



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI
(PERSERO) TBK AREA BOGOR JUANDA**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Syalwa Aulia Saputri
0211 19 273

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JULI 2023



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI
(PERSERO) TBK AREA BOGOR JUANDA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA.)



Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI
(PERSERO) TBK AREA BOGOR JUANDA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Kamis, tanggal 20 Juli 2023

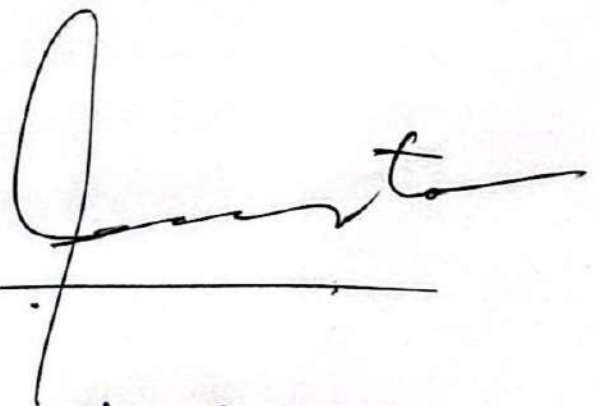
Syalwa Aulia Saputri

0211 19 273

Menyetujui,

Dosen Penguji

(Dr. Edy Sudaryanto., Drs., Ak., M.M.)

Handwritten signature of Dr. Edy Sudaryanto in black ink, written over a horizontal line.

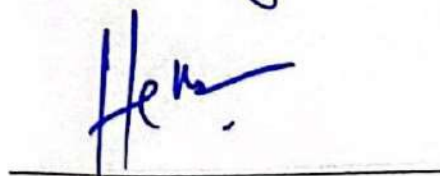
Ketua Komisi Pembimbing

(Yetty Husnul Hayati, S.E., M.M.)

Handwritten signature of Yetty Husnul Hayati in black ink, written over a horizontal line.

Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Herman, S.E., M.M, CPHCM.)

Handwritten signature of Dr. Herman in black ink, written over a horizontal line.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Syalwa Aulia Saputri

NPM : 0211 19 273

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK
MANDIRI (PERSERO) TBK AREA BOGOR JUANDA

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 20 Juli 2023



Syalwa Aulia Saputri
0211 19 273

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2023 Hak Cipta dilindungi Undang – Undang**

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebut sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan Pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya ilmiah dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

SYALWA AULIA SAPUTRI. 021119273. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Di bawah bimbingan : YETTY HUSNUL HAYATI dan HERMAN. 2023.

Salah satu faktor yang menjadi fokus pemerintah dalam menangani masalah perekonomian adalah perbankan, hal ini dikarenakan bank memiliki kedudukan yang strategis dalam menunjang pembangunan nasional. Untuk dapat membantu menstabilkan perekonomian Indonesia tentu suatu perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda.

Jenis penelitian verifikatif dengan teknik penelitian statistik kuantitatif. Jenis data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data primer dan sekunder. Alat analisis menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa analisis deskriptif atas variabel lingkungan kerja diperoleh skor empirik lebih besar dari skor teoritis yaitu sebesar $52,48 > 36$ terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pada variabel motivasi kerja diperoleh skor empirik lebih besar dari skor teoritis yaitu sebesar $52,52 > 36$ terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pada variabel kinerja karyawan diperoleh skor empirik lebih besar dari skor teoritis yaitu sebesar $36,49 > 24$ terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, nilai f hitung $18,673 >$ nilai f tabel $3,108$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda.

Kata Kunci : *Bank, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI PERSERO) TBK AREA BOGOR JUANDA”**.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis sebagai manusia biasa dengan segala kekurangan dan keterbatasan, sepenuhnya tidak sedikit kesulitan dan hambatan yang peneliti temukan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Orang tua beserta saudara penulis yang senantiasa selalu memberikan doa, kasih sayang, dan dukungannya baik moral maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Yetty Husnul Hayati, S.E., M.M. selaku Ketua Komisi Pembimbing.
6. Bapak Dr. Herman, S.E., M.M. CPHCM. selaku Anggota Komisi Pembimbing.
7. Seluruh jajaran dosen dan staff di Universitas Pakuan yang sudah membantu proses perkuliahan.
8. Pemilik NPM 055118044 yang selalu mendengarkan keluh kesah serta menjadi *support system* terbaik selama penyusunan skripsi ini berlangsung.
9. Tiara Andini, idola yang selalu memberikan energi positif, terima kasih selalu menemani hari – hari penulis melalui lagu – lagu kamu yang indah. *You're always inspire me Tiara*, semoga kita bisa bertemu lagi ya.
10. Sahabat penulis yaitu Nabila Putri Syahrani, Syifa Prida, Aulya Khaerunnisa, Reni Nuraeni, Putri Prisila, Rostigga Ananda, Fadli Ahmad Subagja, Ziddan FA yang selalu memberikan dukungan dan mau mendengarkan segala keluh kesah penulis sejak dibangku sekolah bahkan sampai saat ini.
11. Teman – teman kelas H Angkatan 2019 yang telah berjuang bersama sejak awal perkuliahan, khususnya Nurlita Permatasari, Emma Sri Gusniawati, Shelly Hamidah, Viona Rahmadini, dan Nurfika Amelia.
12. Pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen dan Badan Eksekutif Mahasiswa Angkatan 2019 yang selalu berproses bersama, memberikan dukungan satu sama lain, dan menciptakan warna pada masa perkuliahan, khususnya Hasna Salsabila, Jasmine Dinihari Syahlan, Widia Ismayanti, Binart Wardany, Farisa Asmahani Kholillah, Zakiyyah Alfauziah, Alifina Khairani, Mufida Azzahra,

Riani Nur Hidayah, M. Rafirizki Irzamdi, Omansyah, Raffi Andrias, Fadli Maulana, dan Aviva Fuad Sobari.

13. Pihak Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda yang telah membantu kelancaran penulis dalam menyelesaikan skripsi.
14. Teruntuk diri saya sendiri, terima kasih karena sudah mau bertahan dan terus berusaha untuk bisa sampai di titik ini.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, penulis berharap pembaca tak segan memberikan kritik dan saran, sehingga penulis bisa melakukan perbaikan untuk selanjutnya agar tidak melakukan kesalahan yang sama. Tak perlu panjang-panjang, penulis berharap skripsi ini memberikan manfaat untuk para pembaca.

Universitas Pakuan
Bogor, 20 Juli 2023

Syalwa Aulia Saputri
0211 19 273

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Maksud Penelitian.....	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Praktis	7
1.4.2 Kegunaan Akademis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Lingkungan Kerja	11
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	11
2.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja	12

2.2.3 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja	12
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	13
2.3 Motivasi Kerja	14
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	14
2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja	14
2.3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	15
2.4 Kinerja Karyawan.....	17
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	17
2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	18
2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	19
2.5.1 Penelitian Sebelumnya.....	19
2.5.2 Kerangka Pemikiran	23
2.6 Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Jenis Penelitian	26
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	26
3.2.1 Objek.....	26
3.2.2 Unit Analisis	26
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	26
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	26
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	26
3.3.2 Sumber Data Penelitian	27
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	27
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	28
3.6 Metode Pengumpulan Data	29
3.7 Uji Kualitas Data/Kalibrasi Instrument.....	29
3.7.1 Ui Validitas	29
3.7.2 Uji Reliabilitas	32
3.8 Metode Analisis/Pengolahan Data	34
3.8.1 Analisis Deskriptif	34
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda	35
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	35

3.8.5 Uji Hipotesis	36
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	38
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan	38
4.1.2 Visi dan Misi.....	38
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	38
4.3 Pengujian Data	39
4.3.1 Uji Validitas	39
4.3.2 Uji Reliabilitas	42
4.3.3 Analisis Deskriptif	43
4.3.3.1 Hasil Rata – Rata Tanggapan Responden	60
4.3.4 Uji Asumsi Klasik.....	66
4.3.4.1 Uji Normalitas	66
4.3.4.2 Uji Multikolinearitas	67
4.3.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	67
4.3.5 Analisis Regresi Linier Berganda	68
4.3.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	69
4.3.7 Uji Hipotesis	69
4.3.7.1 Uji Hipotesis Signifikan Parsial (Uji t)	69
4.3.7.2 Uji Hipotesis Signifikan Simultan (Uji f)	71
4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian.....	72
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	75
5.1 Simpulan.....	75
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda....	2
Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan	2
Tabel 1. 3 Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda.....	3
Tabel 1. 4 Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja	4
Tabel 1. 5 Hasil Pra Survey Motivasi Kerja	5
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya.....	19
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	27
Tabel 3. 2 Kriteria Penilaian	29
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (30 Responden).....	31
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (30 Responden).....	31
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (30 Responden).....	32
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (30 Responden)	33
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (30 Responden)	33
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Kerja (30 Responden).....	33
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (85 Responden).....	40
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (85 Responden).....	41
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (85 Responden).....	41
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (85 Responden)	42
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (85 Responden)	42
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (85 Responden).....	42
Tabel 4. 7 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa penerangan yang ada (sinar matahari dan atau listrik) sudah sesuai kebutuhan”.....	43
Tabel 4. 8 Tanggapan reponden mengenai pernyataan “Penerangan dapat mempengaruhi konsentrasi saya dalam bekerja”	43
Tabel 4. 9 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa suhu di dalam ruangan dapat menunjang aktivitas kerja”	44
Tabel 4. 10 Tanggapan responden mengenai “Saya memiliki ruang gerak yang cukup untuk melakukan pekerjaan”.....	44
Tabel 4. 11 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Suara karyawan lain dapat mengganggu konsentrasi saya saat bekerja”	45
Tabel 4. 12 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Ruangan tempat saya bekerja jauh dari kebisingan luar yang mengganggu konsentrasi saya”.....	45
Tabel 4. 13 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa aman karena satuan keamanan di tempat kerja bekerja dengan baik”	46
Tabel 4. 14 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa aman karena dalam ruangan tempat bekerja saya sudah terdapat alat penunjang keamanan”.....	47
Tabel 4. 15 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa nyaman jika peralatan yang dibutuhkan untuk bekerja tersusun dengan rapi dan berfungsi dengan baik”	47

Tabel 4. 16 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Penyusunan <i>layout</i> yang rapi membuat saya semangat dalam bekerja”	48
Tabel 4. 17 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja membuat saya nyaman dalam bekerja”	48
Tabel 4. 18 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Berpartisipasi dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terlaksana membuat semangat dalam bekerja”	49
Tabel 4. 19 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mendapatkan gaji yang sesuai harapan dan dapat mencukupi kebutuhan saya”	49
Tabel 4. 20 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Kenaikan gaji berkala memotivasi saya untuk terus bekerja lebih giat”	50
Tabel 4. 21 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa kebersihan di tempat kerja sangat penting untuk kenyamanan saat bekerja”	50
Tabel 4. 22 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya senang jika melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki”	51
Tabel 4. 23 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan”	51
Tabel 4. 24 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mendapatkan fasilitas berupa tunjangan untuk keselamatan dan kesehatan kerja”	52
Tabel 4. 25 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mampu mengarahkan kemampuan saya untuk dapat berprestasi”	52
Tabel 4. 26 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa lebih bersemangat jika diberikan kesempatan untuk dapat berkreatifitas”	53
Tabel 4. 27 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Pujian/penghargaan yang diberikan oleh atasan saya menimbulkan rasa semangat untuk bekerja lebih giat” ..	53
Tabel 4. 28 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya senang jika dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk menentukan hal yang ingin dicapai oleh atasan”	54
Tabel 4. 29 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa tantangan dalam pekerjaan membuat rutinitas kerja tidak membosankan Tantangan dalam pekerjaan membuat rutinitas kerja tidak membosankan”	55
Tabel 4. 30 Tanggapan responden mengenai “Saya mendapatkan pelatihan dan pengembangan untuk pengembangan karir”	55
Tabel 4. 31 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan”	56
Tabel 4. 32 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya berani menyampaikan pendapat saya untuk kemajuan perusahaan”	56
Tabel 4. 33 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya menggunakan waktu saya dengan efektif & efisien untuk dapat mencapai target”	57
Tabel 4. 34 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan”	57

