasi BisnisFakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
5. Bapak Rizki Yudhi Dewantara, S.Sos, MAP selaku Sekretaris Program Studi S1 Administrasi BisnisFakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

6. Bapak Drs. Moch. Djudi Mukzam, M.Si, selaku dosen ketua pembimbing yang telah membimbing penulis dari awal hingga akhir proses penyusunan skripsi..
7. Bapak Gunawan Eko Nurtjahjono, S.Sos, M.Si selaku dosen anggota pembimbing yang telah berkenan memberikan saran serta arahan untuk kesempurnaan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen pengajar Program Studi S1 Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
9. Bapak dan ibu, dan seluruh keluarga besar, yang senantiasa selalu mendoakan dan memberi semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya.
10. Pimpinan, staff dan karyawan pada Bank Saudara KC Malang yang telah memberikan ijin dan bantuan selama penulis melakukan penelitian.
11. Semua rekan-rekan yang telah menjadi sahabat terbaik dengan semua kebersamaan semasa kuliah.
12. Serta seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Demi kesempurnaan skripsi ini, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 10 Juni 2014

Penulis

## DAFTAR ISI

MOTTO	
TANDA PENGESAHAN	
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	
RINGKASAN .....	i
SUMMARY .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
<b>BAB IPENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Kontribusi Penelitian.....	4
E. Sistematika Pembahasan .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu.....	7
B. Lingkungan Kerja.....	10
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	10
2. Lingkungan Kerja Fisik.....	11
a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	11
b. Unsur-unsur Lingkungan Kerja Fisik.....	12
3. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	17
a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik.....	17
b. Unsur-unsur Lingkungan Kerja Non Fisik.....	17
C. Motivasi Kerja.....	19
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	19
2. Proses Timbulnya Motivasi.....	20
3. Metode Motivasi.....	20
4. Teori Motivasi .....	21
D. Kinerja .....	25
1. Pengertian Kinerja .....	25
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	26
3. Penilaian Kinerja .....	28
E. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	31
F. Model Konsep dan Hipotesis .....	33

**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	36
B. Lokasi Penelitian .....	36
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran .....	37
1. Konsep .....	37
2. Variabel .....	37
3. Definisi Operasional Variabel .....	38
4. Skala Pengukuran .....	44
D. Populasi dan Sampel .....	46
1. Populasi .....	46
2. Sampel .....	46
E. Teknik Pengumpulan Data .....	47
1. Jenis dan Sumber Data .....	47
2. Metode Pengumpulan Data .....	48
3. Instrumen Penelitian .....	49
F. Uji Instrumen .....	49
1. Uji Validitas .....	50
2. Uji Reliabilitas .....	51
G. Rekapitulasi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	52
H. Uji Asumsi Klasik .....	54
I. Teknik Analisis Data .....	56
1. Analisis Statistik Deskriptif .....	56
2. Analisis Statistik Inferensial .....	56
a. Analisis Regresi Linier Berganda .....	57
b. Uji Hipotesis .....	57

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	59
1. Sejarah Berdirinya PT Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk..	59
2. Visi dan Misi PT Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk .....	61
3. Produk dan Jas PT Himpunan Saudara 1906, Tbk .....	62
4. Aspek Kegiatan PT Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk .....	63
5. Makna Logo PT Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk .....	64
6. Lokasi PT Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Malang .....	65
7. Struktur Organisasi PT Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk Malang .....	65
B. Gambaran Umum Responden .....	78
C. Deskripsi Variabel Penelitian .....	80
D. Uji Asumsi Klasik .....	87
E. Analisis Regresi Linear Berganda .....	90
F. Uji Hipotesis .....	92
G. Pembahasan .....	95
H. Perbandingan Hasil Penelitian Sekarang dengan Penelitian Terdahulu .....	98



**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	101
B. Saran.....	102

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>103</b>
----------------------------	------------



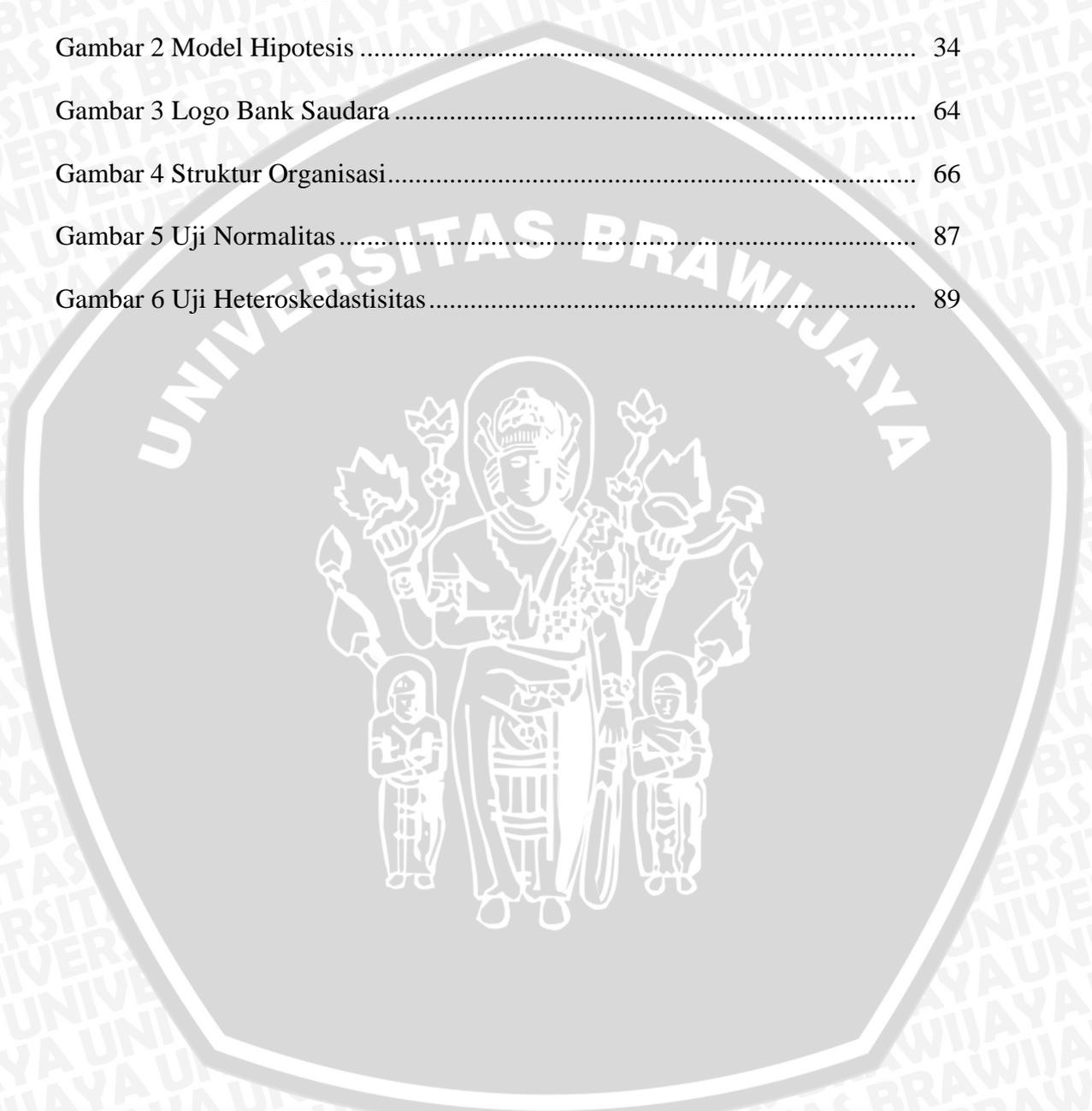
**DAFTAR TABEL**

<b>TABEL</b>	<b>HALAMAN</b>
Tabel 1 Penelitian Terdahulu .....	10
Tabel 2 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item .....	42
Tabel 3 Skala Pengukuran.....	45
Tabel 4 Interval Kelas Skala Likert .....	46
Tabel 5 Ringkasan Hasil Test Validitas Kuesioner.....	53
Tabel 6 Nilai Alpha Cronbach Masing-masing Variabel.....	54
Tabel 7 Rangkaian Produk yang Dimiliki Bank Saudara .....	62
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	78
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	78
Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	79
Tabel 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	79
Tabel 12 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) .....	82
Tabel 13 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	84
Tabel 14 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	86
Tabel 15 Uji Multikolinieritas.....	90
Tabel 16 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	90
Tabel 17 Koefisien Regresi Masing-masing Variabel Bebas .....	93



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Konsep .....	33
Gambar 2 Model Hipotesis .....	34
Gambar 3 Logo Bank Saudara .....	64
Gambar 4 Struktur Organisasi.....	66
Gambar 5 Uji Normalitas .....	87
Gambar 6 Uji Heteroskedastisitas .....	89



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner

Lampiran 2: Tabulasi Data Hasil Penelitian

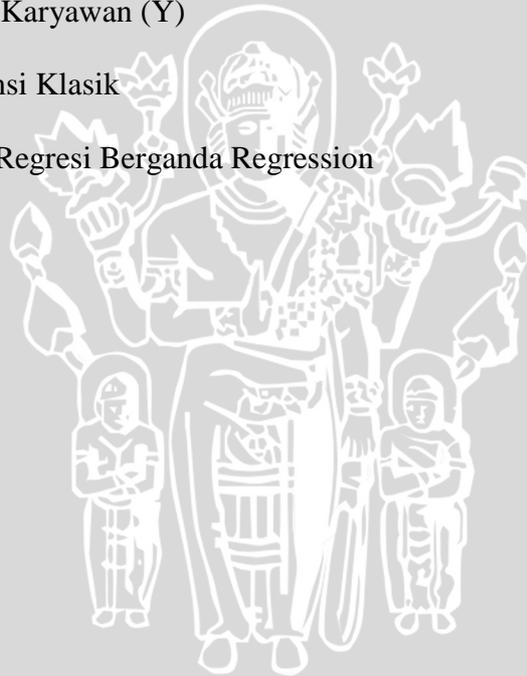
Lampiran 3: Deskripsi Jawaban Responden

Lampiran 4: Uji Validitas Correlations Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Lampiran 5: Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Lampiran 6: Uji Asumsi Klasik

Lampiran 7: Analisis Regresi Berganda Regression



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Performance atau kinerja didefinisikan sebagai pencapaian oleh individu, tim, organisasi atau proses (Sugian, 2006:166). Kinerja dalam sehari-hari dapat diistilahkan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja tidak serta merta dapat dicapai oleh seseorang dengan mudah. Paling tidak diperlukan dua syarat untuk menjadikan seseorang agar mempunyai prestasi yang baik. yaitu ada kemauan keras atau berupaya dengan sungguh-sungguh dan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan.

Robbins dalam Moeheriono (2009:61) menerangkan bahwa *Performance* merupakan fungsi dari *Motivation*, *Ability* dan *Opportunity* atau jika dirumuskan menjadi  $P = f(MxAxO)$ . Menurut Mangkunegara (2005:16) Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari 2 faktor yaitu faktor individu dan faktor yang berasal dari lingkungan organisasi. Faktor individu seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja, sedangkan faktor yang berasal dari lingkungan organisasi seperti fasilitas kerja yang memadai, pola komunikasi kerja yang efektif, dan hubungan kerja yang harmonis.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang penting didalam pencapaian kinerja karena motivasi bersifat dinamis dan motivasi disini membicarakan tentang bagaimana cara mendorong gairah dan semangat kerja bawahan agar mau bekerja keras dengan memberikan secara optimal kemampuan dan ketrampilannya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja ini sangat berkaitan dengan

kebutuhan, sehingga manajemen perusahaan harus lebih menaruh perhatian terhadap kebutuhan karyawan agar bisa memotivasi mereka dengan baik misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak dan memberikan imbalan yang memadai atas prestasi kerja yang diperoleh karyawannya.

Faktor lain dalam meningkatkan kinerja yang tidak kalah penting yaitu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja bukan semata-mata berharap imbalan dari organisasinya melainkan bekerja dengan penuh komitmen. Secara umum keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawan saat melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Bank Saudara KC Malang merupakan lembaga keuangan perbankan yang menawarkan serangkaian produk dan jasa perbankan yang inovatif. Produk tersebut terbagi menjadi produk pendanaan, produk perkreditan, serta jasa keuangan, dan layanan perbankan lainnya. Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan jasa keuangan dan layanan perbankan lainnya yang terus meningkat, sementara itu persaingan dari usaha sejenis yang semakin menjamur, maka Bank Saudara KC Malang memberikan kepercayaan, pelayanan, bahkan meningkatkan manajemen serta operasional perbankan yang berdasarkan nilai-nilai tata kelola perusahaan yang baik.

Dalam usahanya untuk meningkatkan pelayanan ke konsumen Bank Saudara KC Malang membutuhkan karyawan yang handal, dan Bank Saudara KC Malang selalu memberikan lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk para karyawannya.

Dan untuk mencapai visi dari Bank Saudara KC Malang dalam berbisnis yaitu sebagai pelopor institusi keuangan yang menjadi bank berkinerja baik dan sehat dengan menjaga kepercayaan masyarakat, memberikan pelayanan secara personal, peningkatan kualitas manajemen dan operasional perbankan, dan melestarikan usaha perbankan dengan nilai-nilai tata kelola perusahaan yang baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul : ***Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank Saudara KC Malang).***

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada Bank Saudara KC Malang?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Saudara KC Malang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan masalah yang diajukan adalah :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh dari lingkungan kejadian motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan Bank Saudara KC Malang.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kejadian motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Saudara KC Malang.

### **D. Kontribusi Penelitian**

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti, baik kontribusi teoritis, kontribusi praktis, maupun kontribusi akademis. Kontribusi-kontribusi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kontribusi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada ilmu pengetahuan dan pengembangan konsep sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Kontribusi Praktis

- a. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran bagi perusahaan untuk dapat memberikan perhatian yang lebih baik terhadap lingkungan kerja dan motivasi kerja, karena lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

3. Kontribusi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### **E. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

**Bab I : Pendahuluan**

Menjelaskan tentang masing-masing sub bab pendahuluan yang terdiri dari : latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

**Bab II : Tinjauan Pustaka**

Bab ini menyajikan penelitian terdahulu yang relevan menguraikan teori tentang Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja. Pada bab ini juga menguraikan hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja, serta menjadikan model konsep dan hipotesis penelitian.

**Bab III : Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, memuat mengenai jenis penelitian penelitian yang digunakan,

konsep, variabel, definisi operasional dan pengukurannya, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, pengumpulan data, pengujian instrumen, uji validitas dan realibilitas, serta analisis data.

#### Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini menyajikan gambaran perusahaan yang meliputi sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur perusahaan. Selanjutnya adalah pembahasan yang meliputi pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, pendapat responden mengenai variabel penelitian dan hasil pengolahan data.

#### Bab V : Penutup

Bab ini sebagai akhir penulisan menjelaskan kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran kepada perusahaan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini disajikan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu digunakan sebagai informasi tambahan terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian yang dulu pernah dilakukan yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Kusmiati 2012 tentang *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batu*.
  - a. Variabel Bebasnya yaitu: Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ), dan Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ). Sementara variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y).
  - b. Jumlah populasi sebanyak 70 karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batu.
  - c. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dapat diketahui bahwa jawaban responden untuk variabel motivasi intrinsik ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) berada pada daerah positif mengingat nilai skor pada interval  $\square$  3-5. Hasil analisis statistik inferensial untuk pengujian simultan diketahui nilai signifikan F adalah 0,000 sedangkan signifikansi  $\alpha = 0,05$  sehingga antara variabel Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ), dan Variabel Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
  - d. Hasil pengujian secara parsial diketahui nilai signifikansi t variabel Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) adalah 0,001 serta variabel Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) adalah

0,000 dan nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 5% atau 0,05 sehingga  $\text{sig } t \leq \text{sig } \alpha$  ( $0,000 \leq 0,05$ ), sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) dan variabel Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

2. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani 2011 tentang *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Malang*.

- a. Variabel bebasnya yaitu Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja non Fisik ( $X_2$ ). Sementara variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
- b. Jumlah sample yang diambil sebanyak 63 orang dengan menggunakan teknik *Proportional random sampling*.
- c. Berdasarkan hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis regresi berganda yang menunjukkan nilai yang signifikan F yaitu  $0,000 < 0,05$  dan nilai adjusted R square yaitu sebesar 53,6% yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja sebesar 53,6% dan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- d. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Omega tahun 2011 tentang *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja pada Karyawan MOG (Mall Olympic Garden) Malang*.

- a. Variabel bebasnya yaitu : Lingkungan Fisik ( $X_1$ ), Lingkungan Non Fisik ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ). Sementara variabel terikatnya yaitu Kinerja ( $Y$ ).
- b. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 83 karyawan MOG Malang.
- c. Berdasarkan perhitungan hasil analisis jalur (Path Analysis) pengaruh dari variabel Lingkungan Fisik dan Lingkungan Non Fisik terhadap Kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,562.
- d. Pengaruh dari masing-masing variabel dilihat dari P value  $< 0,05$ . Pada jalur variabel Lingkungan Fisik terhadap Kinerja karyawan pada MOG terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 0,204 (20,4%) dengan nilai signifikansi 0,011. Pada jalur variabel Lingkungan Non Fisik terhadap Kinerja karyawan pada MOG terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 0,791 (79,1%) dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan non fisik. Berdasarkan perhitungan statistik pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan pada MOG sebesar 0,702 (70,2%) dengan nilai signifikansi 0,000 dengan demikian kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi.
- e. Berdasarkan perhitungan statistik pengaruh langsung lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,204 dan pengaruh tidak langsung ke kinerja melewati motivasi (sebagai interveningnya) sebesar 0,143. Nilai pengaruh langsung lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,791 dan pengaruh tidak langsung ke kinerja melewati motivasi (sebagai interveningnya) sebesar 0,555.

**Tabel 1 Penelitian Terdahulu**

No	Aspek Pembeda	Penelitian Terdahulu			Penelitian Sekarang
		Cicik Kusmiati (2012)	Yuli Sri Handayani (2011)	Putra Omega (2011)	
1.	Judul	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2.	Lokasi Penelitian	Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batu	Bank Syariah Mandiri, Cabang Malang	Mall Olympic Garden	Bank Saudara KC Malang
3.	Variabel Bebas	Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) dan Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ )	Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )	Lingkungan Fisik ( $X_1$ ), Lingkungan Non Fisik ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ )	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ )
4.	Variabel Terikat	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)
5.	Metode Penelitian	Explanatory research	Explanatory research	Explanatory research	Explanatory research

Sumber: Data diolah

## B. Lingkungan Kerja

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Sunyoto (2013:43), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankannya”. Nitisemito (2000:183) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya”.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat karyawan kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di dalam ruang kerja atau di sekitar para pekerja yang dapat berpengaruh dalam kinerjanya, karena lingkungan kerja dalam hal ini berperan besar dalam meningkatkan kinerja para karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik. Para pekerja membutuhkan lingkungan kerja yang baik, selain untuk kenyamanan juga sebagai faktor pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.