Tabel 4. 35 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mampu memahami <i>job description</i> yang diberikan perusahaan”	58
Tabel 4. 36 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya bersedia lembur jika pekerjaan saya belum selesai”	58
Tabel 4. 37 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mampu berkomitmen pada pekerjaan saya walaupun tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki”. ..	59
Tabel 4. 38 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya dapat melakukan absensi dengan tepat waktu baik saat datang maupun pulang”	59
Tabel 4. 39 Hasil rata – rata tanggapan mengenai Lingkungan Kerja PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda.....	60
Tabel 4. 40 Analisa hasil distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja	61
Tabel 4. 41 Hasil rata – rata tanggapan mengenai Motivasi Kerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda.....	62
Tabel 4. 42 Analisa hasil distribusi frekuensi variabel motivasi kerja	63
Tabel 4. 43 Hasil rata – rata tanggapan mengenai Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda.....	64
Tabel 4. 44 Analisa hasil distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan.....	65
Tabel 4. 45 Hasil Uji Normalitas One-Sample <i>Kolmogorov-Smirnov</i> (K-S) Test.....	66
Tabel 4. 46 Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 4. 47 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel 4. 48 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69
Tabel 4. 49 Hasil Uji Hipotesis Signifikan Parsial (Uji t) Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	70
Tabel 4. 50 Hasil Uji Hipotesis Signifikan Parsial (Uji t) Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	70
Tabel 4. 51 Hasil Uji Hipotesis Signifikan Simultan (Uji f).....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Konselasi Penelitian	24
Gambar 3. 1 Nilai r tabel.....	30
Gambar 3. 2 Kurva Distribusi Uji t.....	36
Gambar 3. 3 Kurva Distribusi Uji f.....	37
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden (Usia)	38
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden (Jenis Kelamin).....	39
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden (Lama Kerja).....	39
Gambar 4. 4 Nilai r tabel.....	40
Gambar 4. 5 Hasil Uji Heterokedastisitas	67
Gambar 4. 6 Hasil Kurva Uji t Variabel X1.....	70
Gambar 4. 7 Hasil Kurva Uji t Variabel X2.....	71
Gambar 4. 8 Hasil Kurva Uji f.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup.....	81
Lampiran 2 Surat Keterangan Magang	82
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 4 Hasil Jawaban Profil Responden	87
Lampiran 5 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	89
Lampiran 6 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	91
Lampiran 7 Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan	93
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (30 Responden).....	95
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (30 Responden).....	96
Lampiran 10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (30 Responden).....	97
Lampiran 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (30 Responden).....	98
Lampiran 12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (30 Responden)	99
Lampiran 13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (30 Responden)..	100
Lampiran 14 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (85 Responden).....	101
Lampiran 15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (85 Responden) ..	102
Lampiran 16 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (85 Responden).....	103
Lampiran 17 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (85 Responden).....	104
Lampiran 18 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawam (85 Responden)	105
Lampiran 19 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (85 Responden).....	106
Lampiran 20 Tabel r.....	107
Lampiran 21 Tabel t.....	108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang penting bagi suatu perusahaan. Walaupun dengan dukungan sarana dan prasarana yang ada di suatu perusahaan, namun sumber daya manusia tetap menjadi peran utama untuk tetap berjalannya kegiatan perusahaan termasuk dalam bidang perbankan. Bank merupakan lembaga keuangan yang menjadi tempat bagi perusahaan, badan – badan pemerintah dan swasta, maupun perorangan untuk menyimpan dananya. Melalui kegiatan perkreditan dan berbagai jasa yang diberikan, bank melayani kebutuhan pembiayaan serta melancarkan mekanisme sistem pembayaran bagi semua sektor perekonomian. Pada saat penyebaran pandemi *Covid-19* dua tahun silam, tidak hanya memberikan dampak kepada kesehatan saja tetapi juga menghambat pertumbuhan perekonomian negara khususnya Indonesia. Salah satu faktor yang menjadi fokus pemerintah dalam menangani masalah perekonomian adalah perbankan, hal ini dikarenakan bank memiliki kedudukan yang strategis dalam menunjang pembangunan nasional. Dalam situs resmi (Kemenkeu, 2022) dituliskan bahwa "...data dari Badan Pusat Statistik (BPS), Indonesia mengalami kontraksi pertumbuhan ekonomi pada tahun 2020, hal ini menyebabkan perekonomian Indonesia pada tahun 2020 mengalami deflasi atau penurunan drastis karena perkembangan ekonomi di Indonesia mempunyai pergerakan yang kurang stabil. Perubahan yang terjadi dipengaruhi oleh adanya pandemi *Covid-19*...". Oleh karena itu, pada saat pasca pandemi saat ini pemerintah Indonesia perlu mengatur berbagai kebijakan agar dapat menstabilkan perekonomian Indonesia.

Untuk dapat membantu menstabilkan perekonomian Indonesia tentu suatu perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya. Kinerja merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan, karena suatu perusahaan pasti menginginkan karyawannya untuk bekerja sungguh – sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang terbaik. Untuk memberikan kinerja yang terbaik maka diperlukan adanya penanganan terhadap karyawan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Hal yang perlu diperhatikan agar fungsi dari manajemen sumber daya manusia dapat berfungsi secara maksimal adalah dengan meningkatkan sumber daya manusia tersebut sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja untuk mencapai upaya tujuan individu maupun organisasional. Penelitian ini akan dilakukan pada salah satu bank terbesar di Indonesia yaitu PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk merupakan salah satu badan usaha milik negara atau BUMN di Indonesia yang menyediakan berbagai macam produk dan layanan keuangan. Adapun data jumlah karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda

No.	Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Bisnis Unit	4
2.	Funding	4
3.	Mercant	2
4.	Kartu Kredit	4
5.	Human Capital & General Affair	17
6.	Government Program	3
7.	Service Quality	2
8.	Cash & Clearing	5
9.	E-Channel	6
10.	Area Bisuness Control	7
11.	Costumer Loan	14
12.	Credit Operation	8
13.	Cluster Bogor 1	8
Total		85

Sumber: Bagian Human Capital PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda sebanyak 85 orang yang terbagi dalam 13 divisi.

Dengan adanya sumber daya manusia yang baik di dalam sebuah perusahaan tentunya akan membuat perusahaan semakin berkembang dan mampu bersaing mengikuti perubahan zaman yang ada. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2019) yaitu kemampuan dan keahlian, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Dari hasil pra survey yang dilakukan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda menunjukkan bahwa terdapat beberapa permasalahan kinerja yang masih kurang optimal sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Total Responden
Kinerja Karyawan (Y)				
1.	Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan <i>Standard Operasional Prosedur</i>	27	3	30 orang
2.	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai <i>deadline</i> yang ditentukan	17	13	30 orang
3.	Selalu mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	16	14	30 orang
4.	Selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan	11	19	30 orang

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survey

Berdasarkan data hasil pra survey mengenai kinerja karyawan pada tabel 1.2 terdapat 19 karyawan yang masih tidak tepat waktu untuk datang sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan dan beberapa karyawan juga masih ada yang belum mampu menyelesaikan tugasnya dengan optimal. Adapun kondisi kinerja dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda

NO	INDIKATOR PENILAIAN	TAHUN 2019				TAHUN 2020				TAHUN 2021			
		KRITERIA PENILAIAN				KRITERIA PENILAIAN				KRITERIA PENILAIAN			
		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
		(Orang)											
1	Pengetahuan jabatan	40	30	10	5	45	30	10	0	45	30	10	0
2	Kerja sama	27	32	15	11	20	27	17	21	21	25	24	15
3	Integritas	45	20	14	6	36	25	19	5	36	30	17	2
4	Layanan nasabah	21	38	11	15	21	38	11	15	20	21	19	25
5	Motivasi berprestasi	30	24	19	12	19	24	17	25	19	20	19	27
6	Pengembangan diri	10	26	20	29	10	26	18	29	10	26	25	24
7	Kedisiplinan	23	12	21	29	20	14	21	30	17	16	20	32
JUMLAH KARYAWAN		85 Orang				85 Orang				85 Orang			
Keterangan:													
A : kinerja sangat baik													
B : kinerja baik													
C : kinerja cukup baik													
D : kinerja kurang baik													

Sumber: Bagian Human Capital PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda

Dari data penilaian di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda pada periode 2019 – 2021 mengalami penurunan pada beberapa indikator. Indikator yang paling banyak mendapatkan nilai D (kinerja kurang baik) terlihat pada indikator “kedisiplinan” di mana setiap tahunnya selalu mengalami penurunan pada nilai A dan memiliki nilai D tertinggi. Adapun beberapa indikator lainnya yang masih banyak mendapatkan nilai D pada beberapa indikator. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik, maka perlu memperhatikan beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya setiap hari. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2018). Adapun beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik yaitu penerangan/pencahayaan, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau – bau, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja.

Tabel 1. 4 Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Total Responden
Lingkungan Kerja (X1)				
1.	Pencahayaannya dalam ruangan kerja sudah baik (tidak redup atau menyilaukan)	18	12	30 orang
2.	Suhu udara sudah cukup baik dan tidak lembab	22	8	30 orang
3.	Ruangan kerja tidak bising dari suara lain yang mengganggu keberlangsungan bekerja	17	13	30 orang
4.	Keamanan di tempat kerja sudah baik dan membuat rasa aman & nyaman dalam bekerja	21	9	30 orang
5.	Perlengkapan/peralatan yang disediakan untuk bekerja disimpan dengan rapi sesuai jenisnya dan masih berfungsi dengan baik	12	18	30 orang
6.	Menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	14	16	30 orang

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survey

Berdasarkan tabel 1.4 hasil pra survey mengenai lingkungan kerja dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan kerja pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda masih bermasalah, hal ini dapat dilihat bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan – pernyataan yang diajukan. Pada data tersebut menunjukkan bahwa 18 karyawan tidak setuju dengan pernyataan ”Perlengkapan/peralatan yang disediakan untuk bekerja disimpan dengan rapi sesuai jenisnya dan masih berfungsi dengan baik” yang artinya perlengkapan atau peralatan untuk bekerja belum tersusun dengan baik dan ada yang sudah tidak berfungsi dengan baik. Adapun 16 orang yang tidak menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerjanya.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Pemberian motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena atas dasar motivasi, giat atau tidaknya seorang karyawan dapat diukur. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam bekerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga akan mencapai tujuan dan sasaran yang akan dicapai.

Tabel 1. 5 Hasil Pra Survey Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Total Responden
Motivasi Kerja (X2)				
1.	Memperoleh gaji yang sudah cukup memenuhi kebutuhan hidup	20	10	30 orang
2.	Pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki	13	17	30 orang
3.	Mendapatkan fasilitas/tunjangan untuk keselamatan dan kesehatan kerja	19	11	30 orang
4.	Terdorong untuk berprestasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dari orang lain	19	11	30 orang
5.	Mendapatkan pujian/penghargaan atas hasil kerja yang memuaskan	12	18	30 orang
6.	Mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan skill & pengembangan karir	14	16	30 orang

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survey

Berdasarkan tabel 1.5 hasil pra survey mengenai motivasi kerja, terdapat beberapa karyawan yang masih kurang termotivasi. Terlihat bahwa 17 karyawan merasa tidak setuju dengan pernyataan “Pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki”, lalu 18 karyawan merasa tidak adanya pujian atau penghargaan yang diterima oleh karyawan dari hasil kinerjanya, dan 16 karyawan tidak mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan skill & pengembangan karir.

Memandang sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi atau perusahaan maka perlu di perhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawan tersebut. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Disamping adanya fenomena dan masalah yang telah dijelaskan di atas, adapun hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rani Anwar (2019) menyatakan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Yovie Ernanda,dkk (2020) lingkungan kerja dan motivasi kerja pada saat yang bersamaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena, masalah, dan hasil penelitian terdahulu dalam latar belakang penelitian ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **”PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK AREA BOGOR JUANDA.”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah dijelaskan maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Adanya penurunan kinerja karyawan yang di lihat dari data pra survey dan hasil penilaian kinerja karyawan masih banyak yang mendapatkan nilai D (kurang baik).
2. Adanya masalah pada lingkungan kerja yang dilihat dari data pra survey seperti pada faktor perlengkapan/peralatan masih tidak disimpan dengan rapi dan tidak berfungsi dengan baik, serta hubungan yang tidak harmonis antar rekan kerja.
3. Adanya masalah pada motivasi kerja yang dilihat dari data pra survey seperti tidak meratanya pelatihan dan pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan, tidak diberikan pujian/penghargaan oleh atasan kepada para karyawan atas pekerjaan yang memuaskan, dan pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan masih belum sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan juga identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda?
4. Apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan serta menganalisis keterikatan/hubungan di antara variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y), lalu menyimpulkan hasil penelitian, dan memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kondisi Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" diharapkan dapat diterima oleh pihak PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda untuk memberikan saran atau masukan dan menjadi solusi dalam masalah yang dibahas, serta nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih optimal.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan terhadap ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia terkhusus mengenai Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat di dalam suatu organisasi yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Manajemen Sumber Daya Manusia juga dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja untuk mencapai upaya tujuan individu atau pun organisasional.