## **2. Lingkungan Kerja Fisik**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009:26), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung”. Menurut Nitisemito (2000:183), “Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada

disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain”. Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

#### **b. Unsur-unsur Lingkungan Kerja Fisik**

Kondisi lingkungan fisik dari sebuah lingkungan kerja haruslah nyaman dan menyenangkan. Menurut Nitisemito (2000:184), “unsur-unsur yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan”. Menurut Nuraida (2008:155), “lingkungan kerja fisik meliputi cahaya/penerangan, warna, musik, udara yang meliputi suhu/temperatur, kelembaban, sirkulasi/ventilasi, kebersihan”.

Adapun penjelasan dari masing-masing unsur tersebut adalah sebagai berikut:

##### **1. Penerangan**

Pentingnya penerangan yang baik di dalam kantor sudah jelas, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Keseimbangan cahaya sangat penting. Penerangan di lingkungan kerja baru disebut efektif apabila karyawan merasa nyaman secara visual akibat penerangan yang seimbangan.

Ada dua jenis cahaya yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2009:29), yaitu:

- a. Cahaya alam (natural), yang berasal dari sinar matahari.
- b. Cahaya buatan (artifisial), yang berasal dari lampu.

Menurut Quible dalam Sukoco (2007:210) menjelaskan bahwa ada 4 jenis cahaya yang dapat digunakan di kantor, yaitu:

- a. Cahaya alami, yang berasal dari sinar matahari.
- b. Cahaya *Fluorescent*, cahaya buatan dengan tingkat terang yang mirip dengan cahaya alami.
- c. Cahaya *Incandescent*, dengan menggunakan tabung *filamen*.
- d. *High Intensity Discharge Lamps*, lampu yang biasanya digunakan pada jalan raya dan stadion olah raga.

Pada umumnya manajer-manajer mengakui bahwa bagaimanapun juga terdapat keuntungan-ketuntungan tertentu yang dapat dicapai dengan adanya penerangan yang baik. Menurut Assauri dalam Sunyoto (2013:46) penerangan yang baik dalam ruang kerja akan mendapatkan keuntungan sebagai berikut:

- a. Menaikkan produksi dan menekan biaya kerja.
- b. Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan.
- c. Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan pabrik secara umum.
- d. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
- e. Memudahkan pengamatan atau pengawasan.
- f. Memperbaiki moral para pekerja.
- g. Lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerja yang tua umurnya dan mengurangi ketegangan di antara para pekerja.
- h. Penggunaan ruang yang lebih baik.
- i. Mengurangi perputaran tenaga kerja.

Menurut Nuraida (2008:155), penerangan kantor yang optimal berguna untuk:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Meningkatkan mutu kerja.
- c. Mengurangi terjadinya kesalahan.
- d. Mengurangi ketegangan /kerusakan mata.
- e. Mengurangi rasa lelah.

- f. Meningkatkan semangat kerja pegawai.
- g. Memberikan citra yang baik bagi perusahaan.

Menurut Nitisemito (2000) kantor dengan penerangan yang baik adalah kantor yang memenuhi tiga syarat berikut ini:

- a. Sinar disebar secara merata tanpa membentuk bayangan yang tajam.
- b. Intensitas sinar di mana saja memadai agar pekerjaan dapat dilakukan di sana, sinar yang terlalu kuat sama buruknya dengan sinar yang tidak memadai.
- c. Tidak ada cahaya yang menyilaukan, secara langsung, atau dipantulkan dari permukaan seperti permukaan meja atau peralatan arsip.

Menurut uraian di atas dapat dijelaskan bahwa penerangan dalam ruang kerja perusahaan merupakan faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas mereka. Penerangan yang baik ditempat kerja akan memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan para karyawan juga cukup baik. Sebaliknya dengan penerangan yang kurang baik akan dapat menurunkan kinerja karyawan karena karyawan akan sering membuat kesalahan akibat dari ketidakjelasan pengamatan terhadap objek pekerjaan.

## 2. Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari para karyawan.

Menurut Ahyari dalam Sunyoto (2013:47) cara untuk mengatur suhu udara sebagai berikut :

- a. Ventilasi cukup  
Ruang dengan ventilasi yang baik akan dapat menjamin pertukaran udara, sehingga akan mengurangi rasa panas yang dirasakan oleh para karyawan dalam bekerja, karena udara di dalam ruangan akan menjadi terasa sejuk dan tidak lembap, serta kotor. Hal ini membantu memelihara kesehatan pekerja.
- b. Pemasangan Kipas Angin atau AC  
Sirkulasi udara dapat dibantu dengan pemasangan kipas angin yang proporsional dengan luas ruang kerja. Di samping itu ruang kerja menjadi nyaman dan sejuk dapat pula dipasang AC, sehingga membuat para karyawan akan menjadi betah dalam menjalankan pekerjaannya.
- c. Pemasangan Humidifier  
Dengan alat pengatur kelembapan suhu udara, maka akan dapat diketahui tingkat kelembapan udara di ruang kerja dan ini dapat sebagai upaya preventif, agar para karyawan bekerja lebih tenang.

Menurut Moekijat dalam Wahyuningsih (2011:21), AC mengatur keadaan udara dengan mengawasi suhu, peredaran, kelembaban, dan kebersihan. Dengan terpenuhinya kualitas dan kuantitas udara yang baik maka akan memberikan keuntungan yang banyak bagi kantor, antara lain:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Meningkatkan mutu kerja kantor.
- c. Menjaga kesehatan pegawai.
- d. Meningkatkan semangat kerja.
- e. Menimbulkan kesan yang menyenangkan bagi para tamu.

### 3. Kebersihan

Setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab akan mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang. Bagi karyawan lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang akan dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil

berbau tidak enak dan dapat menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi karyawan yang menggunakannya.

Menjaga kebersihan lingkungan bukan hanya semata-mata kewajiban dari para petugas khusus kebersihan saja, tetapi setiap karyawan harus ikut menjaga kebersihan karena hal itu merupakan tanggung jawab bersama. Selain itu untuk dapat memudahkan didalam menjaga kebersihan maka perusahaan hendaknya menunjang dengan konstruksi gedung yang memudahkan kerja untuk membersihkan.

#### 4. Suara

Bunyi ribut/bising sering diartikan sebagai suara yang tidak diinginkan. Suara atau bunyi ini sering diakibatkan oleh suara mesin. Kebisingan yang terus-menerus akan menimbulkan gangguan kepada tetangga-tetangganya, sehingga menimbulkan rasa kurang simpati. Oleh karena itu maka perusahaan perlu menghilangkan atau setidaknya mengurangi kebisingan tersebut dengan cara menggunakan alat peredam suara.

Ada cara-cara yang dapat dilakukan untuk mengurangi kebisingan tersebut menurut Nuraida (2008:168), antara lain:

- a. Membuat teknik kontruksi bangunan yang efektif.
- b. Menggunakan peralatan kantor yang tidak menimbulkan suara bising, seperti mesin dengan suara yang halus, mesin ketik yang tidak bising, dan sebagainya.
- c. Menggunakan material penyerap suara yang diletakkan pada dinding, jendela, atau lantai yang menyerap dan mengisolasi suara. Material penyerap suara yang paling efisien digunakan adalah karpet.
- d. Menjauhkan peralatan yang menimbulkan suara bising. Misalnya, menempatkan generator di ruang yang jauh/tersendiri.

Kebisingan dalam ruangan kerja hendaknya dikontrol atau dikurangi. Hal ini penting karena kebisingan juga dapat mengganggu kesehatan serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan perlu adanya sistem pengaturan atau pengurangan suara-suara tersebut agar emosi karyawan tidak terpengaruhi oleh suara bising dan karyawan dapat berkonsentrasi secara sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **3. Lingkungan Kerja Non Fisik**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009:31), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jadi lingkungan kerja non fisik ini merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Pihak perusahaan hendaknya membangun kondisi kerja yang mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama, kondisi kerja yang diciptakan hendaknya bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

#### **b. Unsur-unsur Lingkungan Kerja Non Fisik**

##### **1. Pola Kepemimpinan**

Pola kepemimpinan mencerminkan model kepemimpinan yang diterapkan dalam mengelola karyawan. Menurut Hasibuan (2013:170), “Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya,

agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Suprihanto (2003:93), “Kepemimpinan dalam suatu organisasi akan sangat mempengaruhi gerak laju dari organisasi itu sendiri. Hal tersebut terjadi karena pemimpin organisasi yang menentukan akan dibawa ke mana organisasi bergerak”. Ada tiga macam pola kepemimpinan yang biasa diterapkan menurut Cokroaminoto dalam (http://cokroaminoto.blogetery.com)diakses pada tanggal 18 Februari 2014),yaitu:

- a. Orientasi penyelesaian tugas  
Pada golongan pemimpin ini, aspek-aspek individual karyawan kurang mendapat perhatian. Pola ini menekankan, apapun yang dilakukan karyawan dan bagaimanapun kondisi yang terjadi pada karyawan tidak menjadi masalah. Asalkan tugas-tugas dapat diselesaikan. Pola kepemimpinan yang demikian dapat berpengaruh terhadap penciptaan lingkungan kerja yang kurang baik bagi karyawan, akibatnya ada perasaan tertekan pada karyawan.
- b. Pola yang berorientasi pada manusia  
Pemimpin memusatkan perhatiannya pada kegiatan dan masalah kemanusiaan yang dihadapi, baik bagi dirinya maupun bagi karyawan. Kepemimpinan pada golongan ini lebih populis dibanding pola yang terdahulu, karena dipandang memperhatikan masalah-masalah riil yang dihadapi karyawan. dari masalah anak sakit sampai dengan kondisi keluarga. Akibatnya, lingkungan kerja dapat mengarah pada budaya gosip, tetapi mengesampingkan penyelesaian tugas dan standar kinerja.
- c. Gabungan 2 pola yang ada  
Kedua orientasi kepemimpinan diatas dianggap tidak ada yang efektif mengelola karyawan. Dengan kemampuan pemimpin dalam menggabungkan kedua pola yang ada, dalam banyak hal terbukti lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan. dengan pola ini pemimpin menginginkan tugas yang diserahkan harus selesai tetapi juga memperhatikan masalah kemanusiaan yang terjadi pada karyawan.

## 2. Pola Kerjasama

Pola kerjasama memungkinkan antar karyawan dalam unitnya sendiri maupun dengan unit lain dapat berhubungan dan saling membantu. Menjadi

sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam karyawan bekerja. Menurut Siagian (2007:8), “Kerjasama yang serasi biasanya akan mempertinggi daya guna dan tepat guna dari suatu organisasi”.

### **C. Motivasi Kerja**

#### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2013:141), “Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya”.

Menurut Mangkunegara (2005:61), motivasi didefinisikan sebagai “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Sedangkan menurut Supriyanto (2010:153), “motivasi berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu terutama organisasi”. Menurut pendapat lain yang disampaikan oleh Hasibuan (2013:143), mendefinisikan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong karyawan agar mau bekerja sesuai dengan tugasnya untuk mewujudkan tujuan organisasi perusahaan yang telah ditentukan.

## 2. Proses Timbulnya Motivasi

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Menurut Gitosudarmo dalam Sunyoto (2013:192) proses motivasi terdiri beberapa tahapan proses, yaitu sebagai berikut :

- a. Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- b. Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.
- c. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan, maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
- d. Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
- e. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
- f. Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.

## 3. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:149) terdapat dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung.

### a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti: pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

### b. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

#### 4. Teori Motivasi

##### a. Teori Hierarki Kebutuhan dari A. H. Maslow

Maslow dalam Sunyoto (2013:193) mengemukakan jenjang/hierarki kebutuhan pegawai sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak pada pegawai.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*social needs*), yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*), yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

##### b. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg

Herzberg dalam Sunyoto (2013:195) menyimpulkan, “dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja (*job satisfier*) dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*) yang berkaitan dengan suasana pekerjaan”. Faktor-faktor

pemuas disebut juga Motivator dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut faktor higienis (*hygiene factors*).

Menurut Sunyoto (2013:195) Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut meliputi:

1. Prestasi
2. Promosi atau kenaikan pangkat
3. Pengakuan
4. Pekerjaan itu sendiri
5. Penghargaan
6. Tanggung jawab
7. Keberhasilan dalam bekerja
8. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Sedangkan faktor-faktor higienis meliputi:

1. Gaji
2. Kondisi kerja
3. Status
4. Kualitas supervisi
5. Hubungan antar pribadi
6. Kebijakan dan administrasi perusahaan

c. Teori X dan Teori Y dari McGregor

McGregor dalam Hasibuan (2013:160) mengatakan bahwa “teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik)”.

#### **Teori X**

1. Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja.
2. Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
3. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Tipe kepemimpinan teori X adalah *otoriter* sedangkan gaya kepemimpinannya berorientasi pada *prestasi* kerja. Menurut Hasibuan (2013:172), “kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebageian besar mutlak tetap berada pada pimpinan”.

#### **Teori Y**

1. Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bukan banyak karyawan tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.
2. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal. Mereka kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada pundaknya. Jadi, mereka selalu berusaha mendapatkan metode kerja yang baik.
3. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Organisasi seharusnya memungkinkan karyawan mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran perusahaan.

Menurut teori Y untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterikatan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran. Mc Gregor dalam (Hasibuan, 2013:161), “memandang suatu organisasi efektif sebagai organisasi apabila menggantikan pengawasan dan pengarahan dengan integrasi dan kerja sama serta karyawan ikut

berpartisipasi dalam pengambilan keputusan”. Jenis motivasi yang diterapkan adalah motivasi positif, sedangkan tipe kepemimpinannya adalah kepemimpinan partisipatif. Menurut Hasibuan (2013:172), “kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan”.

#### d. Teori Motivasi prestasi dari McClelland

McClelland dalam Mangkunegara (2005:67) mengemukakan bahwa, “produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh virus mental yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal”. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)  
Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kemampuan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
2. Kebutuhan akan hubungan sosial/hampir sama dengan social need dari Maslow (*need for affiliation*)  
Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)  
Merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

Adapun penjelasan lebih lanjut menurut Sunyoto (2013:196) adalah sebagai berikut:

Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya:

1. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas.

2. Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia akan memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.

Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya:

1. Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di mana mereka bekerja.
2. Mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.
3. Mereka memiliki suatu per hariannya yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya:

1. Keinginan untuk mempengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
2. Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
3. Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.
4. Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.

e. Teori ERG dari Clayton Alderfer

Alderfer dalam Sunyoto (2013:194) mengemukakan tiga kategori kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*)  
Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang di dalamnya meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan, dan keamanan.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*)  
Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.
3. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)  
Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

## D. Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *jobperformance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Hasibuan (2013:94), "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:9), “Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (ouput) baik kualitas maupun kuantitas yang di dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan pada suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja, menurut Mahmudi (2004:21) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan dapat dibedakan dalam lima kelompok, yaitu:

1. Faktor individu, meliputi:  
Pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi:  
Kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi:  
Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi:  
Sistem kerja, fasilitas kerja (kesejahteraan karyawan, sistem pengupahan, dan sistem insentif) yang diberikan oleh perusahaan, proses perusahaan dan kultur kinerja dalam perusahaan.
5. Faktor situasi, meliputi:  
Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Kuswandi (2004:27), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kepuasan karyawan  
Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja, maka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat secara optimal.
2. Kemampuan karyawan  
Kinerja individual karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Seorang karyawan akan merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika karyawan tersebut memiliki pengetahuan yang memadai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya melakukan upaya untuk meningkatkan pengetahuan karyawan baik melalui pendidikan formal, pelatihan, akses informasi maupun pengalaman.
3. Kepemimpinan  
Dalam kehidupan organisasi atau perusahaan, kepemimpinan memegang peranan sangat penting dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik atau tidaknya suatu kepemimpinan akan menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin sukses harus menunjukkan kepemimpinan yang baik, agar karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Motivasi  
Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Karena itu manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara dan mempertahankan kinerja karyawan., salah satunya dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara optimal.
5. Lingkungan kerja  
Terciptanya lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Dari kedua pendapat dapat disimpulkan bahwa dalam upaya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal, manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki pegawai yang bersangkutan.
2. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan tidak berbahaya, bersih serta memiliki fasilitas yang baik dan lengkap serta peralatan yang memadai.
3. Kualitas pemimpin dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kepada karyawan agar karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Hubungan yang harmonis antara atasan dan pegawai.
5. Perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja serta kesejahteraan pegawai.

### **3. Penilaian Kinerja**

Penilaian atau evaluasi bagi suatu pekerjaan sangat penting. Menurut Sunyoto (2012:19), “Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan”. Menurut pendapat lain yang disampaikan oleh Mangkunegara (2005:10), mendefinisikan “evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi”. Secara teoritis penilaian atau pengukuran kinerja dapat memberikan informasi kepada pimpinan untuk membuat keputusan tentang promosi jabatan. Menurut Susilaningih, “Penilaian kinerja memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk

secara bersama menemukan dan membahas kekurangan-kekurangan yang terjadi dan mengambil langkah perbaikannya”.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa pada prinsipnya penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri unuk kepentingan perusahaan.

Menurut Umar dalam Mangkunegara (2005:18) mengemukakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

- a. Mutu pekerjaan
- b. Kejujuran karyawan
- c. Inisiatif
- d. Kehadiran
- e. Sikap
- f. Kerjasama
- g. Keandalan
- h. Pengetahuan tentang pekerjaan
- i. Tanggung jawab
- j. Pemanfaatan waktu kerja

Selanjutnya Bernardin dan Russel dalam Supriyanto (2010:284) mengemukakan bahwa terdapat 6 kriteria dalam mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality*, adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau dengan kata lain mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam aktivitas kerja, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, dan jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
- c. *Time Liness*, adalah sejauh mana suatu kegiatan dapat diselesaikan tepat pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi dengan output lainnya, serta waktu yang tersedia untuk yang lain.
- d. *Cost Effectiveness*, adalah sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, modal, tekhnologi, dan material) dapat di maksimalkan untuk mencapai hasil yang tertinggi atau pengurangan terhadap kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.
- e. *Need for Supervision*, adalah merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan

pengawasan oleh seorang atasan atau supervisor untuk mencegah dan meminimalisir tindakan yang tidak diinginkan.

- f. *Interpersonal Impact*, adalah tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan dan bawahan.

Sedangkan menurut Dharma (2003:355) banyak cara pengukuran prestasi kerja yang dapat digunakan, hampir semua cara mempertimbangkan hal-hal berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Berdasarkan uraian di atas bahwa keberadaan pengukuran kinerja menghasilkan penilaian terhadap kinerja dan menjadi suatu tolak ukur perusahaan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan. Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini didasari dari beberapa pakar yang telah dikemukakan di atas dan hampir semua pakar di atas berpendapat sama bahwa indikator kualitas dan kuantitas kerja merupakan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pengukuran kinerja. Selain itu mengingat bahwa penelitian dilakukan pada perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang perbankan yaitu tepatnya pada Bank Saudara KC Malang, maka peneliti juga mempertimbangkan indikator-indikator mana yang sesuai dengan pengukuran kinerja karyawan dalam bidang perbankan antara lain indikator ketepatan waktu, supervisi yang diperlukan, dan kehadiran.

### **E. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Terdapat beberapa faktor

yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya seperti lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2005:16),

Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Faktor individu seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja. Sedangkan faktor-faktor yang berasal dari lingkungan organisasi seperti fasilitas kerja yang memadai, pola komunikasi kerja yang efektif, dan hubungan kerja harmonis.

Dari uraian di atas tampak jelas, bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja. Keadaan lingkungan yang tidak baik dapat membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak, sehingga perusahaan tidak akan memperoleh rancangan sistem yang efisien. Dengan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap masalah kinerja, maka pihak perusahaan harus mampu mengelola lingkungan kerja kayawannya baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Menurut Mangkunegara (2005:17), “faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud yaitu komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, fasilitas kerja yang relatif memadai, dan lain-lain”.

Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan menyenangkan maka karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga karyawan akan lebih bersemangat meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini akan dapat membawa perusahaan pada tercapainya tujuan dan kemajuan secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan akhirnya kinerja karyawan akan turun. Oleh karena

itu dalam meningkatkan kinerja karyawan dan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan menyenangkan bagi karyawan.

Selain itu motivasi kerja juga tidak kalah pentingnya didalam pencapaian kinerja. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong karyawan agar mau bekerja sesuai dengan tugasnya, untuk mewujudkan tujuan organisasi perusahaan yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2005:61), “motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situasion*)”. Sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang menunjukkan motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Maksudnya motivasi di sini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut tentang kebutuhan, dapat dikatakan bahwa tidak ada motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Motivasi kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan lebih giat dan bersemangat untuk bekerja secara optimal, sehingga secara otomatis kinerja mereka akan semakin baik dan berkualitas. Oleh karena itu pemimpin harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal ini diperjelas dalam penelitian yang dilakukan oleh McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miler dan Gordon W. (1970) dalam

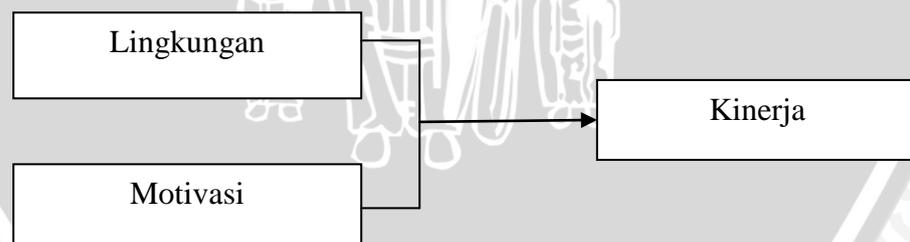
Mangkunegara (2005:76), menyimpulkan bahwa “ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah”. Jadi kondisi lingkungan kerja yang dapat mendorong atau memotivasi karyawan, baik dari rekan sekerja maupun dari atasan maka karyawan akan memiliki semangat yang tinggi, sehingga hal tersebut akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan yang tinggi pula.

## F. Model Konsep dan Hipotesis

### 1. Model Konsep

Berdasarkan tinjauan teoritis tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dapat dirumuskan model konsep sebagai pembentukan model hipotesis yang dapat dilihat dalam gambar berikut:

**Gambar 1**  
**Model Konsep**



Dari konsep-konsep tersebut, dikembangkan menjadi variabel penelitian yang disajikan dalam model hipotesis sebagai berikut.

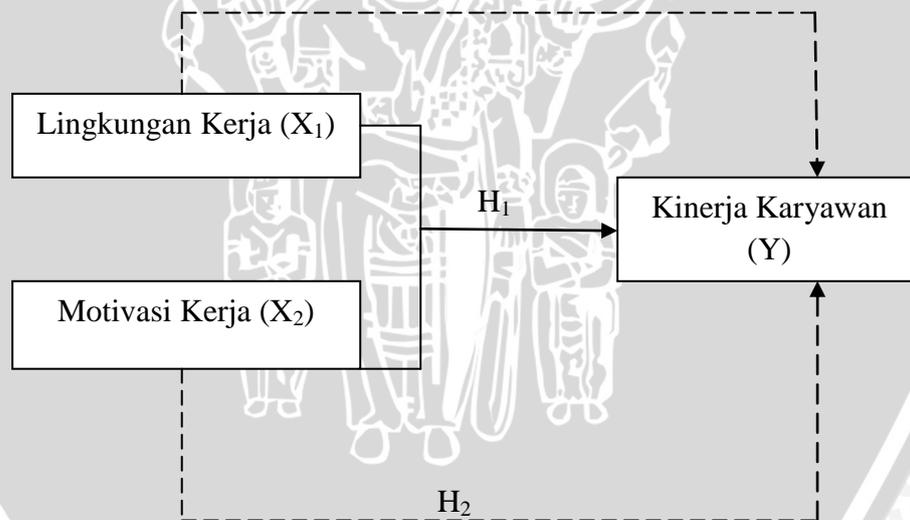
### 2. Hipotesis

Dari model konsep diatas dapat dijabarkan kedalam variabel penelitian. Agar variabel tersebut dapat diamati dan diukur, maka perlu dijabarkan beberapa

indikatornya kedalam bentuk hipotesis. Menurut Sugiyono (2009:64), “Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Tinjauan dari hipotesis ini adalah sebagai tuntutan sementara terhadap perumusan sementara dalam penelitian untuk diuji kebenarannya, sehingga dapat diperoleh jawaban yang sebenarnya sesuai dengan teori yang ada.

Pada penelitian ini dapat digambarkan model hipotesis sebagaimana ditunjukkan dalam gambar berikut:

**Gambar 2**  
**Model Hipotesis**



Keterangan :

————— : pengaruh simultan

- - - - - : pengaruh parsial

X<sub>1</sub> : variabel bebas (variabel independen)

X<sub>2</sub> : variabel bebas (variabel independen)

Y : variabel terikat (variabel dependen)

**Hipotesis Penelitian**



Berdasarkan perumusan masalah, kajian teori serta model hipotesis, maka dapat ditarik suatu hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis I : Diduga Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis II : Diduga Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun (2006:3), “penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok”. Karena dilatar belakangi oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai pengaruh variabel-variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, maka penelitian ini digolongkan dalam jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Singarimbun (2006:5), menyatakan “apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (*explanatory research*)”.

Berdasarkan dua pendapat di atas diketahui bahwa penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory* karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan yaitu adanya pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penelitian ini dilakukan di Bank Saudara KC Malang, Jawa Timur yang beralamatkan di Jl. Letjen Sutoyo No. 27 B. Lokasi tersebut dipilih dengan pertimbangan bahwa peneliti ingin mengetahui lingkungan kerja dan motivasi kerja yang telah diterapkan di Bank Saudara KC Malang yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu di perusahaan ini belum pernah diadakan penelitian dengan

kajian yang sama yakni pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sehingga menarik untuk peneliti.

### **C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran**

#### **1. Konsep**

Sebuah penelitian memerlukan adanya pemahaman tentang konsep dari permasalahan yang hendak diteliti, karena melalui konsep akan dapat dirumuskan hubungan-hubungan teoritis. Konsep adalah pengertian abstrak yang digunakan para ilmuwan sebagai komponen dalam membangun proposisi dan teori atau digunakan dalam memberikan arti fenomena (Kountur, 2004:88). Terdapat tiga konsep dalam penelitian ini yaitu Lingkungan, Motivasi dan Kinerja.

#### **2. Variabel**

Menurut Sekaran (2006:96), “variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Arikunto (2010:161) menyatakan bahwa “variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian”. Berdasarkan pendapat diatas maka pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

#### **3. Definisi Operasional Variabel**

**a. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )** adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Terdiri 6 (enam) indikator yaitu:

### 1. Penerangan

*Item* dari indikator diatas adalah:

- a. Penerangan yang merata
- b. Distribusi cahaya yang cukup

### 2. Udara

*Item* dari indikator diatas adalah:

- a. Berfungsinya ventilasi udara diruang kerja
- b. Kelancaran sirkulasi udara

### 3. Suara

*Item* dari indikator diatas adalah:

- a. Dalam ruang kerja, suara peralatan kerja tidak menimbulkan kebisingan
- b. Suara dari peralatan diruang kerja tidak mengganggu konsentrasi kerja

### 4. Kebersihan

*Item* dari indikator diatas adalah:

- a. Kebersihan lingkungan ditempat kerja selalu terjaga
- b. Kerapian penataan peralatan diruang kerja dapat memperlancar pekerjaan

### 5. Pola kepemimpinan

*Item* dari indikator diatas adalah:

- a. Selama bekerja komunikasi antara pimpinan dengan bawahan terjalin dengan lancar
- b. Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

## 6. Pola kerja sama

*Item* dari indikator diatas adalah:

- a. Selama bekerja terjalin kerja sama yang harmonis antar karyawan
- b. Karyawan saling membantu apabila terjadi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan

**b. Motivasi Kerja ( $X_2$ )** adalah suatu kondisi yang mendorong karyawan agar mau bekerja sesuai dengan tugasnya untuk mewujudkan tujuan organisasi perusahaan yang telah ditentukan. Terdiri 6 (enam) indikator yaitu:

### 1. Kebutuhan Fisiologis

*Item* dari indikator diatas adalah:

- b. Gaji yang diberikan oleh perusahaan mencukupi kebutuhan pangan
- c. Gaji yang diberikan oleh perusahaan mencukupi kebutuhan papan

### 2. Kebutuhan rasa aman

*Item* dari indikator diatas adalah:

- a. Terpenuhinya kebutuhan keamanan dari PHK
- b. Tersedianya jaminan hari tua

### 3. Kebutuhan penghargaan

*Item* dari indikator diatas adalah:

- a. Adanya pengakuan
- b. Adanya penghormatan

### 4. Kebutuhan akan Prestasi

*Item* dari indikator diatas adalah:

- a. Memiliki inovasi dalam bekerja

b. Mengekspresikan diri dalam melakukan pekerjaan

5. Kebutuhan akan Afiliasi

*Item dari indikator diatas adalah:*

a. Dukungan dalam menambah semangat kerja

b. Keakraban yang terjalin antar karyawan

6. Kebutuhan akan Kekuasaan

*Item dari indikator diatas adalah:*

a. Bersedia menjadi pelopor dalam setiap kegiatan

b. Pengembangan ide-ide baru dalam suatu pekerjaan demi mendapatkan jabatan yang lebih tinggi

**c. Kinerja Karyawan (Y)** yaitu, hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan pada suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas. Terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu:

1. Kuantitas Hasil Kerja

*Item dari indikator diatas adalah:*

a. Kemampuan penyelesaian tugas sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan

b. Kemampuan menyelesaikan tugas meningkat dibanding dengan waktu lalu

2. Kualitas Hasil Kerja

*Item dari indikator diatas adalah:*

a. Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan

b. Mutu hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan

### 3. Ketepatan Waktu

*Item* dari indikator diatas adalah:

- a. Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan
- b. Perbandingan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dibandingkan dengan rekan kerja yang lain.

### 4. Supervisi yang diperlukan

*Item* dari indikator diatas adalah:

- a. Membutuhkan arahan dari pimpinan
- b. Membutuhkan saran dari pimpinan

### 5. Kehadiran

*Item* dari indikator diatas adalah:

- a. Hadir tepat waktu
- b. Pulang kerja tepat waktu

**Tabel 2. Konsep, Variabel, Indikator, dan Item**

Konsep	Variabel	Indikator	<i>Item</i>	Sumber
Lingkungan	Lingkungan kerja ( $X_1$ )	Penerangan	1.Penerangan yang merata 2.Distribusi cahaya yang cukup	Sedarmayanti (2009:29)
		Udara	1. Berfungsinya ventilasi udara diruang kerja 2. Kelancaran sirkulasi udara	Ahyari dalam Sunyoto (2013:47)

		Suara	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dalam ruang kerja, suara peralatan kerja tidak menimbulkan kebisingan</li> <li>2. Suara dari peralatan diruang kerja tidak mengganggu konsentrasi kerja</li> </ol>	Nuraida (2008:168)
		Kebersihan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebersihan lingkungan ditempat kerja selalu terjaga</li> <li>2. Kerapian penataan peralatan diruang kerja dapat memperlancar pekerjaan</li> </ol>	Nitisemito (2000:191)
		Pola Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selama bekerja komunikasi antara pimpinan dengan bawahan terjalin dengan lancar</li> <li>2. Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ol>	Cokroaminoto dalam ( <a href="http://cokroaminoto.blogteky.com">http://cokroaminoto.blogteky.com</a> )
		Pola kerja sama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selama bekerja terjalin kerja sama yang harmonis antar karyawan</li> <li>2. Karyawan saling membantu apabila terjadi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ol>	Siagian (2007:8)

Lanjutan Tabel 2

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Motivasi	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	Kebutuhan Fisiologis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji yang diberikan oleh perusahaan mencukupi kebutuhan pangan</li> <li>2. Gaji yang diberikan oleh perusahaan mencukupi kebutuhan papan</li> </ol>	Maslow dalam Sunyoto (2013:193)
		Kebutuhan Rasa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terpenuhinya kebutuhan keamanan dari PHK</li> </ol>	Maslow dalam Sunyoto

		Aman	2. Tersedianya jaminan hari tua	(2013:193)
		Kebutuhan Penghargaan	1. Adanya pengakuan 2. Adanya penghormatan	Maslow dalam Sunyoto (2013:93)
		Kebutuhan akan Prestasi	1. Memiliki inovasi dalam bekerja 2. Mengekspresikan diri dalam melakukan pekerjaan	McClelland dalam Sunyoto (2013:196)
		Kebutuhan akan Afiliasi	1. Dukungan dalam menambah semangat kerja 2. Keakraban yang terjalin antar karyawan	McClelland dalam Sunyoto (2013:196)
		Kebutuhan akan Kekuasaan	1. Bersedia menjadi pelopor dalam setiap kegiatan 2. Pengembangan ide-ide baru dalam suatu pekerjaan demi mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	McClelland dalam Sunyoto (2013:196)
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Hasil Kerja	1. Kemampuan penyelesaian tugas sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan 2. Kemampuan menyelesaikan tugas meningkat dibanding dengan waktu lalu	Dharma (2003:355)

Lanjutan Tabel 2

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
		Kualitas Hasil Kerja	1. Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Mutu hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	Dharma (2003:355)
		Ketepatan	1. Kesesuaian penyelesaian	Bernardin dan

		waktu	pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan 2. Perbandingan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dibandingkan dengan rekan kerja yang lain	Russel dalam Supriyanto (2010:284)
		Supervisi yang diperlukan	1. Membutuhkan arahan dari pimpinan 2. Membutuhkan saran dari pimpinan	Bernardin dan Russel dalam Supriyanto (2010:284)
		Kehadiran	1. Hadir tepat waktu 2. Pulang kerja tepat waktu	Mangkunegara (2005:18)

Sumber: Sedarmayanti, Ahyari, Nuraida, Nitisemito, Cokroaminoto, Siagian, Maslow, McClelland, Dharma, Bernadin dan Russel, Mangkunegara.

#### 4. Skala Pengukuran

Langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran atas variabel-variabel, dimana untuk mengukur tanggapan responden dalam penelitian ini dipergunakan skala *Likert*. Data yang diperoleh dari skala tersebut adalah berupa data interval. Menurut Sugiyono (2009:93), “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Fenomena sosial dalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisa

kuantitatif, maka jawaban diberi skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan seperti terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Skala Pengukuran**

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (R)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2009:94)

Dari tabel skala Likert tersebut, dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval) dengan rumus (Supranto, 2000:64) :

$$C = \frac{x_n - x_1}{k}$$

Keterangan :

C = perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)

k = banyaknya kelas

$X_n$  = nilai observasi terbesar

$X_1$  = nilai observasi terkecil

$$C = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus di atas, maka dapat diperoleh nilai interval kelas pada skala *likert* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4 : Interval Kelas Skala Likert**

No.	Notasi	Skor	Interval Kelas
1.	Sangat Baik/Sangat Setuju/Sangat Tinggi/Sangat Besar	5	>4,2 – 5
2.	Baik/Setuju/Tinggi/Besar	4	>3,4 – 4,2
3.	Cukup Baik/Cukup Setuju/Cukup Tinggi/Cukup Besar	3	>2,6 – 3,4
4.	Buruk/Tidak Setuju/Rendah/Kecil	2	>1,80 – 2,6
5.	Sangat Buruk/Sangat Tidak	1	1 – 1,80

	Setuju/Sangat Rendah/Sangat Kecil	
--	-----------------------------------	--

Sumber : Supranto, (2000:64)

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Arikunto (2010:173), “populasi adalah keseluruhan subyek penelitian”. Hal ini juga dinyatakan oleh Singarimbun (2006:152), “populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga”. Selanjutnya menurut Sugiyono (2009:80), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jumlah karyawan Bank Saudara KC Malang, Jawa Timur secara keseluruhan 35 karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Saudara KC Malang yang berjumlah 35 karyawan.

### **2. Sampel**

Menurut Arikunto (2010:174), “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”, karena jumlah populasi yang kurang dari 100 orang, maka jumlah populasi yang sebesar 35 orang tersebut juga merupakan sampel dari penelitian ini. Sehingga sampel yang dipilih peneliti adalah seluruh karyawan pada Bank Saudara KC Malang yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tekniksampling jenuh(sensus). Menurut Sugiyono (2009:85), “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

## 1. Jenis dan Sumber Data

Menurut Arikunto (2010:172), “sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh”. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya bisa berupa benda, gerak atau proses sesuatu. Jenis data dapat diperoleh dari:

### a. Data Primer

Menurut Bungin (2009:122), “data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian”. Selanjutnya menurut Sekaran (2006:60), “data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel”.

Data primer didapat dengan cara menyebarkan kuesioner yang akan dirancang sesuai dengan indikator serta item yang ditetapkan terlebih dahulu yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja kepada responden.

### b. Data Sekunder

Menurut Bungin (2009:122), “data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan”. Selanjutnya menurut Sekaran (2006:60), “data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada”.

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari Bank Saudara KC Malang yang berupa dokumen-dokumen bagian personalia, yang meliputi sejarah, struktur organisasi, komposisi karyawan, serta bisa juga melalui literatur ataupun internet.

## 2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan suatu cara yakni sebagai berikut:

### a. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono (2009:142),

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan responden.

### b. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2010:274), “Dokumentasi adalah data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, dan sebagainya”. Metode dokumentasi dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan terhadap dokumen-dokumen dan data-data lain yang dapat menunjang kelengkapan penelitian.

## 3. Instrumen Penelitian

Arikunto (2010:203), menyatakan “Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat,

lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah”. Pada penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah:

a. Kuesioner (angket)

Angket yang digunakan yaitu angket tertutup dan langsung sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah tersedia untuk mendapatkan informasi, dan angket diberikan secara langsung kepada responden yaitu karyawan Bank Saudara KC Malang, Jawa Timur.

b. Pedoman dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan menggunakan alat-alat seperti buku, pensil atau bolpoin yang berfungsi untuk mencatat langsung data yang diperlukan. Data yang diambil dari metode dokumentasi antara lain: sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas dan wewenang dari setiap personil, dan jumlah seluruh karyawan.