Menurut Hasibuan (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Mondy dan Noe (2019) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan.

Menurut Hamali (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja.

Menurut Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dalam setiap organisasi, karena manajemen sumber daya dan upaya dalam pengelolaan keseluruhan agar organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2018) bahwa tujuan dari Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Hasibuan (2021) meliputi:

1. Perencanaan
Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan efektif.
3. Pengarahan
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan

penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diberikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab – sebab lainnya.

Menurut Kasmir (2019) dalam praktiknya fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis jabatan (*job analysis*)
 2. Perencanaan sumber daya manusia (*human resource management*)
 3. Penarikan pegawai (*recruitment*)
 4. Seleksi (*selection*)
 5. Pelatihan dan pengembangan (*training and development*)
 6. Evaluasi kinerja (*performance evaluation*)
 7. Kompensasi (*compensation*)
 8. Jenjang karir (*careerpath*)
 9. Keselamatan dan kesehatan (*safety and health*)
 10. Hubungan industrial (*industrial relation*)
- Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaannya. Setiap instansi atau perusahaan pasti berusaha agar dapat menciptakan iklim/lingkungan kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis tentu bukan hanya menjadi harapan manajemen saja, tetapi juga seluruh tenaga kerja pada perusahaan. Karena lingkungan kerja yang kondusif tentu diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Purwani dan Istiyanto (2022) lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting dimiliki oleh perusahaan baik lingkungan fisik atau pun non fisik sebagai salah satu fasilitas yang ada demi tercapainya lingkungan yang aman dalam bekerja.

Menurut Wiwin Winarsih, dkk (2020) lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada kualitas dan kuantitas kerja, itu sebabnya di banyak perusahaan harus mengedepankan *sosial humanity*. Lingkungan kerja yang baik dan terjamin adalah memaksimalkan proses kerja di bidang kerja yang ditangani sesuai dengan perkembangan yang ada.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan teori – teori di atas yang dapat disimpulkan adalah lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya setiap hari dan merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di sekitar karyawan saat bekerja baik berbentuk fisik maupun non fisik.

2.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sedangkan menurut Mahmudah Enny (2019) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Adapun manfaat lainnya dari lingkungan kerja yaitu:

1. Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat.
2. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
3. Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu dapat saling mengawasi demi tercapainya tujuan.
4. Menciptakan semangat kerja yang tinggi
5. Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
6. Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga terhindar dari konflik.
7. Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas/kegiatan pengembangan dan memajukan perusahaan.
8. Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.

2.2.3 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sarwoto dalam Sedarmayanti (2018) mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan tempat kerja/lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) dan suasana kerja/lingkungan kerja non fisik (*non – physical working environment*):

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (seperti: temperatur, kelembaban,

sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan sebagainya).

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau pun hubungan dengan bawahan.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2018) indikator – indikator yang terkandung di dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan, kecukupan cahaya yang menerangi ruangan kerja karyawan.
2. Suhu udara, kenyamanan suhu udara yang ada di ruangan kerja karyawan.
3. Tingkat kebisingan, gangguan suara yang timbul di ruangan kerja karyawan.
4. Keamanan kerja, keadaan di mana karyawan bebas dari rasa khawatir dan merasa aman saat bekerja
5. Tata letak peralatan, kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan.
6. Hubungan sesama rekan kerja, hubungan baik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja.

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Cahaya

Penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambahkan efisiensi kerja pada karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tidak cepat lelah.
2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja pada karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat – alat.
3. Udara

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

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

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sikap dan nilai seorang individu untuk mengambil atau melakukan tindakan demi meraih suatu tujuan. Pada hakikatnya motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena atas dasar motivasi giat atau tidaknya seorang karyawan bekerja dapat diukur.

Menurut Pamela & Oloko dalam Geovanno H. Goni, dkk (2021) mengatakan bahwa motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang diinginkan.

Priansa (2017) mengatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin "*Movore*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.

Menurut Hasibuan (2021) motivasi berasal dari kata latin *morvore* yang berarti dorongan atau gerakan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Menurut Robbins Stepeen (2018) motivasi sebagai proses yang mempertimbangkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan.

Menurut Sedarmayanti (2018) mengatakan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal baik positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan.

Menurut Thedora dalam Faishol, Zuhri dkk. (2022) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan teori – teori mengenai pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sikap dan nilai atau dorongan yang dapat mempengaruhi seorang individu untuk mengambil atau melakukan tindakan sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal dan mencapai tujuan yang diharapkan. Atas dasar motivasi, giat atau tidaknya seorang karyawan dalam bekerja dapat diukur.

2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2021) antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) menyebutkan indikator – indikator dari motivasi adalah sebagai berikut:

1. Balas jasa
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja dalam lingkungan tersebut.
3. Fasilitas kerja
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi kerja
Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap – tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
5. Pengakuan dari atasan
Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
6. Pekerjaan itu sendiri
Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

Adapun indikator – indikator lainnya dalam motivasi menurut Sunyoto yang dikutip Hendri Sembiring (2020) adalah sebagai berikut:

1. Promosi
Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji. Syarat waktu, tempat atau syarat – syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri – cirinya ”tugas yang lebih baik”, di mana seseorang karyawan mendapat promosi. Promosi bagi karyawan adalah lebih penting daripada kenaikan gaji. Umumnya setiap promosi berarti suatu pemberian upah berupa uang yang lebih banyak.

2. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan yang diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing – masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti tergantung pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi. Karyawan dengan kemampuannya melaksanakan tugas apa saja yang diberikan oleh tempat di mana mereka bekerja.

5. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan yang baik pula. Al ini akan mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

6. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat yang lain.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan pekerjaan, program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi. Dalam Geovanno H. Goni, dkk (2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas – tugas pokok jabatan yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Sesuai pernyataan Roring dalam Purwani dan Istiyanto (2022) kinerja kerja yakni pekerjaan yang dilakukan individu selaras dengan keterlibatan ataupun tanggung jawabnya selama periode waktu tertentu dan terkait dengan nilai maupun standar tertentu organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Edy Sutrisno (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Schuler, R.S. and Jackson dalam Zuhri, Faishol dkk. (2022) mengatakan bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil.

Berdasarkan teori – teori mengenai pengertian kinerja yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan perusahaan tidak dapat tercapai tanpa upaya dari para karyawannya. Jadi apabila karyawan memiliki kinerja yang baik, maka dapat mengikuti aturan yang ada guna menunjang kinerja mereka sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan secara bersama – sama.

2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2019) yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi

9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

Sedangkan menurut Mathis dan Jackshon dalam Eko Widodo (2018) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing – masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk menjalankan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

Menurut Bernardin & Russel dalam Harahap S & Satria (2020) ada beberapa indikator kinerja karyawan antara lain:

1. **Kualitas**
Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. **Kuantitas**
Jumlah uang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu**
Tingkatan suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
4. **Efektifitas**
Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Komitmen organisasi**
Tingkat di mana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya ini menjadi salah satu acuan sebagai bahan perbandingan, dengan melihat kekurangan, dan kelebihan yang ada dari penelitian tersebut sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rani Anwar, (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank	X1: Lingkungan Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja: 1. Lingkungan fisik: - Penerangan/cahaya - Temperatur/suhu udara - Kelembaban - Sirkulasi udara - Kebisingan - Getaran mekanis - Bau tak sedap	Analisis linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi	- Secara simultan, variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bank

	Pengkreditan Rakyat (BPR) Baturaja		<ul style="list-style-type: none"> - Tata warna - Dekorasi - Musik - Keamanan <p>2. Lingkungan non fisik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hubungan sosial baik antara atasan dengan bawahan <p>Motivasi Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja (<i>Achievement</i>) 2. Penghargaan (<i>Recognition</i>) 3. Tantangan (<i>Challenge</i>) 4. Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>) 5. Pengembangan (<i>Development</i>) 6. Keterlibatan (<i>Involvement</i>) 7. Kesempatan (<i>Opportunity</i>) 		Perkreditan Rakyat (BPR).
2.	Yovie Ernanda, dkk (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang PT BNI, Tbk. Kota Medan	<p>XI: Lingkungan Kerja</p> <p>X2: Motivasi Kerja</p> <p>Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>Lingkungan kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ruangan yang nyaman 2. Pencahayaan yang cukup 3. Tata ruang yang baik 4. Ventilasi udara yang baik 5. Lingkungan kerja yang bersih <p>Motivasi kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh dari atasan 2. Inspirasi dan semangat 3. Fasilitas dan kebijakan 4. <i>Reward</i>/penghargaan 5. <i>Challenge</i>/Tantangan 	Analisis statistik, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji korelasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya segala sesuatu di sekitar lingkungan kerja dapat mendukung aktivitas kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja dan motivasi pada saat yang sama memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

3.	Robert Firdaus Siagian (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BANK UOB	X1: Lingkungan kerja X2: Motivasi X3: Pelatihan	Lingkungan kerja: 1. Lingkungan kerja fisik: - Penerangan/cahaya - Temperatur/suhu udara - Suara/kebisingan - Tata warna - Dekorasi - Keamanan 2. Lingkungan kerja non fisik: - Hubungan vertikal - Hubungan horizontal Motivasi kerja: 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Analisis linear berganda	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Imron Mashudi, dkk (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo)	X1: Motivasi kerja X2: Kedisiplinan X3: Lingkungan kerja Y: Kinerja	Motivasi kerja: 1. Komponen dalam: - Perubahan dalam diri - Keadaan merasa tidak puas - Ketegangan psikologis 2. Komponen luar: - Tujuan yang hendak dicapai Lingkungan kerja: 1. Uraian jabatan yang jelas 2. Autoritas yang memadai 3. Target kerja 4. Pola komunikasi 5. Hubungan yang harmonis 6. Iklim kerja yang dinamis 7. Peluang karir 8. Fasilitas yang memadai	Analisis regresi linier berganda	1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatkan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja kerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja kerja karyawan.

5.	Haidar R Suaiba, dkk (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo	X1: Budaya organisasi X2: Motivasi X3: Lingkungan kerja Y: Kinerja pegawai	Motivasi kerja: 1. Faktor intrinsik 2. Faktor ekstrinsik Lingkungan kerja: 1. Tempat bekerja 2. Fasilitas dan alat bantu pekerjaan 3. Kebersihan 4. Pencahayaan 5. Ketenangan 6. Hubungan kerja	Uji regresi berganda	1. Secara statistik variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka hal yang penting dilakukan dalam meninjau dan meningkatkan motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai. 2. Secara statistik variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hal yang penting dilakukan adalah memelihara, memperbaiki, dan meningkatkan kesesuaian lingkungan kerja.
----	--	---	--	----------------------	--

Berdasarkan tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya terdapat beberapa penelitian yang sudah dilakukan peneliti sebelumnya yang tidak terlepas dari topik penelitian yang akan dilakukan.

Pertama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Anwar, R. (2019) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja". Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu dari tempat dan waktu penelitian yang dilakukan, lalu perbedaan lainnya pada indikator tiap variabel yang berbeda dengan penelitian sekarang. Sedangkan persamaanya terlihat dari variabel X dan Y yang digunakan dan metode pengujiannya.

Kedua yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ernanda, Youvie dkk (2020) dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang PT BNI Tbk. Kota Medan". Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu dari tempat dan waktu penelitian yang dilakukan, teknik sampling yang digunakan pun berbeda dengan

penelitian sekarang yang menggunakan *saturation sampling*. Sedangkan persamaannya ada pada variabel X dan Y yang digunakan dan metode pengujiannya.

Ketiga yaitu penelitian yang dilakukan oleh Siagian, Robert F. (2017) dengan judul penelitian ” Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BANK UOB”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu pada jenis penelitian yang digunakan, pada penelitian sebelumnya yaitu kausal komparatif dan penelitian sekarang menggunakan jenis verifikatif. Lalu perbedaan lainnya yaitu variabel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan 3 variabel *independent* dan 1 variabel *dependent*, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 2 variabel *independent* dan 1 variabel *dependent*. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu dari variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Keempat yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mashudi, Imron dkk (2020) yang berjudul ”Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo)”. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya ini yaitu dari tempat, waktu penelitian, dan jumlah variabel yang digunakan. Persamaannya dapat dilihat dari penggunaan metode analisis dan beberapa variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Kelima yaitu penelitian yang dilakukan oleh Suaiba, Haidar dkk. (2021) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo”. Perbedaannya dapat dilihat dari tempat penelitian, waktu penelitian, dan jumlah variabel yang digunakan berbeda dengan penelitian sekarang. Sedangkan persamaannya yaitu beberapa variabel (lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan) yang akan diteliti.