## F. Uji Instrumen

Setelah hasil kuesioner atau angket diterima, dilakukan uji untuk mengetahui apakah data tersebut sudah layak (sudah valid dan reliabel) untuk diteliti. Uji tersebut antara lain:

### 1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211), “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen”. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang

kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sedangkan menurut Sugiyono (2009:121), “valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Kuesioner dikatakan valid atau sah jika mampu mengukur apa yang diinginkan oleh peneliti serta dapat mengungkapkan data dari perubahan yang diteliti secara tepat. Hasil penelitian yang valid terjadi apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya pada obyek yang diteliti. Untuk mengetahui ketepatan data maka diperlukan teknik uji validitas. Pada penelitian ini uji validitas menggunakan teknik uji validitas yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan tiap butir item dengan skor totalnya. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks *korelasi product moment* dengan nilai kritis atau probabilitasnya. Apabila angka korelasi yang diperoleh berada diatas nilai kritis, maka item tersebut dapat dikatakan valid. Rumus yang digunakan untuk mengetahui harga validitas, yaitu dengan menggunakan rumus *korelasi product moment* yang dikemukakan oleh Arikunto (2010:213), yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya sampel
- X = skor item x
- Y = skor item y
- Σ = Jumlah

Menurut Sugiyono (2009:126), instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai korelasinya lebih besar dari 0,30 dengan  $\alpha = 0,05$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ancok dalam Singarimbun (2006:140), “reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Selanjutnya menurut Arikunto (2010:221) , “reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Untuk mengetahui alat ukur itu reliabel atau tidak dalam penelitian ini, maka disini teknik yang digunakan adalah model konsistensi internal dengan teknik Cronbach’s Alpha yang dikemukakan Arikunto (2010:239) yang rumusnya sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir
- $\sigma^2 t$  = varians total

Menurut Arikunto dalam Supriyanto (2010:296) ukuran yang dipakai bilamana nilai Alpha diatas 0,6 dikatakan reliabel, atau dengan kata lain apabila berdasarkan hasil perhitungan memiliki nilai diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner (item dalam kuesioner tersebut) reliabel.

## G. Rekapitulasi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengukuran validitas pada instrumen ini dilakukan dengan korelasi *pearson product moment* antara skor butir dengan skor skalanya. Kriteria pengujian yang digunakan adalah membandingkan angka hasil pengujian dengan angka tabel dengan dasar pengambilan keputusan:

1. Jika  $r$  hasil perhitungan positif, serta  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel, maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hasil perhitungan negatif, serta  $r$  hasil  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Validitas diukur dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing indikator dengan nilai korelasi tabel ( $r$  tabel). Nilai  $r$  tabel *product moment* pada  $\alpha = 0,05$  dan  $n = 35$  sebesar 0,334. Dari pengolahan data terlihat dari 34 indikator yang diuji, semua indikator memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari  $r$  tabel, serta probabilitasnya lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ , artinya ada hubungan yang signifikan antara skor masing-masing indikator dengan skor total. Korelasi yang signifikan menunjukkan bahwa indikator memang benar-benar dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diukur, dengan kata lain instrumen yang digunakan sudah valid dengan demikian dapat dipakai dalam penelitian.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas item masing-masing variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan komputer melalui program *SPSS 22 for window*.

Secara keseluruhan hasil pengujian validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5 : Ringkasan Hasil Test Validitas Kuesioner**

Variabel	Item	Koefisien	r tabel	Sig.	Keterangan
----------	------	-----------	---------	------	------------

		korelasi			
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,694	0,334	0,000	Valid
	X1.2	0,693	0,334	0,000	Valid
	X1.3	0,833	0,334	0,000	Valid
	X1.4	0,830	0,334	0,000	Valid
	X1.5	0,780	0,334	0,000	Valid
	X1.6	0,662	0,334	0,000	Valid
	X1.7	0,589	0,334	0,000	Valid
	X1.8	0,532	0,334	0,001	Valid
	X1.9	0,419	0,334	0,012	Valid
	X1.10	0,468	0,334	0,005	Valid
	X1.11	0,447	0,334	0,007	Valid
	X1.12	0,498	0,334	0,002	Valid
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,424	0,334	0,011	Valid
	X2.2	0,503	0,334	0,002	Valid
	X2.3	0,635	0,334	0,000	Valid
	X2.4	0,762	0,334	0,000	Valid
	X2.5	0,568	0,334	0,000	Valid
	X2.6	0,616	0,334	0,000	Valid
	X2.7	0,620	0,334	0,000	Valid
	X2.8	0,605	0,334	0,009	Valid
	X2.9	0,644	0,334	0,000	Valid
	X2.10	0,659	0,334	0,000	Valid
	X2.11	0,472	0,334	0,004	Valid
	X2.12	0,525	0,334	0,001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,452	0,334	0,006	Valid
	Y1.2	0,548	0,334	0,001	Valid
	Y1.3	0,629	0,334	0,000	Valid
	Y1.4	0,629	0,334	0,000	Valid
	Y1.5	0,585	0,334	0,000	Valid
	Y1.6	0,640	0,334	0,000	Valid
	Y1.7	0,468	0,334	0,005	Valid
	Y1.8	0,513	0,334	0,002	Valid
	Y1.9	0,564	0,334	0,000	Valid
	Y1.10	0,532	0,334	0,001	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2014

Sedangkan reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Menyusun suatu bentuk instrumen tidak hanya harus berisi pernyataan-pernyataan yang berdaya diskriminasi baik akan

tetapi harus memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Reliabel artinya tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran-pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Pada penelitian ini digunakan reliabilitas dengan model *Alpha Cronbach*.

**Tabel 6 : Nilai Alpha Cronbach Masing-masing Variabel**

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,865	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,827	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,730	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2014

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan pada item pertanyaan yang sudah valid. Instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai reliabilitas yang diperoleh tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

#### H. Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi dapat memperoleh estimasi terbaik, tidak biasa atau yang biasa disebut dengan BLUE (*Best Linier Unbiased Estimation*) maka sebelumnya terlebih dahulu melakukan pengujian dengan menggunakan uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik mengenai persyaratan yang mendasari penerapan model persamaan multi regresi linier meliputi: uji Normalitas, uji Heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas. Suatu estimator dapat diandalkan apabila hasil analisis dari model regresi linier paling tidak memenuhi ketiga persyaratan tersebut.

##### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009:147) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara termudah yang dilakukan untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat probability plot yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan normal probability.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2009:125) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Akibat adanya gejala Heteroskedastisitas maka estimator kurang dapat diandalkan atau kurang akurat.

## 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, bisa dilakukan antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*.

## I. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2009:147), “analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul”. Data-data yang

diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya akan diolah dan dianalisis dengan cara analisis kuantitatif yaitu analisis yang memberikan keterangan dalam bentuk angka-angka. Adapun analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang diperoleh seperti lokasi penelitian, data responden yang diteliti, beserta distribusi item dari masing-masing variabelnya yang ditabulasikan dalam bentuk tabel yang kemudian dibahas secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian ini adalah dengan tabel yang berisikan angka maupun persentase.

### **2. Analisis Statistik Inferensial**

Analisis statistik inferensial merupakan metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk angka dan analisis dengan cara membandingkan melalui perhitungan dan mengaplikasikannya dengan menggunakan rumus yang sesuai. Analisis inferensial digunakan untuk menguji parameter populasi yang ada, dengan menggunakan data yang berasal dari responden yang diteliti dan dianalisis, hal ini untuk mempermudah mengelola data yang berwujud angka statistik dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi Linier Berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi linier berganda

dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Bentuk persamaan yang digunakan Bungin (2009:222) sebagai berikut:

$$Y = bo + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = variabel terikat  
 $X_1, X_2$  = variabel bebas  
 $bo$  = konstanta  
 $b_1, b_2$  = koefisien regresi

## b. Uji Hipotesis

### 1) Uji F (Uji Simultan)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan atau keseluruhan, bersamaan terhadap variabel terikat. Uji signifikan secara simultan (bersama-sama) menggunakan uji F dengan rumus sebagai berikut (Sudjana, 2003:108):

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

Keterangan :

F = nilai F  
 $R^2$  = koefisien determinasi berganda  
 $k$  = jumlah variabel bebas  
 $n$  = jumlah sampel

Prediksi variabel bebas untuk variabel terikat adalah tepat jika memenuhi syarat:

$H_0$  : berarti tidak ada pengaruh yang berarti antara variabel bebas dengan variabel terikat.

$H_1$ : berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ ;

a.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  : maka  $H_0$  ditolak

b.  $F_{hitung} < F_{tabel}$  : maka  $H_0$  diterima

## 2) Uji t (Uji Parsial)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini juga dapat digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat diantara variabel-variabel bebas lainnya. Maka digunakan uji t (Sudjana, 2003:111) :

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

t = nilai t

$b_i$  = koefisien regresi

$Sb_i$  = standar error koefisien regresi

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , akan dapat diketahui diterima atau ditolaknya suatu hipotesis, apabila:

a.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : maka  $H_0$  ditolak

b.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  : maka  $H_0$  diterima

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Lokasi Penelitian

## 1. Sejarah berdirinya PT. Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk

PT Bank Himpunan Saudara 1906 Tbk disingkat Bank Saudara adalah sebuah organisasi Saudagar Pasar Baroe yang diprakarsai oleh H. Barsoeni, H. Damiri, dan H. Bajoeri pada tahun 1906. Ketiga saudagar tersebut bersama tujuh Saudagar lainnya mendirikan organisasi yang bergerak dalam bidang ekonomi yang bernama Himpoenan Soedara. Tujuan utama dari Himpoenan Soedara adalah untuk menyalurkan usaha jasa keuangan secara simpan pinjam. Organisasi ini mendapat pengakuan dari Pemerintah Kolonial Belanda pada 4 Oktober 1913 melalui keputusan Nomor 33, disahkan sebagai "*Vereeniging*" atau Perkumpulan. Kemudian, pada 4 Februari 1955 Himpoenan Soedara mendapat izindari Pemerintah Indonesia melalui Menteri Keuangan untuk menjalankan usaha sebagai Bank Tabungan.

Pada tahun 1974, dilakukan perubahan bentuk hukum Perkumpulan Himpunan Saudara menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Bank Tabungan H.S 1906. Perubahan bentuk hukum tersebut dilakukan berdasarkan Akta Pendirian Nomor 30 tanggal 15 Juni 1974 yang dibuat dihadapan Noezar, S.H., Notaris di Bandung. Akta tersebut disetujui oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. Y.A. 5/224/3 tertanggal 30 Juni 1975 dan telah didaftarkan di Pengadilan Negeri Bandung dengan nomor 131/1975 dan 132/1975 pada 17 Juli 1975. Akta ini juga telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 69, Tambahan Nomor 448 tertanggal 29 Agustus 1975. Dengan demikian, sejak 15 Juni 1974, Perkumpulan Himpoenan Soedara membubarkan diri, kemudian berubah menjadi PT. Bank Tabungan HS 1906.

Pada tahun 1992, Medco Group perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang perminyakan, gas alam, dan kontraktor menyertakan modalnya dan ikut dalam kepengurusan Bank Saudara. Penyertaan modal dari Medco Group juga ikut disertai dengan perubahan nama Bank Saudara menjadi PT Bank HS 1906. Pada Juli 1993, Bank Saudara mulai beroperasi sebagai Bank Umum atas dasar Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. Kep-067/KM.17/1993, tanggal 7 April 1993.

Pada tahun 2004, PT Bank HS 1906 berubah nama menjadi PT. Bank Himpunan Saudara 1906. Perubahan nama tersebut berdasarkan persetujuan dari Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa PT Bank HS 1906 yang tertuang dalam Akta No. 31 tanggal 17 Mei 2005 yang dibuat di hadapan Rita Novita, S.H. sebagai pengganti dari Tien Norman Lubis S.H. Notaris di Bandung. Atas perubahan nama tersebut mendapat persetujuan dari Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia berdasarkan SK No. C-25272 HT.01.04 TH.2004, tanggal 11 Oktober 2004, serta telah didaftarkan didalam Daftar Perusahaan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bandung No. 543/BH.10.11/XI/2004, tanggal 9 November 2004, kemudian diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 100, Tambahan Nomor 12152, tanggal 14 Desember 2004.

Tahun 2006 merupakan babak baru bagi Bank Saudara. Diawali dengan dilakukannya perubahan status Bank Saudara dari Perseroan Tertutup menjadi Bank Saudara Terbuka (PT Tbk), sehingga Bank Saudara menjadi PT. Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk. Disaat yang bersamaan Bank Saudara juga

mengubah nama panggilannya menjadi “Bank Saudara” dan memperkenalkan logo Bank Saudara. Kemudian dilanjutkan, pada tanggal 15 Desember 2006, PT. Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk melakukan Penawaran Umum Saham Perdana atau *Initial Public Offering* (IPO) serta mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dengan kode “SDRA”.

## **2. Visi, dan Misi PT. Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk**

Visi dari Bank Himpunan Saudara 1906 dalam berbisnis yaitu sebagai pelopor institusi keuangan yang menjadi bank berkinerja baik dan sehat. Dalam upaya mencapai visi tersebut, Bank Himpunan Saudara 1906 memiliki lima pilar dalam menjalankan bisnis perbankannya yang tercermin dalam misi Bank Himpunan Saudara 1906. Kelima pilar tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menjaga kepercayaan masyarakat.
2. Memberikan pelayanan secara personal.
3. Peningkatan kualitas manajemen dan operasional perbankan.
4. Melestarikan usaha perbankan dengan nilai-nilai tata kelola perusahaan (*Good Corporate Governance*) yang baik.
5. Pelopor jasa keuangan yang berkembang inovatif.

## **3. Produk dan Jasa PT. Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk**

Bank Himpunan Saudara 1906 menawarkan serangkaian produk dan jasa perbankan yang inovatif dengan layanan personal yang hanya dimiliki oleh Bank Saudara. Produk-produk tersebut terbagi menjadi produk pendanaan, produk

perkreditan, serta jasa dan layanan. Seluruh produk dan jasa perbankan Bank Saudara telah dirancang untuk memenuhi kebutuhan produk dan jasa perbankan nasabah dan masyarakat yang menjadi target utama Bank Saudara. Untuk meningkatkan layanan jasa perbankan, maka pada tahun 2007 Bank Saudara memperoleh persetujuan menjadi Bank Umum sebagai Kustodian di Pasar Modal, yaitu berdasarkan Surat Keputusan Ketua Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan No. KEP-01/BL/KSTD/2007, tanggal 12 September 2007.

**Tabel 7 : Rangkaian Produk yang Dimiliki Bank Saudara**

Produk Pendanaan	Produk Perkreditan	Jasa Keuangan dan Layanan Perbankan lainnya
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tabungan Harian</li> <li>2. Tabungan Saudara</li> <li>3. Tabungan Berjangka Saudara (TASKA)</li> <li>4. Tabungan Pensiunan Saudara (TAPENSA)</li> <li>5. Tabunganku</li> <li>6. Tabungan Pekerja</li> <li>7. Deposito Berjangka</li> <li>8. Giro</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kredit untuk Pegawai (KUPEG)</li> <li>2. Kredit untuk Pensiunan (KUPEN)</li> <li>3. Kredit untuk Pekerja (KUJA)</li> <li>4. Kredit Pemilikan Hunian</li> <li>5. Kredit untuk Usaha Mikro Kecil dan Menengah</li> <li>6. Lingkage Program</li> <li>7. Bank Garansi</li> <li>8. Trade finance</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tranfer/Inkaso/Kliring</li> <li>2. ATM (Member ATM Bersama)</li> <li>3. Pembayaran Telepon Telkom</li> <li>4. Mediasi Perbankan</li> <li>5. Bancassurance</li> <li>6. Western Union</li> <li>7. International Banking</li> <li>8. Jasa Kustodian</li> <li>9. Program Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme</li> <li>10. Saudara Call Center</li> <li>11. Pembayaran Kartu Kredit</li> </ol>

#### **4. Aspek Kegiatan PT. Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk**

PT. Bank Himpunan Saudara 1906 tetap konsisten dalam penyaluran dana yang difokuskan kepada masyarakat yaitu Kupon (kredit untuk pensiunan) dan Kupeg (kredit untuk pegawai) serta kredit usaha kecil/menengah. Penyaluran produk

kredit tersebut tetap menjadi andalan dan prioritas dalam kebijakan perkreditan karena terbukti aman dengan resiko kecil. Penyaluran kredit program untuk usaha kecil menengah dan koperasi dilaksanakan dengan sangat efektif. Sampai saat ini PT Bank Himpunan Saudara 1906 terus meningkatkan kerjasama dengan berbagai instansi dalam hubungan perkreditan maupun pendanaan khususnya dengan PT Pos Indonesia yang terbukti mampu menjadi andalan PT Taspen dalam pembayaran pensiun diseluruh wilayah Kota Jakarta serta Bandung dan sekitarnya. Beberapa kantor PT Bank Himpunan Saudara 1906 berlokasi berdekatan dengan kantor Pos guna memudahkan pemberian kredit kepada pensiunan yang pembayaran pensiunannya melalui PT Pos.

Dalam hal SDM yang berkualitas adalah aset utama dan mempunyai peran strategis, antara lain mempunyai kemampuan melakukan inovasi dan koordinasi yang sangat dibutuhkan dan menentukan dalam mencapai sukses dan kemajuan usaha sehingga dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawan, Perseroan dari waktu ke waktu sesuai dengan jadwalnya mengirimkan karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik di lembaga formal maupun *inhouse training*.

##### **5. Makna Logo PT. Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk**



**Gambar 3 : Logo Bank Saudara**

Bentuk, warna, dan makna logo Bank Saudara adalah sebagai berikut:

- a. Warna Logo adalah BURGUNDU (merah tua) yaitu darah (persaudaraan), api (alam semesta), bumi (sumber kehidupan).
- b. Warna tulisan adalah PLATINUM (abu-abu) yang menyuarakan persaudaraan menyiratkan keunggulan dan kompetensi yang rendah hati.
- c. Korporate Identitas (Logo) Bank Saudara berupa himpunan S yang bersambung melambangkan persaudaraan yang sudah terjalin dengan harmonis dan langgeng.
- d. Himpunan S tersebut membentuk bintang agar upaya Bank Saudara tetap eksis dan tetap menjadi navigator bagi nasabahnya.
- e. Pengertian kata Bank Saudara secara internal mengarah kepada orientasi pelayanan (service oriented). Sedangkan makna yang lebih luas adalah bank ini diharapkan mampu menjadi milik seluruh masyarakat.
- f. Logo Bank Saudara tersusun dari rangkaian huruf S sebagai perwakilan dari kata Saudara yang saling terkait membentuk sebuah bintang. Rangkaian huruf S yang saling melekat ini sebagai tanda kuatnya nilai persaudaraan di bank ini. Simbol itu menunjukkan harapan Bank Saudara

menjadi *another star* di masa depan. Visualisasi logo itu juga menunjukkan perspektif bahwa Bank Saudara sebagai sebuah bintang yang hidup di horizon. Dengan ciri logo yang moderen ini untuk memberikan image yang berbeda tentang Bank Saudara, dan Bank Saudara juga diharapkan mampu tampil moderen yang mampu bersaing dengan bank-bank lain.

#### **6. Lokasi PT. Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk (Bank Saudara) KC Malang**

PT. Bank Himpunan Saudara 1906 Tbk (Bank Saudara) KC Malang terletak pada Jl. Letjen Sutoyo No. 27 B Malang. Lokasi tersebut sangat strategis karena berada ditengah-tengah kota. Di sebelah timur terdapat pertokoan/toko, sebelah barat terdapat PT Toyota Auto 2000, sebelah selatan terdapat Hotel Savana dan RSU Syaiful Anwar.

#### **7. Struktur Organisasi PT. Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk (Bank Saudara) KC Malang**

Organisasi merupakan wadah kegiatan dari sekelompok manusia yang saling bekerja sama dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Agar kerja sama tersebut dapat berjalan dengan baik, maka perlu adanya pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari masing-masing bagian yang tergambar dalam struktur organisasi. Berikut ini bagan struktur organisasi pada Bank Saudara KC Malang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



a. Staf Unit Audit Intern



1. Melaksanakan pemeriksaan secara periodik terhadap kantor yang menjadi tanggung jawabnya, meliputi bidang operasional, perkreditan, *treasury* serta aspek-aspek lain yang menjadi ruang lingkup pemeriksaan SKAI.
2. Melakukan pekerjaan yang sifatnya manajemen audit, antara lain melakukan penilaian terhadap tata kerja dan kepatuhan terhadap ketentuan intern maupun ekstern, serta memberikan informasi kepada manajemen atas kondisi yang ditemukan dalam pemeriksaan serta memberikan saran perbaikan.
3. Melaksanakan tahapan-tahapan kerja Audit, melakukan pemeriksaan berdasarkan periode harian, mingguan, dan bulanan.
4. Menyiapkan laporan bulanan secara singkat dan lengkap berupa temuan hasil pemeriksaan, debitur terbesar, nasabah giro/tabungan/deposito terbesar. Melakukan pengujian terhadap akurasi laporan intern misalnya perhitungan *Cost of fund/Money*, serta melakukan koordinasi dengan Ketua Unit Audit Intern untuk melakukan pembahasan atas hasil pemeriksaan yang telah dilakukan.
5. Memelihara semua dokumentasi yang menjadi tanggung jawab masing-masing Auditor sebagai bukti atas pemeriksaan yang telah dilakukan.
6. Melaksanakan monitoring bahwa tindakan perbaikan atas hasil temuan yang dilaporkan telah ditindaklanjuti.

b. Pemimpin Cabang

1. Memberikan pengarahan kepada karyawan untuk melaksanakan kegiatan Operasional kantor cabang sesuai dengan kebijakan Direksi.
2. Mendelegasikan dan memberikan tugas kepada semua karyawan untuk melaksanakan kegiatan operasional kantor cabang sesuai dengan prosedur kerja yang diterapkan oleh Direksi dan tercapainya Rencana Kerja dan Anggaran kantor cabang yang ditetapkan oleh Direksi.
3. Meneliti laporan biaya dan pendapatan kantor cabang setiap bulan dalam rangka pengendalian biaya dan memaksimalkan profitabilitas kantor cabang.
4. Menyiapkan target usaha kantor cabang, rencana tahunan dan anggaran kantor cabang sejalan dengan kebijakan Bank HS 1906. Memberitahukan tujuan-tujuan usaha dan target tersebut kepada karyawan kantor cabang.
5. Melakukan evaluasi mengenai pesaing dan meneliti kesempatan pasar yang potensial untuk dikelola.
6. Membina terselenggaranya hubungan bisnis yang baik dan menguntungkan dengan nasabah.
7. Memelihara dan meningkatkan kerjasama bisnis dengan nasabah. Secara periodik melaporkan masalah hubungan itu kepada Kantor Pusat Operasional.
8. Mengelola secara baik sistem operasional dan manajerial kontrol.
9. Mengelola kekayaan bank dan pegawainya secara efektif dan efisien.
10. Mengevaluasi dan memberikan keputusan atau persetujuan (dalam batas wewenangnya) atas *Memorandum Commite Credit* yang disampaikan.

11. Mengelola, membina dan mengembangkan sumber daya manusia yang berada dalam teamnya:

- Melakukan pemantauan dan penilaian terhadap kinerja.
- Membimbing dan mengarahkan stafnya dalam pelaksanaan aktifitas kerja.
- Menciptakan suasana kerja yang baik, harmonis, dan kondusif.
- Mendorong terciptanya peningkatan kualitas kerja dan produktifitas.
- Mengusulkan pendidikan/pelatihan/seminar yang diperlukan untuk menunjang pekerjaannya.
- Membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh stafnya sehubungan dengan pekerjaannya.
- Merekomendasikan pemberian penghargaan dan sanksi.
- Memantau dan mendorong ditaatinya keputusan, kebijakan, dan peraturan yang ditetapkan perusahaan dan lembaga-lembaga ekstern.

c. Koordinator Operasi

1. Memimpin, mengatur dan koordinasi kesiapan kerja di unit-unit yang dibawahinya setiap hari.
2. Mengusahakan pelayanan nasabah yang cepat di *back office*. Menjaga kualitas kerja kantor cabang, prosedur kerja selalu sejalan dengan petunjuk Sistem dan Prosedur Operasi. Selalu mamantau efisiensi proses kerja.
3. Dalam hal volume pekerjaan yang dihadapi oleh suatu unit melampaui kapasitas, mengatur penempatan dan penyebaran pegawai di unit-unit

tertentu pada saat-saat tertentu agar proses di *back office* selalu berjalan lancar.

4. Mengupayakan kepastian terjaminnya kepentingan/kekayaan bank. Memonitor pengelolaan aset kantor cabang (aktiva tetap dan bergerak) berjalan efektif, efisien dan terjamin pengamanannya.
  5. Memeriksa kemungkinan penyimpangan transaksi sebelum disetujui untuk diproses lebih lanjut.
  6. Bersama-sama dengan Pemimpin Kantor Cabang membuat/menyusun usulan Rencana Kerja dan Anggaran Kantor Cabang atas kegiatan usaha.
  7. Melakukan pemeriksaan dan penelitian terhadap transaksi pembayaran tunai ataupun non tunai sebelum memberikan persetujuan pembayaran.
  8. Bertanggung jawab terhadap penyediaan dan pengelolaan peralatan dan kebutuhan kantor dalam batas wewenangnya.
- d. Staf Kredit dan Marketing
1. Bersama-sama dengan Pemimpin Kantor Cabang menyusun rencana dan strategi pemasaran yang sesuai dengan target pasar yang telah ditetapkan sebelumnya.
  2. Mencari, mengumpulkan informasi dan menyeleksi data prospek, menyusun rencana kunjungan kepada prospek, mengunjungi prospek dan melakukan proses tindak lanjut.
  3. Melakukan analisa awal terhadap potensi usaha calon nasabah sehingga kualitas kredit yang akan diberikan dapat terjaga sejak dini.

4. Membuat laporan-laporan yang berkaitan dengan aktivitas marketing, yaitu laporan hasil kunjungan nasabah dan tindak lanjutnya, serta laporan hasil analisa awal.
  5. Membina komunikasi yang baik dan konsisten dengan nasabah, menyusun rencana dan melaksanakan aktivitas untuk membina dan mempererat hubungan baik dan jangka panjang, menggali informasi dan mencari masukan mengenai kebutuhan dan tuntutan nasabah untuk memperbaharui data.
  6. Memberikan pelayanan yang optimal dan efektif kepada nasabah dan calon nasabah.
  7. Melayani dan memproses permohonan aplikasi kredit konsumtif.
- e. Staf *Customer Relation*
1. Melayani pembukuan, perubahan dan penutupan rekening nasabah (giro, tabungan, dan deposito)
  2. Menyiapkan formulir aplikasi pembukaan rekening dan kartu contoh tandatangan.
  3. Memonitor perkembangan rekening-rekening nasabah.
  4. Melayani dan memproses permintaan nasabah untuk pembuatan buku cek/bliyet giro.
  5. Melayani dan membuat permintaan Surat Keterangan Bank.
  6. Mengadministrasikan dan pengkinian data daftar hitan Bank Indonesia karena penarikan cek/bliyet giro kosong.

7. Membantu bidang pemasaran dalam memasarkan dan mempromosikan produk dan jasa-jasa Bank Himpunan Saudara 1906.
8. Melayani permintaan nasabah atas pertanyaan saldo rekening nasabah.
9. Menampung dan menangani keluhan dari nasabah.
10. Memberikan penjelasan kepada nasabah mengenai produk dan jasa-jasa Bank Himpunan Saudara 1906.

f. Service Assistant

1. Membantu pemasaran produk bank terutama dalam administrasi, surat menyurat dan dokumentasi.
2. Melakukan *filling* terhadap surat, memo dan dokumentasi pemasaran.
3. Bertanggung jawab terhadap keluar masuknya surat, memo dan dokumentasi pemasaran.
4. Memberikan informasi dan tagihan kewajiban kredit.
5. Memberikan informasi data debitur yang menunggak tas kewajiban kredit per bulan
6. Membantu dalam proses kredit untuk dapat meningkatkan pelayanan dalam proses kredit.

g. Staf Credit Support

1. Mendokumentasikan dan mengadministrasikan *master file* dan jaminan kredit. Mengusahakan agar file debitur dan file kredit dilakukan secara benar, lengkap dan disimpan sebagaimana mestinya aerta selalu *up to date*.

2. Bertanggung jawab terhadap penyimpanan surat-surat jaminan kredit, perjanjian kredit, surat pengakuan hutang dan surat-surat berharga didalam brankas.
  3. Memproses pembukaan, perubahan/penghapusan data nasabah, plafond kredit dan tarif lainnya.
  4. Memonitor batas waktu aplikasi kredit dan tanggal jatuh tempo atau perpanjangan kredit serta mencatatnya dalam register.
  5. Melakukan klasifikasi kolektibilitas pinjaman.
- h. Staf Kas (Teller)
1. Sebagai salah satu ujung tombak layanan *front office* bank, yang menyelenggarakan/melaksanakan transaksi tunai dengan kualitas terbaik (cermat, cepat, tepat dan tetap ramah).
  2. Memastikan bahwa komputer, printer, dan stempel sudah siap beroperasi pada saat jam buka kas.
  3. Menerima semua setoran tunai untuk semua jenis rekening dan jasa-jasa tunai.
  4. Memproses/menyelesaikan transaksi setoran dan penerimaan tunai, serta transaksi non tunai nasabah sampai dengan batas limit transaksi yang telah ditetapkan.
  5. Melakukan verifikasi tandatangan nasabah dan validasi slip transaksi.
  6. Bertanggung jawab atas pengelolaan uang tunai dalam utama bank, mendukung upaya pengelolaan likuiditas bank (tidak kurang dan tidak berlebih).

7. Membuat kontrol kas pada penutupan hari kerja.

i. Staf Giro

1. Mengerjakan seluruh transaksi setoran non tunai (kliring dan pemindahan) dan penarikan non tunai sampai batas kewenangannya.
2. Meneliti kepastian tersedianya dana yang cukup pada saldo rekening nasabah dan kelengkapan pada aplikasi transaksi sebelum melakukan pembayaran/persetujuan transaksi.
3. Memproses dan membuku perhitungan jasa giro.
4. Memantau dan mengontrol total saldo rekening giro pada penutupan hari kerja.
5. Mengupayakan agar semua transaksi diposting sebagaimana mestinya.
6. Menyiapkan laporan/menyampaikan data/data yang dibutuhkan oleh unit kerja lain (umum, pembukuan, dll) sehubungan laporan-laporan eksternal antara lain laporan kantor pajak, Bank Indonesia, maupun instansi-instansi penting lainnya.
7. Memeriksa total saldo rekening giro dan mencocokkannya dengan saldo di pembukuan sebelum akhir hari.

j. Staf Tabungan

1. Mengerjakan seluruh transaksi setoran non tunai (kliring dan pemindahan) dan penarikan non tunai sampai batas kewenangannya.
2. Meneliti kepastian tersedianya dana yang cukup pada saldo rekening nasabah dan kelengkapan pada aplikasi transaksi sebelum melakukan pembayaran/persetujuan transaksi.

3. Memproses dan membuku perhitungan buku tabungan.
4. Memantau rekening tidak aktif dan mengerjakan penutupan rekening.
5. Memantau dan mengontrol total saldo tabungan pada penutupan hari kerja.
6. Mengupayakan agar semua transaksi diposting sebagaimana mestinya.
7. Menyiapkan laporan/menyampaikan data-data yang dibutuhkan oleh unit kerja lain (umum, pembukuan, dll) sehubungan laporan-laporan eksternal antara lain laporan kantor pajak, Bank Indonesia, maupun instansi-instansi penting lainnya.
8. Memeriksa total saldo tabungan dan mencocokkannya dengan saldo di pembukuan sebelum akhir hari.

k. Staf Deposito

1. Mengerjakan seluruh transaksi pembukuan, perpanjangan dan pencairan deposito berjangka serta pembayaran bunga deposito berjangka.
2. Meneliti kepastian dan kebenaran pelaksanaan prosedur sebelum memprosesnya lebih lanjut.
3. Melaksanakan proses/aktivitas rutin harian sehubungan penyesuaian status pembukuan Deposito Berjangka dan Bunga Deposito :
  - Mencetak slip bunga deposito yang jatuh bungan keesokan harinya.
  - Mencetak daftar bungan yang akan dibayarkan yang jatuh bunga pada keesokan harinya.

- Membiayakan biaya dana deposito berjangka yang jatuh bunga keesokan harinya, untuk dikreditkan ke pos perkiraan bunga akan di bayar (BAD) Deposito Berjangka.
  - Melakukan pendebatan BAD-Deposito Berjangka, sebagai tindak lanjut atas perintah bunga-ditarik tunai, dipindahbukukan atau ditransfer ke rekening tertentu sesuai perintah nasabah.
  - Memperhitungkan dan membukukan Pph dari biaya dana Deposito.
  - Menjatuhwaktukan seluruh Deposito Berjangka ke dalam Pos Perkiraan Deposito Jatuh Waktu pada setiap tanggal jatuh waktunya.
  - Menindaklanjuti status deposito jatuh waktu, sesuai instruksi pokok sebagaimana instruksi tertulis yang telah diberikan deposan dalam aplikasi pembukuan (dipindahbukukan/ditransfer/diperpanjang ARO, dsb).
4. Memantau dan mengontrol total saldo deposito berjangka pada penutupan hari kerja dan mencocokkannya dengan saldo di modul pembukuan sebelum akhir hari.

1. Staf Administrasi Kredit

1. Melakukan transaksi yang menyangkut *Dropping* fasilitas, penarikan fasilitas, pembayaran/pelunasan fasilitas, penutupan fasilitas, pembebanan provisi/komisi/bunga, tunggakan pokok dan tunggakan bunga.
2. Mengelola administrasi pinjaman, baik pada kartu pinjaman maupun buku pembantu administrasi kredit.

3. Melakukan *proofing* atas *outstanding* pinjaman yang tercatat pada buku pembantu administrasi kredit dan mencocokkan angka pada buku besar neraca pada modul pembukuan setiap akhir hari yang bertujuan untuk menjamin kebenaran pembukuan atas setiap transaksi yang terjadi.
  4. Melakukan perhitungan bunga untuk masing-masing jenis pinjaman dan melakukan pendebitan atas rekening nasabah untuk pembayaran angsuran (pokok dan atau bunga).
  5. Membuat laporan bulanan mengenai rencana pendapatan bunga, realisasi pendapatan bunga, realisasi pendapatan provisi/komisi, tunggakan bunga/pokok pinjaman, mutasi kredit dan laporan perkembangan kredit yang diberikan.
  6. Melakukan pemeliharaan terhadap database transaksi pinjaman.
- m. Staf Pembukuan
1. Memantau dan memeriksa *balancing* jurnal rekening perantara transaksi silang (TX) serta neraca dan laba rugi harian.
  2. Memeriksa kebenaran pengisian redaksi dan nominal slip meliputi nomor dan nama perkiraan buku besar dan buku pembantu, deskripsi dan nominal transaksi, paraf/tanda tangan *maker*, *checker*, dan *approval* transaksi.
  3. Melakukan dan memastikan keberhasilan *running* proses-proses awal dan akhir hari, bulan dan tahun modul pembukuan.
  4. Memastikan seluruh aktivitas/proses akuntansi (*adjusting entries*, dll) yang dilaksanakan sudah benar-benar dilaksanakan/diselesaikan.

## B. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Saudara KC Malang yang berjumlah 35 orang, selanjutnya dapat diketahui usia, jenis kelamin, status, pendidikan, dan masa kerja, seperti pada tabel 8 berikut:

**Tabel 8 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	21 – 30 tahun	28	80,0
2	31 – 40 tahun	5	14,3
3	41 – 50 tahun	2	5,7
	Total	35	100

Sumber: Data primer diolah, 2014.

Berdasarkan data pada tabel 8 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berumur 21 – 30 tahun sebanyak 28 orang (80%), umur 31 – 40 tahun sebanyak 5 orang (14,3%) dan umur 41 – 50 tahun sebanyak 2 orang (5,7%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan Bank Saudara KC Malang berumur 21 – 30 tahun.

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini:

**Tabel 9 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Wanita	21	60
2	Pria	14	40
	Total	35	100

Sumber: Data primer diolah, 2014.

Berdasarkan data pada tabel 9 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 21 orang (60%), sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 14 orang (40%).

Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini:

**Tabel 10: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	5	14,2
2	Diploma	1	2,9
3	S1	29	82,9
	Total	35	100

Sumber: Data primer, 2014.

Berdasarkan data pada tabel 10 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan Bank Saudara KC Malang berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 29 orang (82,9%), sedangkan yang berpendidikan Diploma paling sedikit yaitu sebanyak 1 orang (2,9%). Hal ini menunjukkan bahwa Bank Saudara KC Malang memiliki karyawan berpendidikan tinggi.

Distribusi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini:

**Tabel 11 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	0 – 5 tahun	30	85,7
2	6 – 10 tahun	4	11,4
3	11 – 15 tahun	1	2,9
	Total	35	100

Sumber: Data primer diolah, 2014.

Berdasarkan data pada tabel 11 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja 0 – 5 tahun sebanyak 30 orang (85,7%), 6-10 tahun sebanyak 4 orang (11,4%), dan paling sedikit masa kerja 11 – 15 tahun yaitu sebanyak 1 orang (2,9%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan Bank Saudara KC Malang memiliki masa kerja 0 – 5 tahun.