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan tersebut tentunya suatu perusahaan harus dijalankan dengan baik. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan melakukan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan teori – teori dan penelitian terdahulu sebagai acuan pemikiran yang menggambarkan keterkaitan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja. Maka dibuatlah kerangka pemikiran untuk menjelaskan hubungan antar variabel untuk lebih memudahkan pemahaman arah atau jalur pembahasan pada penelitian ini.

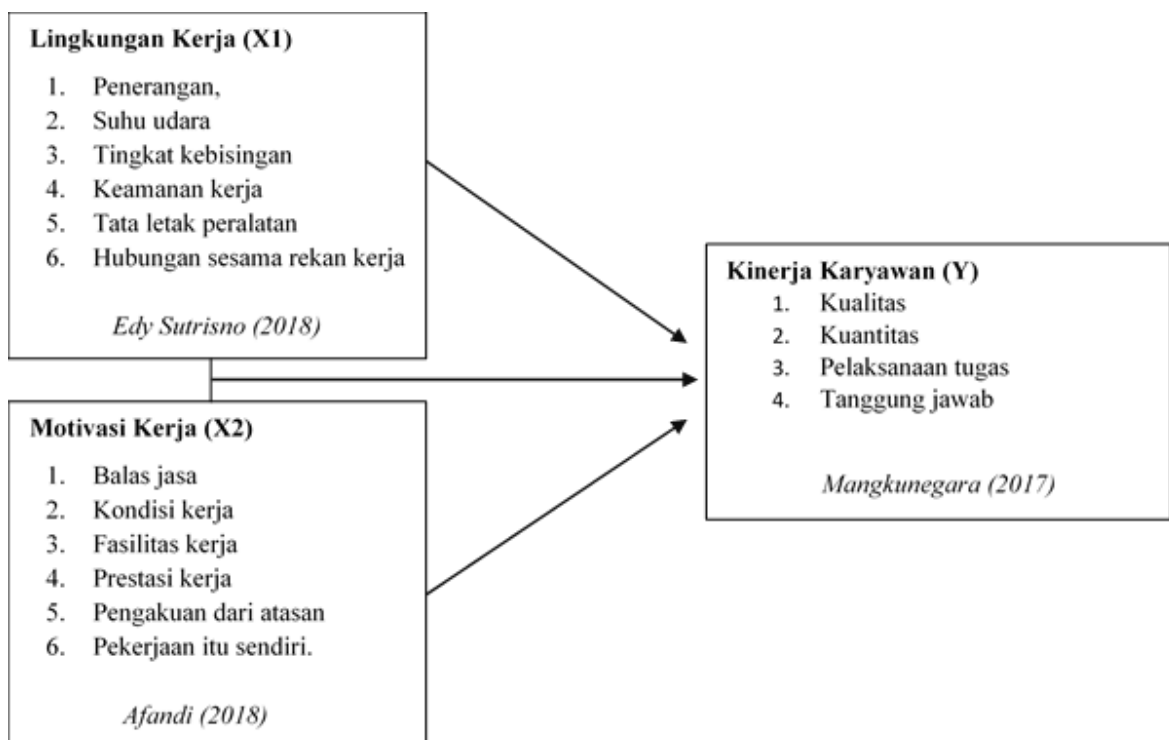
Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaannya. Pada penelitian ini indikator lingkungan kerja yang digunakan yaitu Menurut Edy Sutrisno (2018) yaitu

1) Penerangan, 2) Suhu udara, 3) Tingkat kebisingan, 4) Keamanan kerja, 5) Tata letak peralatan, dan 6) Hubungan sesama rekan.

Selain faktor lingkungan kerja adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu motivasi kerja. Pemberian motivasi dapat membantu karyawan untuk mendapatkan dorongan, gairah, atau keinginan yang muncul dari dalam dirinya agar melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator yang diambil dari teori Afandi (2018) yaitu 1) Balas jasa, 2) Kondisi kerja, 3) Fasilitas kerja, 4) Prestasi kerja, 5) Pengakuan dari atasan, dan 6) Pekerjaan itu sendiri.

Kinerja memiliki indikator yang pada penelitian ini digunakan menurut Mangkunegara(2017) yaitu 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Pelaksanaan tugas, dan 4) Tanggung jawab. Kinerja merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan, karena suatu perusahaan pasti menginginkan karyawannya untuk bekerja sungguh – sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang terbaik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rani Anwar (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suaiba, Haidar dkk. (2021) menyatakan bahwa secara statistik motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka hal yang penting dilakukan adalah meninjau, meningkatkan dan memperbaiki faktor tersebut. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengajukan bentuk kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Konselasi Penelitian

Pada gambar 2.1 Hipotesis Penelitian dapat dilihat bahwa ada 3 variabel yang digunakan yaitu terdiri dari 2 variabel *independent* dan 1 variabel *dependent* seperti:

1. Variabel X1 (*Independent*) = Lingkungan Kerja
2. Variabel X2 (*Independent*) = Motivasi Kerja
3. Variabel Y (*Dependent*) = Kinerja Karyawan

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) Hipotesis penelitian adalah jawaban atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan pada latar belakang penelitian, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: diduga lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda kurang baik/menurun.
- H1: diduga adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda.
- H2: diduga adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda.
- H3: diduga adanya pengaruh positif lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif dengan mengumpulkan data dan informasi untuk mendeskripsikan objek yang diteliti agar memperoleh gambaran secara objektif. Metode penelitian yang digunakan yaitu *Explanatory Survey* dan teknik penelitian yang digunakan adalah statistik kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek

Penelitian ini dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan untuk variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individual, dimana data yang dihasilkan di dapat dari respon setiap individu. Individu/orang yang dimaksud adalah karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda yang berjumlah 85 Orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda yang berlokasi di Jalan Ir. H. Juanda No.12, RT.01/RW.01, Pabaton, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16121.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif, merupakan jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam penelitian ini data kuantitatif yaitu jumlah karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda.
2. Data Kualitatif, merupakan data yang bersifat deskriptif, tidak terstruktur, dan biasanya berupa kata-kata. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi dan data hasil penyebaran kuesioner Pra Survey pada karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang diperoleh dan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer, merupakan data yang diperoleh langsung dari objek yang dianalisis yaitu individu/orang dalam perusahaan yang diteliti (karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda) melalui penyebaran kuesioner berisi pernyataan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
2. Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari penyedia data yang akan digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Penulis mengumpulkan data – data dan bahan Pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, penelitian terdahulu, serta data dari penyedia data pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Menurut variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*).

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Penerangan	1. Penerangan yang ada (sinar matahari dan atau listrik) sudah sesuai kebutuhan	Ordinal
		2. Penerangan mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja	Ordinal
	Suhu udara	1. Suhu di dalam ruangan sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	Ordinal
		2. Terdapat ruang gerak yang cukup untuk melakukan pekerjaan	Ordinal
	Tingkat kebisingan	1. Suara karyawan lain tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja	Ordinal
		2. Ruangan tempat bekerja jauh dari kebisingan luar	Ordinal
	Keamanan kerja	1. Keamanan di tempat kerja sudah baik	Ordinal
		2. Ruangan tempat bekerja sudah terdapat alat penunjang keamanan	Ordinal
	Tata letak peralatan	1. Peralatan yang dibutuhkan untuk bekerja tersusun dengan rapi dan berfungsi dengan baik	Ordinal
		2. Penyusunan <i>layout</i> yang rapi membuat semangat dalam bekerja	Ordinal
	Hubungan sesama rekan kerja	1. Menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya	Ordinal
		2. Berpartisipasi dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terlaksana	Ordinal

Motivasi Kerja (X2)	Balas jasa	1. Gaji yang diterima sesuai harapan dan dapat mencukupi kebutuhan	Ordinal
		2. Mendapatkan kenaikan gaji berkala memotivasi untuk terus bekerja lebih giat	Ordinal
	Kondisi kerja	1. Kebersihan di tempat kerja membuat rasa nyaman dalam bekerja	Ordinal
		2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian	Ordinal
	Fasilitas kerja	1. Mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
		2. Mendapatkan fasilitas berupa tunjangan untuk keselamatan dan kesehatan kerja	Ordinal
	Prestasi kerja	1. Mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk dapat berprestasi	Ordinal
		2. Memperoleh kesempatan untuk berkeaktifitas	Ordinal
	Pengakuan dari atasan	1. Pujian/penghargaan dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan menimbulkan rasa semangat untuk bekerja dengan maksimal	Ordinal
		2. Berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk menentukan hal yang ingin dicapai oleh atasan	Ordinal
	Pekerjaan itu sendiri	1. Tantangan dalam pekerjaan membuat rutinitas kerja tidak membosankan	Ordinal
		2. Mendapatkan pelatihan dan pengembangan untuk pengembangan karir	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan	Ordinal
		2. Menyampaikan pendapat untuk kemajuan perusahaan	Ordinal
	Kuantitas	1. Menggunakan waktu dengan efektif & efisien untuk dapat mencapai target perusahaan	Ordinal
		2. Menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dari waktu yang ditentukan	Ordinal
	Pelaksanaan tugas	1. Memahami <i>job description</i> yang diberikan oleh perusahaan	Ordinal
		2. Bersedia lembur jika pekerjaan belum selesai	Ordinal
	Tanggung jawab	1. Berkomitmen atas pekerjaan yang didapatkan walaupun tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	Ordinal
		2. Melakukan absensi pada mesin absensi dengan tepat waktu baik saat datang maupun pulang	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda. Pada penelitian ini, jumlah sampel yang akan digunakan sebanyak 85 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu *non – probability sampling* dengan metode

saturation sampling dimana pengambilan sampel ini mengikutsertakan semua anggota populasi sebagai bagian daripada sampel penelitian.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang dibutuhkan antara lain:

1. Data Primer

Teknik pengumpulan data untuk mengumpulkan data primer yaitu dengan menyebarkan kuesioner, di mana peneliti memberi seperangkat pernyataan secara tertulis dan langsung diberikan kepada karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda. Jawaban dari setiap pertanyaan dan atau pernyataan menggunakan skala likert dengan kriteria penilaian mulai dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

Tabel 3. 2 Kriteria Penilaian

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019)

2. Data Sekunder

Teknik pengumpulan data untuk mengumpulkan data sekunder yaitu dengan melakukan *Library and Online Research* untuk memperoleh data atau informasi – informasi yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan dengan mengumpulkan bahan Pustaka dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, penelitian terdahulu, serta penyedia data pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.

3.7 Uji Kualitas Data/Kalibrasi Instrument

Penelitian yang mengukur variabel dengan instrumen kuesioner harus dilakukan dengan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel, sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sugiyono (2019) adalah proses pengukuran untuk menentukan sejauh mana suatu instrument pengukuran benar – benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Metode korelasi yang digunakan untuk pada penelitian ini dengan korelasi *pearson product moment* dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi product moment
 n = Jumlah responden dalam uji instrumen
 x = nilai yang diperoleh dari subjek dalam setiap item
 y = nilai total yang diperoleh dari subjek seluruh item
 $\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi x
 $\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

Penulis melakukan penyebaran kuesioner pada 30 responden yaitu karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda untuk dilakukan uji validitas. Pada kasus ini validnya sebuah item pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 30. Sesuai dengan rumus $df = n - 2$ maka $df = 30 - 2 = 28$. Jika sudah ditemukan $df = 28$ maka r_{tabel} sebesar 0.361 dengan $\alpha = 5\% = 0.05$.