### C. Deskripsi Variabel Penelitian

Kuesioner yang telah disebar dan telah dikembalikan oleh 35 responden dapat dilihat beberapa deskripsi jawaban responden dalam distribusi amatan sebagai berikut:

#### a. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Terdapat 12 item pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ). Indikator yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) meliputi penerangan, udara, suara, kebersihan, pola kepemimpinan, dan pola kerja sama.

Berdasarkan pada data tabel 12 dapat diketahui bahwa dari masing-masing item Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebagian menjawab sangat setuju mengenai penerangan pada ruang kerja anda sudah merata ( $X_{1.1}$ ) sebanyak 51,4%, distribusi cahaya dalam ruang kerja sudah cukup ( $X_{1.2}$ ) sebanyak 54,3% menyatakan sangat setuju, ventilasi udara yang terdapat pada ruang kerja anda berfungsi dengan baik ( $X_{1.3}$ ) sebanyak 54,3% menyatakan sangat setuju, sirkulasi udara yang terdapat pada ruang kerja anda sudah lancar ( $X_{1.4}$ ) sebanyak 54,3% menyatakan sangat setuju, dalam ruang kerja anda suara peralatan kerja tidak menimbulkan kebisingan ( $X_{1.5}$ ) sebanyak 60,0% menyatakan sangat setuju, suara dari peralatan ruang kerja anda tidak mengganggu konsentrasi kerja anda ( $X_{1.6}$ ) sebanyak 48,6% menyatakan sangat setuju, kebersihan lingkungan ditempat anda bekerja selalu terjaga ( $X_{1.7}$ ) sebanyak 62,9% menyatakan sangat setuju, kerapian penataan peralatan di ruang kerja anda dapat memperlancar pekerjaan yang anda lakukan ( $X_{1.8}$ )

sebanyak 60,0% menyatakan sangat setuju, selama anda bekerja jalinan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan terjalin dengan lancar (X1.9) sebanyak 65,7% menyatakan sangat setuju, anda diberi kepercayaan oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan (X1.10) sebanyak 65,7% menyatakan sangat setuju, selama anda bekerja terjalin kerja sama yang harmonis antar karyawan (X1.11) sebanyak 54,3% menyatakan sangat setuju, antara karyawan saling membantu apabila terjadi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan (X1.12) sebanyak 57,1% menyatakan sangat setuju. Kesimpulan dari duabelas item tersebut dapat dilihat berdasarkan jawaban dari responden/skor dari masing-masing item untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) yang rata-rata jawaban tersebut terletak pada interval 4,2 – 5 yaitu sebesar 4,5 yang berarti bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan/item tersebut. Angka tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang diterapkan oleh Bank Saudara KC Malang sudah sangat baik, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Distribusi frekuensi jawaban responden untuk item variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel 12.

**Tabel 12 : Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

Item	Skor										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	1	2,9	0	0,0	16	45,7	18	51,4	4,5
X1.2	0	0	1	2,9	1	2,9	14	40,0	19	54,3	4,5
X1.3	0	0	2	5,7	3	8,6	11	31,4	19	54,3	4,3
X1.4	0	0	2	5,7	1	2,9	13	37,1	19	54,3	4,4
X1.5	0	0	1	2,9	2	5,7	11	31,4	21	60,0	4,5
X1.6	0	0	1	2,9	4	11,4	13	37,1	17	48,6	4,3
X1.7	0	0	0	0,0	1	2,9	12	34,3	22	62,9	4,6
X1.8	0	0	0	0,0	1	2,9	13	37,1	21	60,0	4,6
X1.9	0	0	0	0,0	0	0,0	12	34,3	23	65,7	4,7
X1.10	0	0	0	0,0	0	0,0	12	34,3	23	65,7	4,7
X1.11	0	0	0	0,0	0	0,0	16	45,7	19	54,3	4,5
X1.12	0	0	0	0,0	1	2,9	14	40,0	20	57,1	4,5
Rata-rata Lingkungan Kerja ( $X_1$ )											4,5

Sumber: Data primer diolah, 2014.

#### Keterangan:

- X<sub>1.1</sub>:Penerangan pada ruang kerja anda sudah merata  
 X<sub>1.2</sub>:Distribusi cahaya dalam ruang kerja sudah cukup  
 X<sub>1.3</sub>:Ventilasi udara yang terdapat pada ruang kerja anda berfungsi dengan baik  
 X<sub>1.4</sub>:Sirkulasi udara yang terdapat pada ruang kerja anda sudah lancar  
 X<sub>1.5</sub>:Dalam ruang kerja anda, suara peralatan kerja tidak menimbulkan kebisingan  
 X<sub>1.6</sub>:Suara dari peralatan ruang kerja anda tidak mengganggu konsentrasi kerja anda  
 X<sub>1.7</sub>:Kebersihan lingkungan ditempat anda bekerja selalu terjaga  
 X<sub>1.8</sub>:Kerapian penataan peralatan di ruang kerja anda dapat memperlancar pekerjaan yang anda lakukan  
 X<sub>1.9</sub>:Selama anda bekerja jalinan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan terjalin dengan lancar  
 X<sub>1.10</sub>:Anda diberi kepercayaan oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan  
 X<sub>1.11</sub>:Selama anda bekerja terjalin kerja sama yang harmonis antar karyawan  
 X<sub>1.12</sub>:Antar karyawan saling membantu apabila terjadi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan

#### b. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Terdapat 12 item pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel motivasi kerja ( $X_2$ ). Indikator yang digunakan dalam variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

Berdasarkan data pada tabel 13 dapat diketahui bahwa dari masing-masing item Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) sebagian menjawab setuju mengenai gaji yang diberikan oleh perusahaan telah mencukupi kebutuhan pemenuhan makanan (X<sub>2.1</sub>) sebanyak 68,6%, gaji yang diberikan oleh perusahaan telah mencukupi kebutuhan pemenuhan perumahan (X<sub>2.2</sub>) sebanyak 51,4% menyatakan setuju, kebutuhan rasa aman dari PHK yang diberikan oleh perusahaan telah terpenuhi (X<sub>2.3</sub>) sebanyak 51,4% menyatakan setuju, tersedianya jaminan hari tua (X<sub>2.4</sub>) sebanyak 54,3% menyatakan setuju, adanya pengakuan dari perusahaan terhadap prestasi yang dicapai (X<sub>2.5</sub>) sebanyak 42,9% menyatakan setuju dan sebanyak 42,9% menyatakan sangat setuju, adanya penghormatan dari pemimpin terhadap hasil kerja yang dicapai (X<sub>2.6</sub>) sebanyak 57,1% menyatakan setuju, setiap karyawan memiliki inovasi dalam bekerja (X<sub>2.7</sub>) sebanyak 51,4% menyatakan setuju, setiap karyawan bisa mengekspresikan diri dalam melakukan pekerjaan (X<sub>2.8</sub>) sebanyak 57,1% menyatakan setuju, dukungan pada karyawan dapat menambah semangat kerja karyawan (X<sub>2.9</sub>) sebanyak 60,0% menyatakan sangat setuju, hubungan setiap karyawan dengan karyawan lain terjalin kekrabannya (X<sub>2.10</sub>) sebanyak 42,9% menyatakan setuju, para karyawan bersedia menjadi pelopor dalam setiap kegiatan (X<sub>2.11</sub>) sebanyak 60,0% menyatakan setuju, para karyawan bersedia mengembangkan ide-ide barunya dalam suatu pekerjaan demi mendapatkan jabatan yang lebih tinggi (X<sub>2.12</sub>) sebanyak 65,7% menyatakan setuju. Kesimpulan dari keduabelas item tersebut dapat dilihat berdasarkan jawaban dari responden/skor dari masing-masing item untuk variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

yang rata-rata jawaban tersebut terletak pada interval 3,4 - 4,2 yaitu sebesar 4,2 yang berarti bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan/item tersebut. Angka tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja yang diberikan oleh Bank Saudara KC Malang sudah dinilai sangat tinggi, dilihat dari segi peraturan atau standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Distribusi frekuensi jawaban responden untuk item variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel 13.

**Tabel 13 : Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Item	Skor										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	24	68,6	11	31,4	4,3
X2.2	0	0,0	0	0,0	6	17,1	18	51,4	11	31,4	4,1
X2.3	0	0,0	1	2,9	5	14,3	18	51,4	11	31,4	4,1
X2.4	0	0,0	1	2,9	4	11,4	19	54,3	11	31,4	4,1
X2.5	0	0,0	0	0,0	5	14,3	15	42,9	15	42,9	4,3
X2.6	0	0,0	0	0,0	2	5,7	20	57,1	13	37,1	4,3
X2.7	0	0,0	0	0,0	5	14,3	18	51,4	12	34,3	4,2
X2.8	0	0,0	0	0,0	2	5,7	20	57,1	13	37,1	4,3
X2.9	0	0,0	0	0,0	1	2,9	13	37,1	21	60,0	4,6
X2.10	0	0,0	1	2,9	6	17,1	15	42,9	13	37,1	4,1
X2.11	0	0,0	0	0,0	4	11,4	21	60,0	10	28,6	4,2
X2.12	0	0,0	0	0,0	3	8,6	23	65,7	9	25,7	4,2
Rata-rata Motivasi Kerja ( $X_2$ )											4,2

Sumber : Data primer diolah, 2014.

#### Keterangan :

X2.1 :Gaji yang diberikan oleh perusahaan telah mencukupi kebutuhan pemenuhan makanan

X2.2 :Gaji yang diberikan oleh perusahaan telah mencukupi kebutuhan pemenuhan perumahan

X2.3 : Kebutuhan rasa aman dari PHK yang diberikan oleh perusahaan telah terpenuhi

X2.4: Tersedianya jaminan hari tua

X2.5 : Adanya pengakuan dari perusahaan terhadap prestasi yang dicapai

X2.6 : Adanya penghormatan dari pemimpin terhadap hasil kerja yang dicapai

X2.7 : Setiap karyawan memiliki inovasi dalam bekerja

X2.8 : Setiap karyawan bisa mengekspresikan diri dalam melakukan pekerjaan

X2.9 : Dukungan pada karyawan dapat menambah semangat kerja karyawan

X2.10: Hubungan setiap karyawan dengan karyawan lain terjalin kekrabannya

X2.11: Para karyawan bersedia menjadi pelopor dalam setiap kegiatan

X2.12: Para karyawan bersedia mengembangkan ide-ide barunya dalam suatu pekerjaan demi mendapatkan jabatan yang lebih tinggi

### c. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat 10 item pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y). Indikator yang digunakan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, supervisi yang diperlukan, dan kehadiran.

Berdasarkan pada data tabel 14 dapat diketahui bahwa dari masing-masing item Kinerja Karyawan (Y) sebagian menjawab setuju mengenai anda mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan (Y1.1) sebanyak 74,3%, kemampuan menyelesaikan tugas anda meningkat dibanding dengan waktu lalu (Y1.2) sebanyak 71,4% menyatakan setuju, anda teliti dalam menyelesaikan pekerjaan (Y1.3) sebanyak 62,9% menyatakan setuju, mutu hasil kerja yang anda capai sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan (Y1.4) sebanyak 62,9% menyatakan setuju, anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan (Y1.5) sebanyak 65,7% menyatakan setuju, anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dibanding dengan rekan kerja yang lain (Y1.6) sebanyak 45,7% menyatakan setuju, anda membutuhkan arahan dari pimpinan untuk mencapai hasil kerja yang baik (Y1.7) sebanyak 68,6% menyatakan setuju, anda membutuhkan saran dari pimpinan terhadap hasil kerja yang telah anda capai (Y1.8) sebanyak 68,6% menyatakan setuju, anda hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan (Y1.9) sebanyak 57,1% menyatakan setuju, anda pulang kerja tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam perusahaan (Y1.10) sebanyak 40% menyatakan setuju. Kesimpulan dari

kesepuluh item tersebut dapat dilihat berdasarkan jawaban dari responden/skor dari masing-masing item untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) yang rata-rata jawaban tersebut terletak pada interval 3,4 – 4,2 yaitu sebesar 4,1 yang berarti bahwa responden setuju dengan pernyataan/item tersebut. Angka tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan Bank Saudara KC Malang sudah baik dilihat dari segi peraturan atau standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Distribusi frekuensi jawaban responden untuk item variabel motivasi kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 14.

**Tabel 14 : Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Skor										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0,0	0	0,0	2	5,7	26	74,3	7	20,0	4,1
Y1.2	0	0,0	0	0,0	4	11,4	25	71,4	6	17,1	4,1
Y1.3	0	0,0	0	0,0	3	8,6	22	62,9	10	28,6	4,2
Y1.4	0	0,0	0	0,0	3	8,6	22	62,9	10	28,6	4,2
Y1.5	0	0,0	0	0,0	1	2,9	23	65,7	11	31,4	4,3
Y1.6	0	0,0	0	0,0	11	31,4	16	45,7	8	22,9	3,9
Y1.7	0	0,0	0	0,0	4	11,4	24	68,6	7	20,0	4,1
Y1.8	0	0,0	0	0,0	4	11,4	24	68,6	7	20,0	4,1
Y1.9	0	0,0	0	0,0	3	8,6	20	57,1	12	34,3	4,3
Y1.10	1	2,9	5	14,3	7	20,0	14	40,0	8	22,9	3,7
Rata-rata Kinerja Karyawan (Y)											4,1

Sumber : Data primer diolah, 2014.

Keterangan :

- Y<sub>1.1</sub>: Anda mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan  
Y<sub>1.2</sub>: Kemampuan menyelesaikan tugas anda meningkat dibanding dengan waktu lalu  
Y<sub>1.3</sub>: Anda teliti dalam menyelesaikan pekerjaan  
Y<sub>1.4</sub>: Mutu hasil kerja yang anda capai sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan  
Y<sub>1.5</sub>: Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan  
Y<sub>1.6</sub>: Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dibanding dengan rekan kerja yang lain  
Y<sub>1.7</sub>: Anda membutuhkan arahan dari pimpinan untuk mencapai hasil kerja yang baik  
Y<sub>1.8</sub>: Anda membutuhkan saran dari pimpinan terhadap hasil kerja yang telah anda capai  
Y<sub>1.9</sub>: Anda hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan  
Y<sub>1.10</sub>: Anda pulang kerja tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam perusahaan

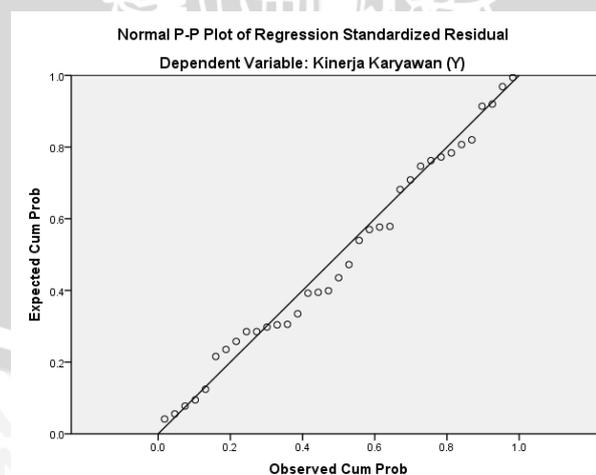
#### D. Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi dapat digunakan atau dianggap baik maka perlu digunakan uji asumsi klasik dengan model persamaan regresi berganda. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

##### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009:147) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara termudah yang dilakukan untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat probability plot yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan normal probability. Pada prinsipnya, normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada garis diagonal.

Gambar 5  
Uji Normalitas



Dari gambar di atas diketahui bahwa data menyebar (titik-titik) di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

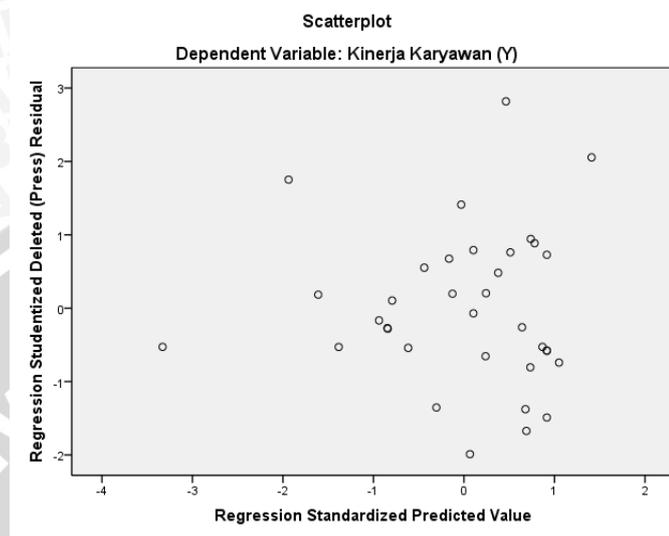
## 2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki ragam (*variance*) residual yang sama atau tidak. Menurut Ghazali (2009:125) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Akibat adanya gejala Heteroskedastisitas maka estimator kurang dapat diandalkan atau kurang akurat. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki ragam residual yang sama (bersifat homoskedastisitas). Menurut Santoso (2001:210) dasar pengambilan keputusan ada tidaknya gejala Heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1. Jika pola-pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Hasil perhitungan dari *SPSS for windows 22* dapat dilihat dari gambar di bawah ini.

Gambar 6  
Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar di atas diketahui tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dan data tersebut mengalami homokedastisitas.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, bisa dilakukan antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). Apabila nilai  $VIF > 10$  maka menunjukkan adanya multikolinieritas. Dan sebaliknya  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 15  
Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja (X1)	0.480	2.084
	Motivasi Kerja (X2)	0.480	2.084

Dari tabel di atas diketahui nilai VIF dari variabel  $X_1$  dan  $X_2$  masing-masing sebesar 2,084 lebih kecil dari 10,, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas (tidak ada hubungan antar variabel bebasnya) dari data tersebut. Maka model regresi dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas.

### E. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 22 *for windows* dapat dilihat pada tabel 16.

Tabel 16 : Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Keterangan	Koefisien Regresi	$t_{hitung}$	Sig.
X1	Lingkungan Kerja	0,244	2,104	0,043
X2	Motivasi Kerja	0,359	2,851	0,008
Konstanta	9,465			
R	0,762			
R square	0,580			
F <sub>hitung</sub>	22,099			
Sig. F	0,000			
N	35			
Variabel terikat = Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Data primer diolah, 2014.

Hasil perhitungan regresi berganda tersebut dapat diketahui formulasinya sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,465 + 0,244X_1 + 0,359X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta ( $b_0$ ) = 9,465 menunjukkan besarnya Kinerja Karyawan (Y), berarti bahwa jika tidak ada  $X_i$  maka kinerja karyawan sebesar 9,465. Jika nilai koefisien regresi variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dinaikkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat berturut-turut sebesar 24,4% ( $X_1$ ) dan 35,9% ( $X_2$ ).
- b. Koefisien regresi  $X_1$  (Lingkungan Kerja) sebesar 0,244 ( $b_1$ ), menunjukkan besarnya pengaruh  $X_1$  (Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan (Y), koefisien regresi bertanda positif menunjukkan  $X_1$  (Lingkungan Kerja) berpengaruh searah terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang berarti semakin baik Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dalam hal penerangan, udara, suara, kebersihan, pola kepemimpinan, dan pola kerjasama akan menyebabkan Kinerja Karyawan (Y) semakin baik dalam hal kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, supervisi yang diperlukan, dan kehadiran.
- c. Koefisien regresi  $X_2$  (Motivasi Kerja) sebesar 0,359 ( $b_2$ ), menunjukkan besarnya pengaruh  $X_2$  (Motivasi Kerja) terhadap Kinerja Karyawan (Y), koefisien regresi bertanda positif menunjukkan  $X_2$  (Motivasi Kerja) berpengaruh searah terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang berarti semakin baik Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dalam hal kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman,

kebutuhan penghargaan, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan akan menyebabkan Kinerja Karyawan (Y) semakin baik dalam hal kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, supervisi yang diperlukan, dan kehadiran.

Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,762 ; menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan searah antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 76,2%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1 (baik dengan angka positif atau negatif).

Dari hasil analisa regresi linear berganda diatas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,580. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 58,0%, dan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## F. Uji Hipotesis

### a. Uji Hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) digunakan uji F. Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Apabila besarnya  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dari hasil perhitungan analisa regresi berganda dengan SPSS *Versi 22 For windows*, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 22,099 sedangkan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df_1 = 2$ , dan  $df_2 = 32$  sebesar 3,294; hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $22,099 > 3,294$ ) sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterimayang berarti bahwa variabel bebas : Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis pertama secara statistik dapat diterima atau teruji.

b. Uji Hipotesis 2

Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) digunakan uji t. Hasil uji t masing-masing variabel disajikan pada tabel 17.

**Tabel 17 : Koefisien Regresi Masing-masing Variabel Bebas**

Variabel	Koefisien Regresi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig. T	Keterangan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,244	2,104	2,034	0,043	Signifikan
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,359	2,851	2,034	0,008	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2014

Berdasarkan tabel 16 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Dari hasil Uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,104$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,034$  dengannilai signifikansi kehandalan  $\alpha = 5\%$  dan uji 2 arah sebesar 0,025, sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $0,043 < 0,05$  jadi  $H_0$

ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 2. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Dari hasil Uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,851$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,034$  dengan nilai signifikansi kehandalan  $\alpha = 5\%$  dan uji 2 arah sebesar  $0,025$ , sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $0,008 < 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua secara statistik dapat diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan yaitu dengan melihat besarnya koefisien regresi dari variabel yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel bebas yang memiliki koefisien paling besar dan signifikan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun besarnya koefisien regresi masing-masing variabel bebas secara berurutan yaitu Motivasi Kerja sebesar  $0,359$  dengan tanda positif, artinya motivasi kerja karyawan yang lebih tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan Lingkungan Kerja sebesar  $0,244$  dengan tanda positif, artinya lingkungan kerja karyawan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### G. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang didapat dalam penelitian ini yang menggunakan persamaan analisis regresi linier berganda dengan uji F (secara simultan) dan uji t (secara parsial), maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Bank Saudara KC Malang dengan indikator penerangan, udara, suara, kebersihan, pola kepemimpinan, dan pola kerja sama, dan variabel motivasi kerja Bank Saudara KC Malang dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan terhadap kinerja karyawan dengan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, supervisi yang diperlukan, dan kehadiran karyawan pada Bank Saudara KC Malang. Dengan demikian hasil hipotesis dapat diterima kebenarannya.

Dari hasil penelitian menunjukkan, rata-rata frekuensi jawaban item-item pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) Bank Saudara KC Malang adalah 4,5 yang berarti bahwa persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjadalam perusahaan relatif sangat baik. Maka dapat dikatakan pengelolaan kondisi fisik perusahaan dikatakan sangat baik, dimana perusahaan berusaha membuat karyawannya merasa nyaman dengan keadaan lingkungan kerja di tempat kerja. Sesuai dengan pernyataan Nitisemito (2000:183), "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain". Dalam hal ini berarti lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh karyawan dan

perusahaan akan mendorong efektivitas dari perusahaan dalam menjalankan roda organisasinya serta menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

Pada item-item variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) Bank Saudara KC Malang menunjukkan rata-rata frekuensi jawaban sebesar 4,2 yang berarti sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Bank Saudara KC Malang sudah memberikan motivasi kerja sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan. Sama halnya dengan lingkungan kerja, motivasi merupakan pendorong karyawan agar dapat bekerja lebih bersemangat dan lebih giat untuk mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan.

Pada item-item variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan rata-rata frekuensi jawaban responden adalah 4,1 yang berarti kinerja karyawan pada Bank Saudara KC Malang menunjukkan dalam kategori baik. Sesuai dengan hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa apabila lingkungan kerja dan motivasi kerja telah dikelola dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan persamaan regresi  $Y = 9,465 + 0,244X_1 + 0,359X_2$ . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis juga menunjukkan, korelasi antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,762 yang berarti hubungan antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat dikategorikan erat/kuat.

Dengan demikian apabila lingkungan kerja dan motivasi kerja perusahaan dikelola dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dapat dilihat dari nilai *R Square* yaitu sebesar 0,580. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Bank Saudara KC Malang adalah sebesar 58,0%, sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut seperti yang dijelaskan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dalam Kuswandi (2004:27), diantaranya kepuasan karyawan, faktor kepemimpinan, dan faktor kemampuan karyawan.

Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut baik. Lingkungan kerja yang diterapkan di Bank Saudara KC Malang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi karyawan melalui pengikat hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang diterapkan di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan.

Motivasi kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan karyawan mau dan rela bekerja lebih bersemangat dan lebih giat untuk mencapai kinerja yang telah ditentukan perusahaan. Motivasi perlu diberikan oleh perusahaan, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka prestasi

kerja juga akan menjadi lebih tinggi dan sebaliknya. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Agar seseorang mau melakukan sesuatu pekerjaan, orang tersebut memerlukan motivasi.

Dengan demikian faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Pemberian motivasi kerja dan suasana lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dirasakan bagaimana persepsi karyawan terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja tempat dia bekerja yang dapat dilihat dalam bentuk antusiasme mereka dalam bekerja. Walaupun secara kasat mata sulit untuk dilihat namun dalam bentuk hasil kinerja mereka dapat diketahui bagaimana dia bekerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa lingkungan dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2005:16), “kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor individu (motivasi kerja dan kemampuan kerja), dan faktor lingkungan organisasi (fasilitas kerja yang memadai, pola komunikasi kerja yang efektif, dan hubungan kerja yang harmonis”.

#### **H. Perbandingan Hasil Penelitian Sekarang dengan Penelitian Terdahulu**

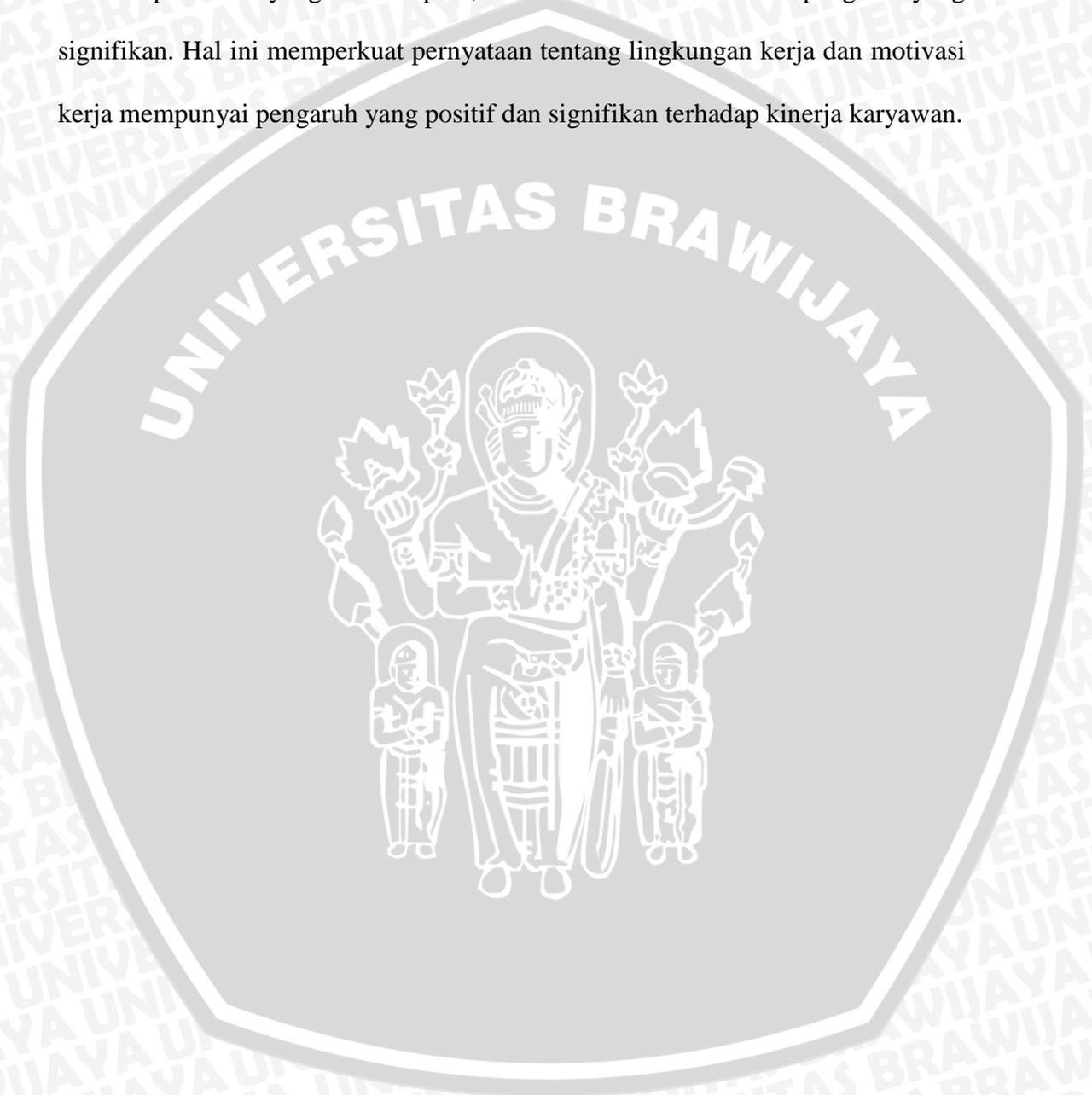
Hasil penelitian terdahulu, Cicik Kusmiati pada tahun 2012 tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan padakaryawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batu”. Mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Yuli Sri Handayani pada tahun 2011 tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Malang”, menunjukkan

bahwa hipotesis pertama, hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, dan Putra Omega pada tahun 2011 tentang, “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja pada karyawan MOG (Mall Olympic Garden) Malang”, menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga memperoleh hasil yang sama, yaitu lingkungan kerja yang terdiri dari penerangan, udara, suara, kebersihan, pola kepemimpinan, pola kerja sama, serta motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang terdiri dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, supervisi yang diperlukan, dan kehadiran pada Bank Saudara KC Malang. Variabel motivasi kerja merupakan variabel lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan lingkungan kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan *R Square* sebesar 0,580 atau 58,0%. Pengaruh tersebut ternyata hampir sama dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cicik Kusmiati pada tahun 2012, dimana variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 59,2%. Penelitian yang dilakukan oleh Yuli Sri Handayani pada tahun 2011 menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 53,6%, demikian pula hasil penelitian Putra Omega pada tahun 2011 menunjukkan pengaruh dari variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja

karyawan sebesar 56,2%. Sesuai dengan hasil perbandingan tersebut, dengan lokasi yang berbeda, tujuan penelitian dan rumusan masalah yang berbeda serta variabel penelitian yang berbeda pula, namun sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini memperkuat pernyataan tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



## BAB V

### PENUTUP

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dan saran-saran yang dapat direkomendasi sebagai bahan pertimbangan bagi Bank Saudara KC Malang untuk lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja agar kinerja karyawan lebih meningkat. Keadaan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dipaparkan diharapkan tidak menjadi hambatan untuk kemajuan perusahaan tetapi menjadi dorongan agar perusahaan ke depannya menjadi lebih maju, kreatif dan berkembang.

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan baik menggunakan statistik deskriptif maupun statistik inferensial (regresi berganda) maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).
2. Dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan uji  $t$  diketahui variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan uji  $t$  diketahui variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat diberikan, antara lain :

1. Variabel lingkungan kerja yang diterapkan di Bank Saudara KC Malang secara umum sudah sangat baik, namun ada 2 item yang perlu mendapat perbaikan yakni berfungsinya ventilasi udara diruang kerja ( $X_{1,3}$ ), dan item ( $X_{1,6}$ ) suara dari peralatan tidak mengganggu konsentrasi kerja. Hal ini dapat diperbaiki dengan cara perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan lebih meningkatkan keadaan yang kondusif dalam penempatan ventilasi yang sesuai dan menggunakan peralatan kantor yang tidak menimbulkan suara bising, seperti mesin dengan suara halus, mesin ketik yang tidak bising, dan sebagainya.
2. Sesuaidengantemuanpenelitian yang dilihat dari koefisien regresi masing-masing variabel bebas bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dengan tanda positif, artinya jika pihak Bank Saudara KC Malang lebih tinggi dalam memotivasi karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian serupa dengan pertimbangan variabel-variabel lain misalnya faktor kepemimpinan, dan faktor kemampuan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana.
- Cokroaminoto. *Pola Kepemimpinan untuk Meningkatkan Kinerja* diakses pada tanggal 8 Februari 2014. Dari sumber <http://cokroaminoto.bloggetery.com>
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi ketiga. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kountur. 2004. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Seri Umum No.5. Cetakan Kedua. Jakarta : PPM.
- Kuswandi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Mahmudi. 2004. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Moehariono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nuraida, Ida. 2008. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta : Kanisius
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.

- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP2ES.
- Sudjana. 2003. *Tekhnik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sukoco, Badri Munir. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya : Erlangga.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kueisoner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian) Cetakan Kedua*. Yogyakarta: CAPS.
- . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CAPS.
- Supranto, J. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi ke-6. Jakarta : Erlangga.
- Suprihanto. John, dkk. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Aditya Media.
- Supriyanto, A.S dan Machfudz, M. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*: UIN Maliki Press.
- Susilaningsih, Nur. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). Vol.1 No.2 . 1-19.
- Wahyuningsih, Pravita Intan. 2011. *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Jawa Timur dan Bal, Jl. Suningrat No. 45, Taman, Sidoarjo 61257*. Universitas Brawijaya, Malang: Skripsi yang tidak dipublikasikan.

## Lampiran 1

KUESIONER  
PENELITIAN SKRIPSI  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG  
2014

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Bank Saudara KC Malang, Kota Malang, Jawa Timur)”, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/ saudara untuk meluangkan waktu mengisi daftar pernyataan ini.

Penelitian ini adalah untuk memenuhi tugas akhir dan kewajiban dalam memperoleh gelar Sarjana (S1) Universitas Brawijaya Malang.

Keberhasilan saya dalam melakukan penelitian ini tidak lepas dari kesediaan Bapak/Ibu/saudara untuk menjawab semua pertanyaan dengan lengkap. Jawaban yang anda berikan saya jamin kerahasiaannya, karena semata-mata hanya untuk kepentingan akademis dalam penyusunan skripsi.

Atas bantuan dan kesediannya, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Zulia Maharatun Faiqoh

No Responden:.....  
(diisi oleh peneliti)

**Isilah titik-titik sesuai dengan pertanyaan yang tersedia dalam mengisi identitas**

Identitas Responden

- |                        |                                     |       |   |  |
|------------------------|-------------------------------------|-------|---|--|
| 1. Usia Anda           | : .....                             | tahun |   |  |
| 2. Jenis Kelamin       | : 1. Pria <input type="checkbox"/>  |       | 2. Wanita <input type="checkbox"/>      |  |
| 3. Status              | : 1. Kawin <input type="checkbox"/> |       | 2. Belum Kawin <input type="checkbox"/> |  |
| 4. Pendidikan terakhir | : .....                             |       |   |  |
| 5. Masa Kerja Anda     | : .....                             | tahun |   |  |
| 6. Jabatan             | : .....                             |       |   |  |

Petunjuk Pengisian :

1. Pilih hanya satu jawaban pada setiap jawaban
2. Beri tanda (√) sesuai pendapat anda pada kotak jawaban yang tersedia

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
R : Ragu-ragu  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

**A. Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1	Penerangan pada ruang kerja anda sudah merata					
2	Distribusi cahaya dalam ruang kerja sudah cukup					
3	Ventilasi udara yang terdapat pada ruang kerja anda berfungsi dengan baik					
4	Sirkulasi udara yang terdapat pada ruang kerja anda sudah lancar					
5	Dalam ruang kerja anda, suara peralatan kerja tidak menimbulkan kebisingan					
6	Suara dari peralatan ruang kerja anda tidak mengganggu konsentrasi kerja anda					
7	Kebersihan lingkungan ditempat anda bekerja selalu terjaga					
8	Kerapian penataan peralatan di ruang kerja anda dapat memperlancar pekerjaan yang anda lakukan					
9	Selama anda bekerja jalinan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan terjalin dengan lancar					
10	Anda diberi kepercayaan oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan					
11	Selama anda bekerja terjalin kerja sama yang harmonis antar karyawan					
12	Antar karyawan saling membantu apabila terjadi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					

**B. Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1	Gaji yang diberikan oleh perusahaan telah mencukupi kebutuhan pemenuhan makanan					
2	Gaji yang diberikan oleh perusahaan telah mencukupi kebutuhan pemenuhan perumahan					
3	Kebutuhan rasa aman dari PHK yang diberikan oleh perusahaan telah terpenuhi					
4	Tersedianya jaminan hari tua					
5	Adanya pengakuan dari perusahaan terhadap prestasi yang dicapai					
6	Adanya penghormatan dari pemimpin terhadap hasil kerja yang dicapai					
7	Setiap karyawan memiliki inovasi dalam bekerja					
8	Setiap karyawan bisa mengekspresikan diri dalam melakukan pekerjaan					
9	Dukungan pada karyawan dapat menambah semangat kerja karyawan					
10	Hubungan setiap karyawan dengan karyawan lain terjalin kekrabannya					
11	Para karyawan bersedia menjadi pelopor dalam setiap kegiatan					
12	Para karyawan bersedia mengembangkan ide-ide barunya dalam suatu pekerjaan demi mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					

**C. Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1	Anda mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan					
2	Kemampuan menyelesaikan tugas anda meningkat dibanding dengan waktu lalu					
3	Anda teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Mutu hasil kerja yang anda capai sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
5	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan					
6	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dibanding dengan rekan kerja yang lain					
7	Anda membutuhkan arahan dari pimpinan untuk mencapai hasil kerja yang baik					
8	Anda mebutuhkan saran dari pimpinan terhadap hasil kerja yang telah anda capai					
9	Anda hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan					
10	Anda pulang kerja tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam perusahaan					