20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

Gambar 3. 1 Nilai r tabel

A. Hasil Uji Validitas Pada Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (30 Responden)

Indikator	No Soal	rhitung	rtabel (n = 30)	Keterangan
Penerangan	1	0.473	0.361	Valid
	2	0.428	0.361	Valid
Suhu udara	1	0.658	0.361	Valid
	2	0.717	0.361	Valid
Tingkat kebisingan	1	0.626	0.361	Valid
	2	0.563	0.361	Valid
Keamanan kerja	1	0.454	0.361	Valid
	2	0.438	0.361	Valid
Tata letak peralatan	1	0.588	0.361	Valid
	2	0.539	0.361	Valid
Hubungan sesama rekan	1	0.426	0.361	Valid
	2	0.525	0.361	Valid

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 3.3 hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa jumlah instrument yaitu 12 butir pertanyaan dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrument dinyatakan valid dengan kriteria nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

B. Hasil Uji Validitas Pada Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (30 Responden)

Indikator	No Soal	rhitung	rtabel (n = 30)	Keterangan
Balas jasa	1	0.384	0.361	Valid
	2	0.598	0.361	Valid
Kondisi kerja	1	0.642	0.361	Valid
	2	0.480	0.361	Valid
Fasilitas kerja	1	0.526	0.361	Valid
	2	0.523	0.361	Valid
Prestasi kerja	1	0.370	0.361	Valid
	2	0.597	0.361	Valid
Pengakuan dari atasan	1	0.633	0.361	Valid
	2	0.599	0.361	Valid
Perkerjaan itu sendiri	1	0.392	0.361	Valid
	2	0.465	0.361	Valid

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa jumlah instrument yaitu 12 butir pertanyaan dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrument dinyatakan valid dengan kriteria nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

C. Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (30 Responden)

Indikator	No Soal	rhitung	rtabel (n = 30)	Keterangan
Kualitas	1	0.420	0.361	Valid
	2	0.735	0.361	Valid
Kuantitas	1	0.846	0.361	Valid
	2	0.851	0.361	Valid
Pelaksanaan tugas	1	0.734	0.361	Valid
	2	0.739	0.361	Valid
Tanggung jawab	1	0.711	0.361	Valid
	2	0.462	0.361	Valid

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 3.5 hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa jumlah instrument yaitu 8 butir pertanyaan dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrument dinyatakan valid dengan kriteria nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dapat memberikan ukuran yang konsisten atau tidak. Menurut Sugiyono (2019) uji reliabilitas adalah proses pengukuran yang bertujuan untuk menentukan sejauh mana suatu instrumen pengukuran konsisten dalam mengukur konstruk yang sama pada waktu yang berbeda, atau dalam situasi yang berbeda. Uji reliabilitas pada penelitian ini juga menggunakan program SPSS versi 26 (*Statistical Product and Service Solution 26 version*). Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{Sx^2} \right)$$

Keterangan :

a = Koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam tiap instrumen

Sx^2 = Varians keseluruhan instrument

Variabel dapat dinyatakan reliable jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,60 dan jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka dinyatakan tidak reliable.

A. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (30 Responden)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.775	12

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 3.6 hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja, bahwa *Cronbach's Alpha* $0.775 > 0,60$ yang berarti dapat dinyatakan instrument penelitian tersebut reliable.

B. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (30 Responden)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	12

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 3.7 hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan, bahwa *Cronbach's Alpha* $0.830 > 0,60$ yang berarti dapat dinyatakan instrument penelitian tersebut reliable.

C. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Kerja (30 Responden)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.848	8

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 3.8 hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan, bahwa *Cronbach's Alpha* $0.848 > 0,60$ yang berarti dapat dinyatakan instrument penelitian tersebut reliable.

3.8 Metode Analisis/Pengolahan Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram ataupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2019) analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel *independent*, baik hanya satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Untuk menghitung frekuensi relatif dan rata – rata dapat menggunakan aplikasi SPSS dengan mengolah data yang dikumpulkan dari tanggapan responden. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan dan atau pernyataan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu hasil skor penilaian setiap variabel dibagi dengan skor ideal, seperti pada rumus berikut ini:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

Selanjutnya data-data yang ada akan diolah dengan cara dikelompokkan dan ditabulasikan dan kemudian diambil rata-rata (Mean)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan uji statistic non parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Menurut Ghozali (2018) dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) test adalah sebagai berikut:

- Jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal.
- Jika signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent* (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel *independent* dan bebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya

gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Jika nilai *tolerance* yang rendah maka sama dengan nilai VIF tinggi karena $VIF = 1/Tolerance$. Adapun nilai yang biasanya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- Jika *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10,00 maka terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jadi, model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadinya model regresi homoskedastisitas. Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian dengan menggunakan *Scatter Plot*, dasar analisisnya sebagai berikut jika tidak terjadi gejala heteroskedastisitas:

- Titik – titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- Titik – titik tidak mengumpul di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik – titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar lagi.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi Linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel *independent*. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (Lingkungan Kerja), variabel X2 (Motivasi Kerja), terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Menurut Sugiyono (2017) persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi variabel *independent*

X₁, X₂ = Variabel bebas (Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja)

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa koefisien determinasi adalah ukuran seberapa besar variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam suatu model regresi. Koefisien determinasi dinyatakan dalam persen dan nilainya berkisar antara 0 hingga 100%. Dalam output SPSS, untuk regresi linier berganda menggunakan R² yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel *independent* yang digunakan dalam penelitian. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel –

variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent*.

3.8.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat, baik dengan menggunakan uji koefisien regresi secara parsial (Uji t) atau koefisien regresi secara bersama – sama (Uji F).

1. Uji koefisien regresi secara parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa uji t adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji perbedaan rata – rata antara dua kelompok atau sampel yang diambil secara acak dari suatu populasi dengan asumsi bahwa data terdistribusi normal dan varian kedua populasi sama atau tidak diketahui. Maka untuk mengetahui uji signifikansi pengaruh dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

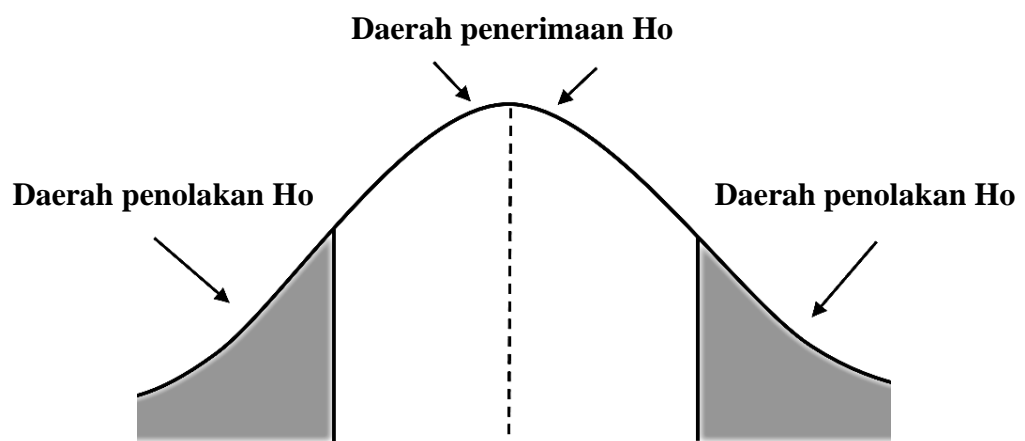
t = Nilai uji t

n = Banyaknya sampel

r_{xy} = Nilai koefisien regresi yang telah dihitung

kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.



Gambar 3. 2 Kurva Distribusi Uji t

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018) uji F bertujuan untuk menguji apakah semua variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5% (0,05) yang artinya risiko kesalahan mengambil keputusan adalah 5% (0,05). Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang menggunakan SPSS pada bagian “ANOVA”.

a. Merumuskan Hipotesis

- $H_0: \beta_1, \beta_2 = 0$ jika tidak terdapat pengaruh antara variabel variabel bebas (X_1, X_2) secara simultan terhadap variabel terikat (Y)
- $H_a: \beta_1, \beta_2 \neq 0$ jika terdapat pengaruh antara variabel variabel bebas (X_1, X_2) secara simultan terhadap variabel terikat (Y)

b. Merumuskan F hitung

$$F_{hitung} = \frac{R^2}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

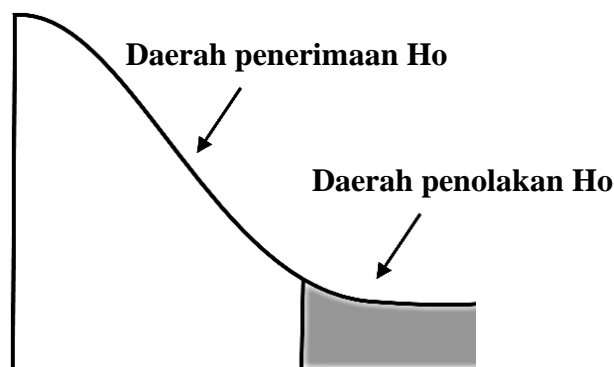
K = Jumlah Variabel *Independent*

N = Jumlah Sampel

c. Menentukan Tingkat Signifikan

Tingkat signifikan yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak



Gambar 3. 3 Kurva Distribusi Uji f

BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk (digayakan sebagai mandiri) adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang menyediakan berbagai macam jasa keuangan. Bank Mandiri adalah salah satu bank terbesar di Indonesia dalam hal jumlah aset, pinjaman, dan simpanannya. Bank Mandiri didirikan pada 2 Oktober 1998, sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank pemerintah yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia yang kemudian dilebur menjadi Bank Mandiri, dimana masing-masing bank tersebut memiliki peran yang tak terpisahkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Sampai dengan hari ini, Bank Mandiri meneruskan tradisi selama lebih dari 140 tahun memberikan kontribusi dalam dunia perbankan dan perekonomian Indonesia. Bank Mandiri awalnya mewarisi sembilan sistem perbankan dari empat bank pendahulunya. Bank Mandiri kemudian mulai melaksanakan program penggantian platform selama tiga tahun yang difokuskan untuk meningkatkan kemampuan penetrasi bank ini di segmen perbankan ritel.

4.1.2 Visi dan Misi

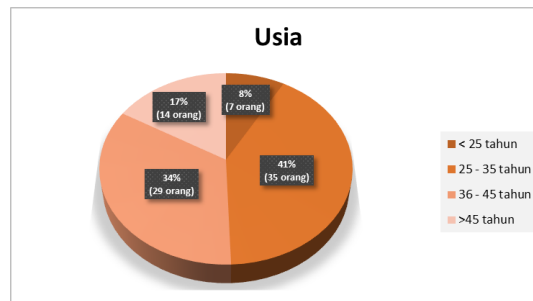
Visi : Menjadi partner finansial pilihan utama Anda.

Misi : Menyediakan solusi perbankan digital yang handal dan *simple* yang menjadi bagian hidup nasabah.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

A. Berdasarkan Usia

Berikut ini dapat dilihat karakteristik responden yang diklasifikasikan berdasarkan pada usia:

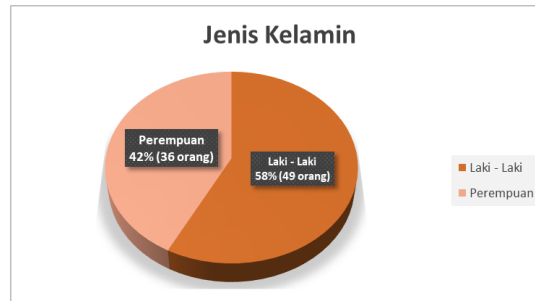


Gambar 4. 1 Karakteristik Responden (Usia)

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat bahwa responden pada penelitian ini yang yang berusia <25 tahun sebanyak 8%, lalu usia 25 – 35 tahun sebanyak 41%, usia 3 – 45 tahun sebanyak 34% dan usia yang >45 tahun sebanyak 17%

B. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini dapat dilihat karakteristik responden yang diklasifikasikan berdasarkan pada Jenis Kelamin:

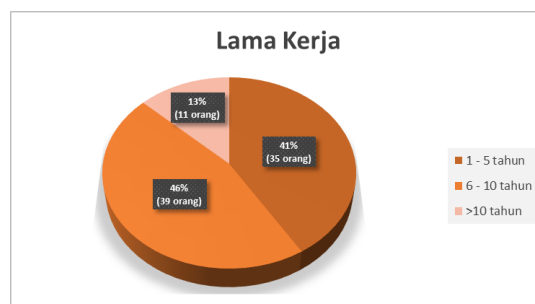


Gambar 4. 2 Karakteristik Responden (Jenis Kelamin)

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa responden pada penelitian ini yang paling banyak adalah laki - laki atau dalam persentase 58%. Sedangkan untuk responden paling rendah adalah perempuan dengan persentase 42%.

C. Berdasarkan Lama Kerja

Berikut ini dapat dilihat karakteristik responden yang diklasifikasikan berdasarkan pada Lama Kerja:



Gambar 4. 3 Karakteristik Responden (Lama Kerja)

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa responden pada penelitian ini yang rata – rata sudah bekerja 6 – 10 tahun atau dalam persentase 46% pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda. Adapun lama kerja 1 – 5 tahun sebanyak 41% dan yang lama bekerja >10 tahun sebanyak 13%.

4.3 Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas

Penulis melakukan penyebaran kuesioner pada 85 responden yaitu karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda dan melakukan kembali uji validitas. Pada kasus ini validnya sebuah item pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 85. Sesuai dengan rumus $df = n - 2$ maka $df = 85 - 2 = 83$. Jika sudah ditemukan $df = 83$ maka r_{tabel} sebesar 0.210 dengan $\alpha = 5\% = 0.05$.