**Lampiran 2**  
**Tabulasi Data Hasil Penelitian**

No. Resp.	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )												
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total
1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	57
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	52
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	55
6	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	58
7	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	58
8	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
9	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	56
10	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	55
11	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	55
12	4	4	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	40
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
14	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	52
15	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	55
16	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	56
17	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	55
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	58
20	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	38
21	5	5	4	4	3	2	3	5	5	5	4	4	49
22	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	58
23	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
24	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	48
25	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
26	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
27	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	54
28	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	5	52
29	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	56
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	58
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	58
33	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	55
34	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	53
35	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	51

No. Resp.	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )												Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
1	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	54
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	46
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	53
5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	52
6	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	55
7	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	56
8	5	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	51
9	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	55
10	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	3	4	51
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
12	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
14	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	50
15	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	50
16	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	56
17	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	51
18	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	55
19	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	55
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
21	5	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	44
22	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	55
23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	58
24	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	43
25	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	58
26	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	54
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	45
28	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	49
29	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	53
30	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	52
31	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	48
32	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	50
33	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	55
34	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	4	47
35	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	52

No. Resp.	Kinerja Karyawan (Y)										Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	2	38
4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45
5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	40
6	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40
7	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
8	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
9	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	41
10	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	37
14	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
15	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
16	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	42
17	4	4	5	4	4	3	5	5	4	3	41
18	5	5	4	5	5	4	4	4	4	2	42
19	5	5	4	5	5	4	4	4	4	2	42
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	36
22	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	45
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	3	4	4	3	5	4	4	2	37
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
26	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	45
27	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	39
28	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	41
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
30	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
32	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
33	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	42
34	3	3	4	4	4	5	5	3	4	3	38
35	4	4	3	3	5	4	4	5	4	5	41

**Lampiran 3**

**Deskripsi Jawaban Responden**

**Frequency Table**

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	4.00	16	45.7	45.7	48.6
	5.00	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	1	2.9	2.9	5.7
	4.00	14	40.0	40.0	45.7
	5.00	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.7	5.7	5.7
	3.00	3	8.6	8.6	14.3
	4.00	11	31.4	31.4	45.7
	5.00	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.7	5.7	5.7
	3.00	1	2.9	2.9	8.6
	4.00	13	37.1	37.1	45.7
	5.00	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	2	5.7	5.7	8.6
	4.00	11	31.4	31.4	40.0
	5.00	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	4	11.4	11.4	14.3
	4.00	13	37.1	37.1	51.4
	5.00	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.9	2.9	2.9
	4.00	12	34.3	34.3	37.1
	5.00	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.9	2.9	2.9
	4.00	13	37.1	37.1	40.0
	5.00	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	12	34.3	34.3	34.3
	5.00	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	12	34.3	34.3	34.3
	5.00	23	65.7	65.7	100.0
Total		35	100.0	100.0	

**X1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	16	45.7	45.7	45.7
	5.00	19	54.3	54.3	100.0
Total		35	100.0	100.0	

**X1.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.9	2.9	2.9
	4.00	14	40.0	40.0	42.9
	5.00	20	57.1	57.1	100.0
Total		35	100.0	100.0	

**Statistics**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4571	4.4571	4.3429	4.4000	4.4857	4.3143	4.6000

**Statistics**

		X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total
N	Valid	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.5714	4.6571	4.6571	4.5429	4.5429	54.0286

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	24	68.6	68.6	68.6
	5.00	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	17.1	17.1	17.1
	4.00	18	51.4	51.4	68.6
	5.00	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	5	14.3	14.3	17.1
	4.00	18	51.4	51.4	68.6
	5.00	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	4	11.4	11.4	14.3
	4.00	19	54.3	54.3	68.6
	5.00	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	14.3	14.3	14.3
	4.00	15	42.9	42.9	57.1
	5.00	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.7	5.7	5.7
	4.00	20	57.1	57.1	62.9
	5.00	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	14.3	14.3	14.3
	4.00	18	51.4	51.4	65.7
	5.00	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.7	5.7	5.7
	4.00	20	57.1	57.1	62.9
	5.00	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.9	2.9	2.9
	4.00	13	37.1	37.1	40.0
	5.00	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	6	17.1	17.1	20.0
	4.00	15	42.9	42.9	62.9
	5.00	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	11.4	11.4	11.4
	4.00	21	60.0	60.0	71.4
	5.00	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.6	8.6	8.6
	4.00	23	65.7	65.7	74.3
	5.00	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3143	4.1429	4.1143	4.1429	4.2857	4.3143	4.2000

**Statistics**

		X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total
N	Valid	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3143	4.5714	4.1429	4.1714	4.1714	50.8857



Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.7	5.7	5.7
	4.00	26	74.3	74.3	80.0
	5.00	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	11.4	11.4	11.4
	4.00	25	71.4	71.4	82.9
	5.00	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.6	8.6	8.6
	4.00	22	62.9	62.9	71.4
	5.00	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.6	8.6	8.6
	4.00	22	62.9	62.9	71.4
	5.00	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.9	2.9	2.9
	4.00	23	65.7	65.7	68.6
	5.00	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Y1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	31.4	31.4	31.4
	4.00	16	45.7	45.7	77.1
	5.00	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Y1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	11.4	11.4	11.4
	4.00	24	68.6	68.6	80.0
	5.00	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Y1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	11.4	11.4	11.4
	4.00	24	68.6	68.6	80.0
	5.00	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Y1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.6	8.6	8.6
	4.00	20	57.1	57.1	65.7
	5.00	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Y1.10**

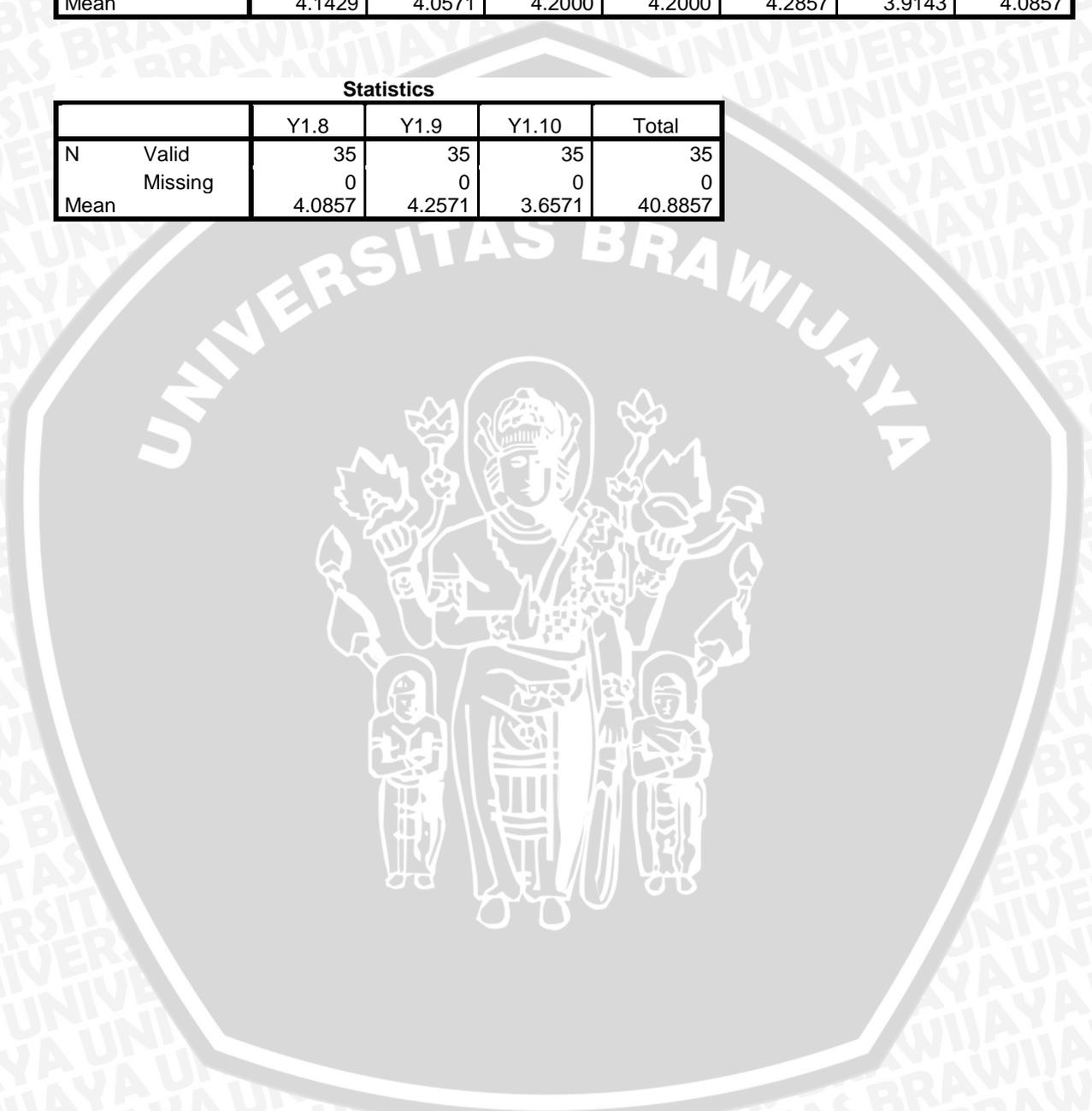
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.9	2.9	2.9
	2.00	5	14.3	14.3	17.1
	3.00	7	20.0	20.0	37.1
	4.00	14	40.0	40.0	77.1
	5.00	8	22.9	22.9	100.0
		Total	35	100.0	100.0

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1429	4.0571	4.2000	4.2000	4.2857	3.9143	4.0857

Statistics

		Y1.8	Y1.9	Y1.10	Total
N	Valid	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.0857	4.2571	3.6571	40.8857



Lampiran 4

Uji Validitas Correlations

Correlations		Lingkungan Kerja (X1)
X1.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.694** .000 35
X1.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.693** .000 35
X1.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.833** .000 35
X1.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.830** .000 35
X1.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.780** .000 35
X1.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.662** .000 35
X1.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.589** .000 35
X1.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.532** .001 35
X1.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.419* .012 35
X1.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.468** .005 35
X1.11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.447** .007 35
X1.12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.498** .002 35
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1  35

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

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



## Correlations

Correlations		Motivasi Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.424 <sup>*</sup> .011 35
X2.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.503 <sup>*</sup> .002 35
X2.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.635 <sup>**</sup> .000 35
X2.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.762 <sup>**</sup> .000 35
X2.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.568 <sup>*</sup> .000 35
X2.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.616 <sup>**</sup> .000 35
X2.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.620 <sup>**</sup> .000 35
X2.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.605 <sup>**</sup> .000 35
X2.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.644 <sup>**</sup> .000 35
X2.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.659 <sup>**</sup> .000 35
X2.11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.472 <sup>*</sup> .004 35
X2.12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.525 <sup>**</sup> .001 35
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1  35

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

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

## Correlations

Correlations		Kinerja Karyawan (Y)
Y1.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.452* .006 35
Y1.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.548* .001 35
Y1.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.629* .000 35
Y1.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.629* .000 35
Y1.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.585* .000 35
Y1.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.640* .000 35
Y1.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.468* .005 35
Y1.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.513* .002 35
Y1.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.564* .000 35
Y1.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.532* .001 35
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1  35

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

## Lampiran 5

### Uji Reliabilitas

#### Reliability Lingkungan Kerja

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	12

#### Reliability Motivasi Kerja

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.827	12

#### Reliability Kinerja Karyawan

Scale : ALL VARIABLES

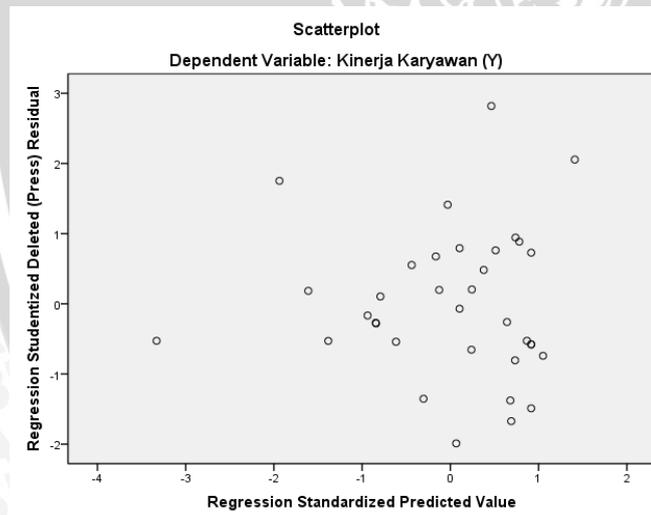
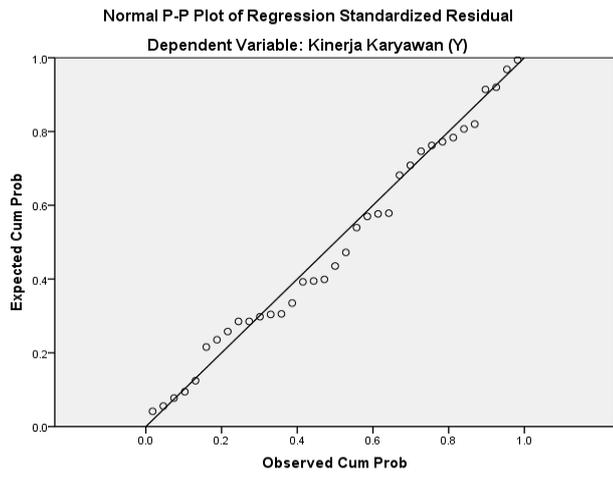
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.730	10

## Lampiran 6

### Uji Asumsi Klasik



Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja (X1)	.480	2.084
	Motivasi Kerja (X2)	.480	2.084

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

## Lampiran 7

### Analisis Regresi Berganda

#### Regression

##### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Y)	40.8857	3.50438	35
Lingkungan Kerja (X1)	54.0286	5.00286	35
Motivasi Kerja (X2)	50.8857	4.60672	35

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1) <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 <sup>a</sup>	.580	.554	2.34087

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

##### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.194	2	121.097	22.099	.000 <sup>a</sup>
	Residual	175.349	32	5.480		
	Total	417.543	34			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.465	4.745		1.995	.055
	Lingkungan Kerja (X1)	.244	.116	.348	2.104	.043
	Motivasi Kerja (X2)	.359	.126	.471	2.851	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**CURRICULUM VITAE**

Nama Lengkap : Zulia Maharatun Faiqoh  
NIM : 105030200111066  
Tempat, Tanggal Lahir : Kediri, 17 Juli 1991  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat Asal : Ds. Kwadungan Kec. Ngasem Kab. Kediri  
Telp/Hp : 085708813710/081232734391  
Email : [zuliamaharatun@gmail.com](mailto:zuliamaharatun@gmail.com)  
Fakultas : Ilmu Administrasi  
Jurusan : Administrasi Bisnis  
Minat/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

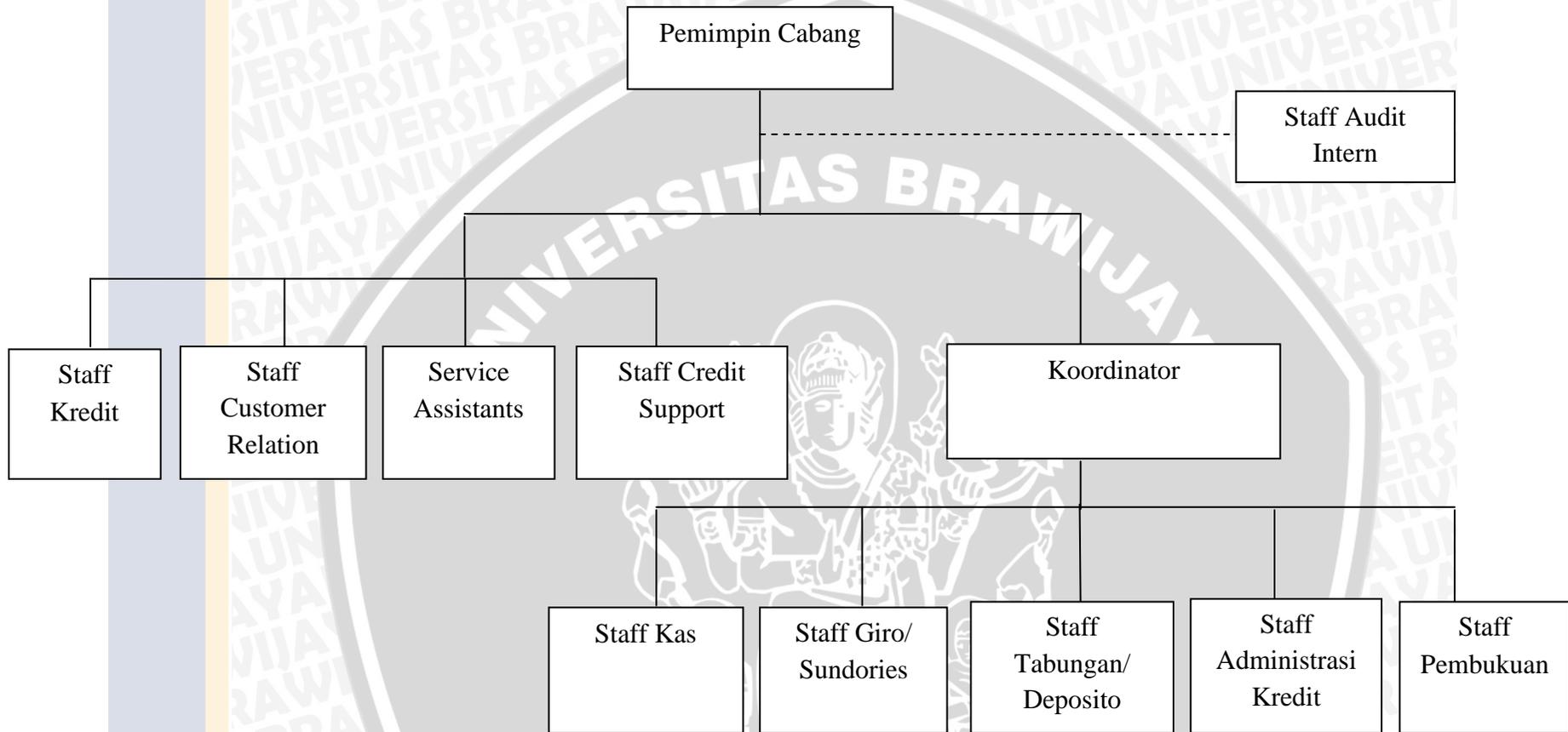
Pendidikan :

1. SD N Kwadungan Kec. Gampengrejo Kab. Kediri Lulus tahun 2004
2. SMP N 3 Kota Kediri Lulus tahun 2007
3. SMA N 3 Kota Kediri Lulus tahun 2010
4. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Lulus tahun 2014

## Karya Ilmiah :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk (Bank Saudara) KC Malang)





Sumber : Bank Saudara KC Malang, Jawa Timur

Gambar 5 : Struktur Organisasi Bank Saudara KC Malang, Jawa Timur