80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375

Gambar 4. 4 Nilai r tabel

A. Hasil Uji Validitas Pada Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (85 Responden)

Indikator	No Soal	rhitung	rtabel (n = 85)	Keterangan
Penerangan	1	0.471	0.210	Valid
	2	0.375	0.210	Valid
Suhu udara	1	0.503	0.210	Valid
	2	0.479	0.210	Valid
Tingkat kebisingan	1	0.620	0.210	Valid
	2	0.493	0.210	Valid
Keamanan kerja	1	0.472	0.210	Valid
	2	0.406	0.210	Valid
Tata letak peralatan	1	0.571	0.210	Valid
	2	0.549	0.210	Valid
Hubungan sesama rekan	1	0.481	0.210	Valid
	2	0.477	0.210	Valid

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa jumlah instrument yaitu 12 butir pertanyaan dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrument dinyatakan valid pada responden 85 orang dengan kriteria nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

B. Hasil Uji Validitas Pada Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (85 Responden)

Indikator	No Soal	rhitung	rtabel (n = 85)	Keterangan
Balas jasa	1	0.508	0.210	Valid
	2	0.468	0.210	Valid
Kondisi kerja	1	0.653	0.210	Valid
	2	0.496	0.210	Valid
Fasilitas kerja	1	0.615	0.210	Valid
	2	0.621	0.210	Valid
Prestasi kerja	1	0.635	0.210	Valid
	2	0.764	0.210	Valid
Pengakuan dari atasan	1	0.652	0.210	Valid
	2	0.616	0.210	Valid
Perkerjaan itu sendiri	1	0.345	0.210	Valid
	2	0.453	0.210	Valid

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.2 hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa jumlah instrument yaitu 12 butir pertanyaan dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrument dinyatakan valid pada responden 85 orang dengan kriteria nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

C. Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (85 Responden)

Indikator	No Soal	rhitung	rtabel (n = 85)	Keterangan
Kualitas	1	0.283	0.210	Valid
	2	0.607	0.210	Valid
Kuantitas	1	0.670	0.210	Valid
	2	0.621	0.210	Valid
Pelaksanaan tugas	1	0.622	0.210	Valid
	2	0.644	0.210	Valid
Tanggung jawab	1	0.628	0.210	Valid
	2	0.493	0.210	Valid

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa jumlah instrument yaitu 12 butir pertanyaan dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrument dinyatakan valid pada responden 85 orang dengan kriteria nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Variabel dapat dinyatakan reliable jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$ dan jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka dinyatakan tidak reliable.

A. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (85 Responden)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.775	12

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja, bahwa dengan responden sebanyak 85 orang *Cronbach's Alpha* $0.775 > 0,60$ yang berarti dapat dinyatakan instrument penelitian ini reliable.

B. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (85 Responden)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.811	12

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja, bahwa dengan responden sebanyak 85 orang *Cronbach's Alpha* $0.811 > 0,60$ yang berarti dapat dinyatakan instrument penelitian ini reliable.

C. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (85 Responden)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.716	12

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan, bahwa dengan responden sebanyak 85 orang *Cronbach's Alpha* $0.716 > 0,60$ yang berarti dapat dinyatakan instrument penelitian ini reliable.

4.3.3 Analisis Deskriptif

Lingkungan Kerja PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda

Penilaian terhadap variabel lingkungan kerja terdiri dari 12 pernyataan yang berasal dari 6 indikator mengenai lingkungan kerja yang disajikan pada tabel berikut:

Penerangan

Tabel 4. 7 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa penerangan yang ada (sinar matahari dan atau listrik) sudah sesuai kebutuhan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	39	195	54%
Setuju	4	31	124	34%
Kurang Setuju	3	13	39	11%
Tidak Setuju	2	2	4	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	362	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.7 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “**Saya merasa penerangan yang ada (sinar matahari dan atau listrik) sudah sesuai kebutuhan**” yaitu sangat setuju 39 responden, setuju 31 responden, kurang setuju 13 responden, tidak setuju 2 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 39 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{362}{425} \times 100\% = 85,2\%$$

Tabel 4. 8 Tanggapan repsonden mengenai pernyataan “Penerangan dapat mempengaruhi konsentrasi saya dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	47	235	62%
Setuju	4	32	128	34%
Kurang Setuju	3	6	18	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	381	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “**Penerangan dapat mempengaruhi konsentrasi saya dalam bekerja**” yaitu sangat setuju 47 responden,

setuju 32 responden, kurang setuju 6 responden, tidak setuju 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 47 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{381}{425} \times 100\% = 89,6\%$$

Suhu Udara

Tabel 4. 9 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa suhu di dalam ruangan dapat menunjang aktivitas kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	40	200	54%
Setuju	4	36	144	39%
Kurang Setuju	3	9	27	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	371	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “**Saya merasa suhu di dalam ruangan dapat menunjang aktivitas kerja**” yaitu sangat setuju 40 responden (54%), setuju 36 responden (39%), kurang setuju 9 responden (7%), tidak setuju 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 40 responden (54%).

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{371}{425} \times 100\% = 87,3\%$$

Tabel 4. 10 Tanggapan responden mengenai “Saya memiliki ruang gerak yang cukup untuk melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	40	200	55%
Setuju	4	31	124	34%
Kurang Setuju	3	12	36	10%
Tidak Setuju	2	2	4	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	364	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.10 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai **“Saya memiliki ruang gerak yang cukup untuk melakukan pekerjaan”** yaitu sangat setuju 40 responden, setuju 31 responden, kurang setuju 12 responden, tidak setuju 2 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 40 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{364}{425} \times 100\% = 85,3\%$$

Tabel 4. 11 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Suara karyawan lain dapat mengganggu konsentrasi saya saat bekerja”

Tingkat Kebisingan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	40	200	55%
Setuju	4	28	112	31%
Kurang Setuju	3	15	45	12%
Tidak Setuju	2	2	4	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	361	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.11 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai **“Suara karyawan lain dapat mengganggu konsentrasi saya saat bekerja”** yaitu sangat setuju 40 responden, setuju 28 responden, kurang setuju 15 responden, tidak setuju 2 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 40 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{361}{425} \times 100\% = 84,9\%$$

Tabel 4. 12 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Ruangan tempat saya bekerja jauh dari kebisingan luar yang mengganggu konsentrasi saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	45	225	61%
Setuju	4	29	116	31%
Kurang Setuju	3	8	24	6%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	371	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.12 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai **“Ruangan tempat saya bekerja jauh dari kebisingan luar yang mengganggu konsentrasi saya”** yaitu sangat setuju 45 responden, setuju 29 responden, kurang setuju 8 responden, tidak setuju 3 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 45 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{371}{425} \times 100\% = 87,3\%$$

Tabel 4. 13 Tanggapan responden mengenai pernyataan **“Saya merasa aman karena satuan keamanan di tempat kerja bekerja dengan baik”**

Keamanan Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	40	200	54%
Setuju	4	39	156	42%
Kurang Setuju	3	5	15	4%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	373	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.13 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai **“Saya merasa aman karena satuan keamanan di tempat kerja bekerja dengan baik”** yaitu sangat setuju 40 responden, setuju 39 responden, kurang setuju 5 responden, tidak setuju 1 responden, dan sangat tidak setuju 0 reseponde. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 40 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{373}{425} \times 100\% = 87,8\%$$

Tabel 4. 14 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa aman karena dalam ruangan tempat bekerja saya sudah terdapat alat penunjang keamanan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	37	185	50%
Setuju	4	41	164	44%
Kurang Setuju	3	7	21	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	370	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.14 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “**Saya merasa aman karena dalam ruangan tempat bekerja saya sudah terdapat alat penunjang keamanan**” yaitu sangat setuju 37 responden, setuju 41 responden, kurang setuju 7 responden, tidak setuju 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah setuju sebanyak 41 responden

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{370}{425} \times 100\% = 87,1\%$$

Tata Letak Peralatan

Tabel 4. 15 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa nyaman jika peralatan yang dibutuhkan untuk bekerja tersusun dengan rapi dan berfungsi dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	47	235	62%
Setuju	4	30	120	32%
Kurang Setuju	3	7	21	6%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	378	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.15 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “**Saya merasa nyaman jika peralatan yang dibutuhkan untuk bekerja tersusun dengan rapi dan berfungsi dengan baik**” yaitu sangat setuju 47 responden, setuju 30 responden, kurang setuju 7 responden, tidak setuju 1 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 47 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{378}{425} \times 100\% = 88,9\%$$

Tabel 4. 16 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Penyusunan *layout* yang rapi membuat saya semangat dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	49	245	65%
Setuju	4	22	88	23%
Kurang Setuju	3	14	42	11%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	375	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.16 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “**Penyusunan *layout* yang rapi membuat saya semangat dalam bekerja**” yaitu sangat setuju 49 responden, setuju 22 responden, kurang setuju 14 responden, tidak setuju 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 49 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{375}{425} \times 100\% = 88,2\%$$

Tabel 4. 17 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja membuat saya nyaman dalam bekerja”

Hubungan Sesama Rekan Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	45	225	60%
Setuju	4	31	124	33%
Kurang Setuju	3	8	24	6%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	375	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.17 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “**Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja membuat saya nyaman dalam bekerja**” yaitu sangat setuju 45 responden, setuju 31 responden, kurang setuju 8 responden, tidak setuju 1 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 45 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{375}{425} \times 100\% = 88,2\%$$

Tabel 4. 18 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Berpartisipasi dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terlaksana membuat semangat dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	50	250	66%
Setuju	4	27	108	28%
Kurang Setuju	3	6	18	5%
Tidak Setuju	2	2	4	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	380	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.18 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “**Berpartisipasi dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terlaksana membuat semangat dalam bekerja**” yaitu sangat setuju 50 responden, setuju 27 responden, kurang setuju 6 responden, tidak setuju 2 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 50 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{380}{425} \times 100\% = 89,4\%$$

Motivasi Kerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda

Penilaian terhadap variabel motivasi kerja terdiri dari 12 pernyataan yang berasal dari 6 indikator mengenai motivasi kerja yang disajikan pada tabel berikut:

Balas Jasa

Tabel 4. 19 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mendapatkan gaji yang sesuai harapan dan dapat mencukupi kebutuhan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	44%
Setuju	4	37	148	42%
Kurang Setuju	3	15	45	13%
Tidak Setuju	2	2	4	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	352	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.19 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai **“Saya mendapatkan gaji yang sesuai harapan dan dapat mencukupi kebutuhan saya”** yaitu sangat setuju 31 responden, setuju 37 responden, kurang setuju 15 responden, tidak setuju 2 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah setuju sebanyak 37 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{352}{425} \times 100\% = 82,8\%$$

Tabel 4. 20 Tanggapan responden mengenai pernyataan **“Kenaikan gaji berkala memotivasi saya untuk terus bekerja lebih giat”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	47	235	61%
Setuju	4	35	140	36%
Kurang Setuju	3	3	9	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	384	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.20 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai **“Kenaikan gaji berkala memotivasi saya untuk terus bekerja lebih giat”** yaitu sangat setuju 47 responden, setuju 35 responden, kurang setuju 3 responden, tidak setuju 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 47.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{384}{425} \times 100\% = 90,4\%$$

Konsidi Kerja

Tabel 4. 21 Tanggapan responden mengenai pernyataan **“Saya merasa kebersihan di tempat kerja sangat penting untuk kenyamanan saat bekerja”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	46	230	60%
Setuju	4	34	136	36%
Kurang Setuju	3	5	15	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	381	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.21 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai **“Saya merasa kebersihan di tempat kerja sangat penting untuk kenyamanan saat bekerja”** yaitu sangat setuju 46 responden, setuju 34 responden, kurang setuju 5 responden, tidak setuju 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 46.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{381}{425} \times 100\% = 89,6\%$$

Tabel 4. 22 Tanggapan responden mengenai pernyataan **“Saya senang jika melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	47	235	63%
Setuju	4	27	108	29%
Kurang Setuju	3	10	30	8%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	375	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.22 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai **“Saya senang jika melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki”** yaitu sangat setuju 47 responden, setuju 27 responden, kurang setuju 10 responden, tidak setuju 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 47.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{375}{425} \times 100\% = 88,2\%$$

Fasilitas Kerja

Tabel 4. 23 Tanggapan responden mengenai pernyataan **“Saya mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	48	240	64%
Setuju	4	28	112	30%
Kurang Setuju	3	7	21	6%
Tidak Setuju	2	2	4	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	377	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.23 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai **“Saya mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan”** yaitu sangat setuju 48 responden, setuju 28 responden, kurang setuju 7 responden, tidak setuju 2 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 48 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{377}{425} \times 100\% = 88,7\%$$

Tabel 4. 24 Tanggapan responden mengenai pernyataan **“Saya mendapatkan fasilitas berupa tunjangan untuk keselamatan dan kesehatan kerja”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	53	265	69%
Setuju	4	23	92	24%
Kurang Setuju	3	8	24	6%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	383	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.24 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai **“Saya mendapatkan fasilitas berupa tunjangan untuk keselamatan dan kesehatan kerja”** yaitu sangat setuju 53 responden, setuju 23 responden, kurang setuju 8 responden, tidak setuju 1 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 53 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{383}{425} \times 100\% = 90,1\%$$

Prestasi Kerja

Tabel 4. 25 Tanggapan responden mengenai pernyataan **“Saya mampu mengarahkan kemampuan saya untuk dapat berprestasi”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	48	240	65%
Setuju	4	20	80	22%
Kurang Setuju	3	14	42	11%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	368	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.25 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai **“Saya mampu mengarahkan kemampuan saya untuk dapat berprestasi”** yaitu sangat setuju 48 responden, setuju 20 responden, kurang setuju 14 responden, tidak setuju 3 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 48 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{368}{425} \times 100\% = 86,6\%$$

Tabel 4. 26 Tanggapan responden mengenai pernyataan **“Saya merasa lebih bersemangat jika diberikan kesempatan untuk dapat berkreatifitas”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	38	190	55%
Setuju	4	26	104	30%
Kurang Setuju	3	14	42	12%
Tidak Setuju	2	4	8	2%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1%
Jumlah		85	347	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.26 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai **“Saya merasa lebih bersemangat jika diberikan kesempatan untuk dapat berkreatifitas”** yaitu sangat setuju 38 responden, setuju 26 responden, kurang setuju 14 responden, tidak setuju 4 responden, dan sangat tidak setuju 3 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 38 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{347}{425} \times 100\% = 81,6\%$$

Pengakuan Dari Atasan

Tabel 4. 27 Tanggapan responden mengenai pernyataan **“Pujian/penghargaan yang diberikan oleh atasan saya menimbulkan rasa semangat untuk bekerja lebih giat”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	42	210	56%
Setuju	4	34	136	37%
Kurang Setuju	3	8	24	6%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	372	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.27 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai **“Pujian/penghargaan yang diberikan oleh atasan saya menimbulkan rasa semangat untuk bekerja lebih giat”** yaitu sangat setuju 42 responden, setuju 34 responden, kurang setuju 8 responden, tidak setuju 1 responden, dan sangat tidak setuju 3 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 42 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{372}{425} \times 100\% = 87,5\%$$

Tabel 4. 28 Tanggapan responden mengenai pernyataan **“Saya senang jika dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk menentukan hal yang ingin dicapai oleh atasan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	38	190	53%
Setuju	4	34	136	38%
Kurang Setuju	3	8	24	7%
Tidak Setuju	2	5	10	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	360	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.28 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai **“Saya senang jika dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk menentukan hal yang ingin dicapai oleh atasan”** yaitu sangat setuju 38 responden, setuju 34 responden, kurang setuju 8 responden, tidak setuju 5 responden, dan sangat tidak setuju 3 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 38 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{360}{425} \times 100\% = 84,7\%$$

Pekerjaan Itu Sendiri

Tabel 4. 29 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa tantangan dalam pekerjaan membuat rutinitas kerja tidak membosankan Tantangan dalam pekerjaan membuat rutinitas kerja tidak membosankan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	56	280	73%
Setuju	4	20	80	21%
Kurang Setuju	3	7	21	5%
Tidak Setuju	2	2	4	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	385	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.29 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “**Saya merasa tantangan dalam pekerjaan membuat rutinitas kerja tidak membosankan Tantangan dalam pekerjaan membuat rutinitas kerja tidak membosankan**” yaitu sangat setuju 56 responden, setuju 20 responden, kurang setuju 7 responden, tidak setuju 2 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 56 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{385}{425} \times 100\% = 90,6\%$$

Tabel 4. 30 Tanggapan responden mengenai “Saya mendapatkan pelatihan dan pengembangan untuk pengembangan karir”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	51	255	67%
Setuju	4	24	96	25%
Kurang Setuju	3	9	27	7%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	380	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.30 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “**Saya mendapatkan pelatihan dan pengembangan untuk pengembangan karir**” yaitu sangat setuju 51 responden, setuju 24 responden, kurang setuju 9 responden, tidak setuju 1 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 51 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{380}{425} \times 100\% = 89,4\%$$

Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Persero (Tbk) Area Bogor Juanda

Penilaian terhadap variabel kinerja karyawan terdiri dari 8 pernyataan yang berasal dari 4 indikator mengenai kinerja karyawan yang disajikan pada tabel berikut:

Kualitas

Tabel 4. 31 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	65	325	80%
Setuju	4	19	76	19%
Kurang Setuju	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	404	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.31 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “**Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan**” yaitu sangat setuju 65 responden, setuju 19 responden, kurang setuju 1 responden, tidak setuju 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 65 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{404}{425} \times 100\% = 95,1\%$$

Tabel 4. 32 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya berani menyampaikan pendapat saya untuk kemajuan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	61	305	76%
Setuju	4	22	88	22%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	399	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.32 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “**Saya berani menyampaikan pendapat saya untuk kemajuan perusahaan**” yaitu sangat setuju 61 responden, setuju 22 responden, kurang setuju 2 responden, tidak setuju 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 61 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{399}{425} \times 100\% = 93,3\%$$

Kuantitas

Tabel 4. 33 Tanggapan responden mengenai pernyataan “**Saya menggunakan waktu saya dengan efektif & efisien untuk dapat mencapai target**”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	48	240	63%
Setuju	4	29	116	31%
Kurang Setuju	3	8	24	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	380	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.33 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “**Saya menggunakan waktu saya dengan efektif & efisien untuk dapat mencapai target**” yaitu sangat setuju 48 responden, setuju 29 responden, kurang setuju 8 responden, tidak setuju 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 48 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{380}{425} \times 100\% = 89,4\%$$

Tabel 4. 34 Tanggapan responden mengenai pernyataan “**Saya mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan**”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	57	285	73%
Setuju	4	20	80	21%
Kurang Setuju	3	8	24	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	389	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.34 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “**Saya mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan**” yaitu sangat setuju 57 responden, setuju 20 responden, kurang setuju 8 responden, tidak setuju 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 57 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{389}{425} \times 100\% = 91,5\%$$

Pelaksanaan Tugas

Tabel 4. 35 Tanggapan responden mengenai pernyataan “*Saya mampu memahami job description yang diberikan perusahaan*”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	53	265	68%
Setuju	4	26	104	27%
Kurang Setuju	3	6	18	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	387	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.35 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “**Saya mampu memahami job description yang diberikan perusahaan**” yaitu sangat setuju 53 responden, setuju 26 responden, kurang setuju 6 responden, tidak setuju 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 53 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{387}{425} \times 100\% = 91,1\%$$

Tabel 4. 36 Tanggapan responden mengenai pernyataan “*Saya bersedia lembur jika pekerjaan saya belum selesai*”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	47	235	62%
Setuju	4	30	120	32%
Kurang Setuju	3	7	21	6%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	378	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.36 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “**Saya bersedia lembur jika pekerjaan saya belum selesai**” yaitu sangat setuju 47 responden, setuju 30 responden, kurang setuju 7 responden, tidak setuju 1 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 47 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{378}{425} \times 100\% = 88,9\%$$

Tanggung Jawab

Tabel 4. 37 Tanggapan responden mengenai pernyataan “**Saya mampu berkomitmen pada pekerjaan saya walaupun tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki**”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	39	195	52%
Setuju	4	42	168	45%
Kurang Setuju	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	372	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.37 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “**Saya mampu berkomitmen pada pekerjaan saya walaupun tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki**” yaitu sangat setuju 39 responden, setuju 42 responden, kurang setuju 1 responden, tidak setuju 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah setuju sebanyak 42 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{372}{425} \times 100\% = 87,5\%$$

Tabel 4. 38 Tanggapan responden mengenai pernyataan “**Saya dapat melakukan absensi dengan tepat waktu baik saat datang maupun pulang**”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	58	290	74%
Setuju	4	22	88	22%
Kurang Setuju	3	5	15	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	393	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.38 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “**Saya dapat melakukan absensi dengan tepat waktu baik saat datang maupun pulang**” yaitu sangat setuju 58 responden, setuju 22 responden, kurang setuju 5 responden, tidak setuju 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Maka dapat diketahui jawaban tertinggi mengenai indikator penerangan adalah sangat setuju sebanyak 58 responden.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{393}{425} \times 100\% = 92,5\%$$

4.3.3.1 Hasil Rata – Rata Tanggapan Responden

Tabel 4. 39 Hasil rata – rata tanggapan mengenai Lingkungan Kerja PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda

No	Pernyataan	Tanggapan Total Responden (%)	Rata - Rata
Penerangan			
1	Saya merasa penerangan yang ada (sinar matahari dan atau listrik) sudah sesuai kebutuhan	85.2%	87.4%
2	Penerangan dapat mempengaruhi konsentrasi saya dalam bekerja	89.6%	
Suhu Udara			
1	Saya merasa suhu di dalam ruangan dapat menunjang aktivitas kerja	87.3%	86.5%
2	Saya memiliki ruang gerak yang cukup untuk melakukan pekerjaan	85.6%	
Tingkat Kebisingan			
1	Suara karyawan lain dapat mengganggu konsentrasi saya saat bekerja	84.9%	86.1%
2	Ruangan tempat saya bekerja jauh dari kebisingan luar yang mengganggu konsentrasi saya	87.3%	
Keamanan Kerja			
1	Saya merasa aman karena satuan keamanan di tempat kerja bekerja dengan baik	87.8%	87.4%
2	Saya merasa aman karena dalam ruangan tempat bekerja saya sudah terdapat alat penunjang keamanan	87.1%	
Tata Letak Peralatan			
1	Saya merasa nyaman jika peralatan yang dibutuhkan untuk bekerja tersusun dengan rapih dan berfungsi dengan baik	88.9%	88.6%
2	Penyusunan layout yang rapih membuat saya semangat dalam bekerja	88.2%	
Hubungan Sesama Rekan Kerja			
1	Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja membuat saya nyaman dalam bekerja	88.2%	88.8%

2	Berpartisipasi dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terlaksana membuat semangat dalam bekerja	89.4%	
Rerata		87.5%	

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tanggapan dari 85 responden mengenai variabel lingkungan kerja, diperoleh rata – rata tanggapan responden secara keseluruhan mengenai lingkungan kerja yaitu sebesar 87,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda sangat baik, ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator – indikator pada variabel lingkungan kerja.

Tanggapan responden yang paling besar nilainya ada pada indikator hubungan sesama rekan kerja dengan persentase 88,8%, sedangkan indikator dengan nilai paling kecil yaitu pada indikator tingkat kebisingan dengan persentase 86,1%. Pada sub indikator dengan nilai paling tinggi yaitu pada pernyataan “Penerangan dapat mempengaruhi konsentrasi saya dalam bekerja” dengan persentase 89,6%, sedangkan untuk nilai paling kecil terdapat pada sub indikator pernyataan “Suara karyawan lain dapat mengganggu konsentrasi saya saat bekerja” dengan persentase 84,9%.

Hasil rata – rata responden di atas kemudian di olah kembali dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dengan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4. 40 Analisa hasil distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja

Statistics		
N	Valid	85
	Missing	0
Mean		52.48
Std. Error of Mean		.472
Median		53.00
Mode		55
Std. Deviation		4.350
Variance		18.919
Skewness		-.346
Std. Error of Skewness		.261
Kurtosis		-.638
Std. Error of Kurtosis		.517
Range		19
Minimum		41
Maximum		60
Sum		4461

Sumber: Output SPSS 26

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata – rata empirik lingkungan kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata – ratanya adalah 52,48 dengan range 19 dan total skor 4461. Untuk mengetahui hasil pengolahan data lingkungan kerja yang ada pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda, hasil rata – rata empirik dibandingkan dengan rata – rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{skor terendah jumlah pertanyaan} + \text{skor tertinggi jumlah pertanyaan}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1.12 + 5.12}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa skor rata – rata empirik sebesar 52,48 dan skor rata – rata teoritis sebesar 36. Artinya skor rata – rata empirik lebih besar daripada skor rata – rata teoritis, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada indikator variabel lingkungan kerja dapat dikatakan relatif baik.

Tabel 4. 41 Hasil rata – rata tanggapan mengenai Motivasi Kerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda

No	Pernyataan	Tanggapan Total Responden (%)	Rata - Rata
Balas Jasa			
1	Saya mendapatkan gaji yang sesuai harapan dan dapat mencukupi kebutuhan saya	82.8%	86.6%
2	Kenaikan gaji berkala memotivasi saya untuk terus bekerja lebih giat	90.4%	
Kondisi Kerja			
1	Saya merasa kebersihan di tempat kerja sangat penting untuk kenyamanan saat bekerja	89.6%	88.9%
2	Saya senang jika melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	88.2%	
Fasilitas Kerja			
1	Saya mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan	88.7%	89.4%
2	Saya mendapatkan fasilitas berupa tunjangan untuk keselamatan dan kesehatan kerja	90.1%	
Prestasi Kerja			
1	Saya mampu mengarahkan kemampuan saya untuk dapat berprestasi	86.6%	84.1%
2	Saya merasa lebih bersemangat jika diberikan kesempatan untuk dapat berkreatifitas	81.6%	
Pengakuan Dari Atasan			
1	Pujian/penghargaan yang diberikan oleh atasan saya menimbulkan rasa semangat untuk bekerja lebih giat	87.5%	86.1%
2	Saya senang jika dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk menentukan hal yang ingin dicapai oleh atasan	84.7%	
Pekerjaan Itu Sendiri			

1	Saya merasa tantangan dalam pekerjaan membuat rutinitas kerja tidak membosankan	90.6%	90.0%
2	Saya mendapatkan pelatihan dan pengembangan untuk pengembangan karir	89.4%	
Rerata		87.5%	

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tanggapan dari 85 responden mengenai variabel motivasi kerja, diperoleh rata – rata tanggapan responden secara keseluruhan mengenai motivasi kerja yaitu sebesar 87,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda sangat baik, ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator – indikator pada variabel motivasi kerja.

Tanggapan responden yang paling besar nilainya ada pada indikator pekerjaan itu sendiri dengan persentase 90,0%, sedangkan indikator dengan nilai paling kecil yaitu pada indikator prestasi kerja dengan persentase 84,1%. Pada sub indikator dengan nilai paling tinggi yaitu pada pernyataan “Saya merasa tantangan dalam pekerjaan membuat rutinitas kerja tidak membosankan” dengan persentase 90,6%, sedangkan untuk nilai paling kecil terdapat pada sub indikator pernyataan “Saya merasa lebih bersemangat jika diberikan kesempatan untuk dapat berkreatifitas” dengan persentase 81,6%.

Hasil rata – rata responden di atas kemudian di olah kembali dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dengan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4. 42 Analisa hasil distribusi frekuensi variabel motivasi kerja

Statistics		
N	Valid	85
	Missing	0
Mean		52.52
Std. Error of Mean		.573
Median		54.00
Mode		56
Std. Deviation		5.284
Variance		27.919
Skewness		-.921
Std. Error of Skewness		.261
Kurtosis		1.162
Std. Error of Kurtosis		.517
Range		28
Minimum		32
Maximum		60
Sum		4464

Sumber: Output SPSS 26

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata – rata empirik motivasi kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata – ratanya adalah 52,52 dengan range 28 dan total skor 4464. Untuk mengetahui hasil pengolahan data motivasi kerja yang ada pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda, hasil rata – rata empirik dibandingkan dengan rata – rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{skor terendah jumlah pertanyaan} + \text{skor tertinggi jumlah pertanyaan}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1.12 + 5.12}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa skor rata – rata empirik sebesar 52,52 dan skor rata – rata teoritis sebesar 36. Artinya skor rata – rata empirik lebih besar daripada skor rata – rata teoritis, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada indikator variabel motivasi kerja dapat dikatakan relatif baik.

Tabel 4. 43 Hasil rata – rata tanggapan mengenai Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda

No	Pernyataan	Tanggapan Total Responden (%)	Rata - Rata
Kualitas			
1	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan	95.1%	94.5%
2	Saya berani menyampaikan pendapat saya untuk kemajuan perusahaan	93.9%	
Kuantitas			
1	Saya menggunakan waktu saya dengan efektif & efisien untuk dapat mencapai target	89.4%	90.5%
2	Saya mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan	91.5%	
Pelaksanaan Tugas			
1	Saya mampu memahami <i>job description</i> yang diberikan perusahaan	91.1%	90.0%
2	Saya bersedia lembur jika pekerjaan saya belum selesai	88.9%	
Tanggung Jawab			
1	Saya mampu berkomitmen pada pekerjaan saya walaupun tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	87.5%	90.0%
2	Saya dapat melakukan absensi dengan tepat waktu baik saat datang maupun pulang	92.5%	
Rearata		91.2%	

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tanggapan dari 85 responden mengenai variabel kinerja karyawan, diperoleh rata – rata tanggapan responden secara keseluruhan mengenai

kinerja karyawan yaitu sebesar 91,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda sangat baik, ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator – indikator pada variabel kinerja karyawan.

Tanggapan responden yang paling besar nilainya ada pada indikator kualitas persentase 94,5%, sedangkan indikator dengan nilai paling kecil yaitu pada indikator pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan persentase 90,0%. Pada sub indikator dengan nilai paling tinggi yaitu pada pernyataan “Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan” dengan persentase 95,1%, sedangkan untuk nilai paling kecil terdapat pada sub indikator pernyataan “Saya mampu berkomitmen pada pekerjaan saya walaupun tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki” dengan persentase 87,5%.

Hasil rata – rata responden di atas kemudian di olah kembali dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dengan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4. 44 Analisa hasil distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan

Statistics		
N	Valid	85
	Missing	0
Mean		36.49
Std. Error of Mean		.311
Median		37.00
Mode		38 ^a
Std. Deviation		2.864
Variance		8.205
Skewness		-.862
Std. Error of Skewness		.261
Kurtosis		-.047
Std. Error of Kurtosis		.517
Range		11
Minimum		29
Maximum		40
Sum		3102

Sumber: Outpus SPSS 26

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata – rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata – ratanya adalah 36,49 dengan range 29 dan total skor 3102. Untuk mengetahui hasil pengolahan data kinerja karyawan yang ada pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda, hasil rata – rata empirik dibandingkan dengan rata – rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{skor terendah jumlah pertanyaan} + \text{skor tertinggi jumlah pertanyaan}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1.8 + 5.8}{2} = 24$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa skor rata – rata empirik sebesar 52,52 dan skor rata – rata teoritis sebesar 24. Artinya skor rata – rata empirik lebih besar daripada skor rata – rata teoritis, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada indikator variabel kinerja karawan dapat dikatakan relatif baik.

4.3.4 Uji Asumsi Klasik

4.3.4.1 Uji Normalitas

Pada uji normalitas, dasar pengambilan keputusan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) yaitu jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 45 Hasil Uji Normalitas One-Sample *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37439307
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.052
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.45 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) Test sebesar 0,098 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.3.4.2 Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinearitas dasar pengambilan keputusan yaitu menggunakan tolerance dan VIF dengan ketentuan jika tolerance $> 0,10$ dan VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 46 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja (X1)	.673	1.487
	Motivasi Kerja (X2)	.673	1.487

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

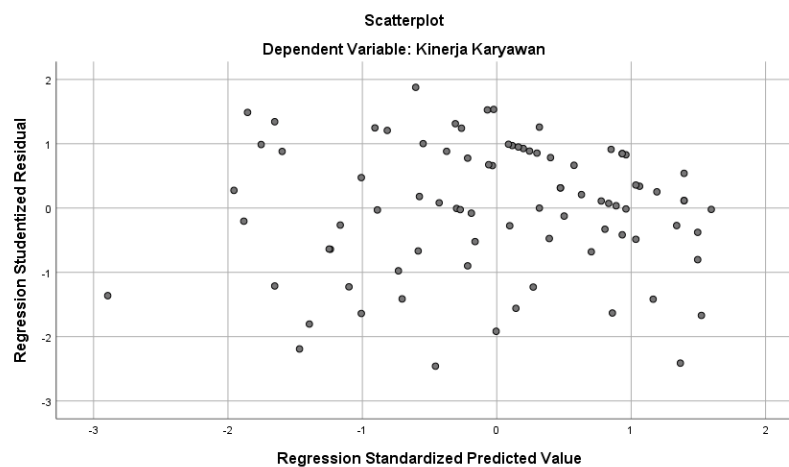
Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.46 di atas, dapat dilihat bahwa masing – masing variabel menghasilkan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yaitu sebesar 0,673. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multkolinearitas. Jika dilihat dari nilai VIF yang dihasilkan yaitu 1,487 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak adanya gejala multikolinearitas, dan semua variabel dapat digunakan.

4.3.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik dengan pengujian *Scatter Plot*. Dasar pengambilan keputusan jika tidak ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas yaitu:

- Jika titik – titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- Jika titik – titik tidak mengumpul di atas atau di bawah saja.
- Jika penyebaran titik – titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar lagi.



Gambar 4. 5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.5 titik – titik pada grafik tersebut menyebar di atas, di bawah, dan atau di sekitar angka 0 secara tidak beraturan dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Maka artinya data pada penelitian ini menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

4.3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi Linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel *independent*. Menurut Ghazali (2018) mengatakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji regresi ini dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 26 dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 47 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.143	3.319		5.164	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.162	.074	.246	2.206	.030
	Motivasi Kerja (X2)	.206	.061	.381	3.411	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.47 terdapat nilai koefisien regresi pada kolom Unstandardized Coefficients pada sub kolom B, pada kolom tersebut terdapat nilai konstanta sebesar 17,143 dan nilai regresi variabel lingkungan kerja (X1) = 0,162 dan variabel motivasi kerja (X2) = 0,206. Berdasarkan pada nilai tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 17,143 + 0,162X_1 + 0,206X_2$$

Adapun model interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai a sebesar 17,143 merupakan keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel X1 (lingkungan kerja) dan variabel X2 (motivasi kerja). jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,162. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja (X1) akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,162 satuan. Koefisien bernilai positif yang artinya arah hubungan variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) searah,

yang apabila variabel lingkungan kerja (X1) mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat.

- c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,206. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi kerja (X2) akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,206 satuan. Koefisien bernilai positif yang artinya arah hubungan variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) searah, yang apabila variabel motivasi kerja (X2) mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat.

4.3.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen melalui R square. Apabila angka R^2 semakin besar maka model yang digunakan semakin baik untuk menjelaskan hubungan variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 48 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559 ^a	.313	.296	2.40317
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.48 didapatkan nilai koefisien R square sebesar 0,313 atau 31,3%. Jadi, dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,313 atau 31,3% maka sisanya sebesar 68,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4.3.7 Uji Hipotesis

4.3.7.1 Uji Hipotesis Signifikan Parsial (Uji t)

Uji hipotesis signifikan parsial (uji t) bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen secara sendiri – sendiri terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dasar pengambilan keputusan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4. 49 Hasil Uji Hipotesis Signifikan Parsial (Uji t) Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.143	3.319		5.164	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.162	.074	.246	2.206	.030

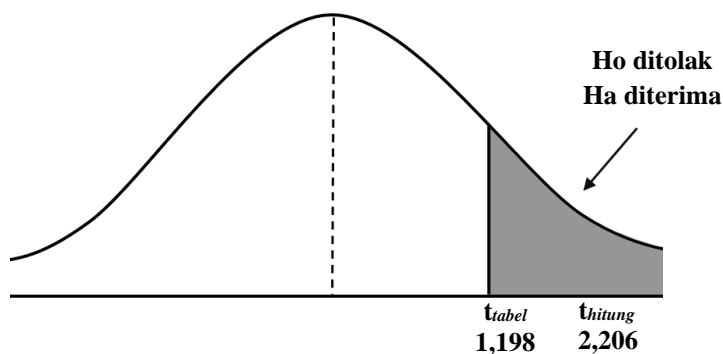
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26

$$\alpha/2 = 5\% / 2 = 0,05/2 = 0,025$$

$$Df = n-2 = 85-2 = 83$$

$$t \text{ tabel} = 1,989$$



Gambar 4. 6 Hasil Kurva Uji t Variabel X1

Berdasarkan dengan tabel 4.49 yaitu hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung } 2,206 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,989$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Tabel 4. 50 Hasil Uji Hipotesis Signifikan Parsial (Uji t) Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.143	3.319		5.164	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.206	.061	.381	3.411	.001

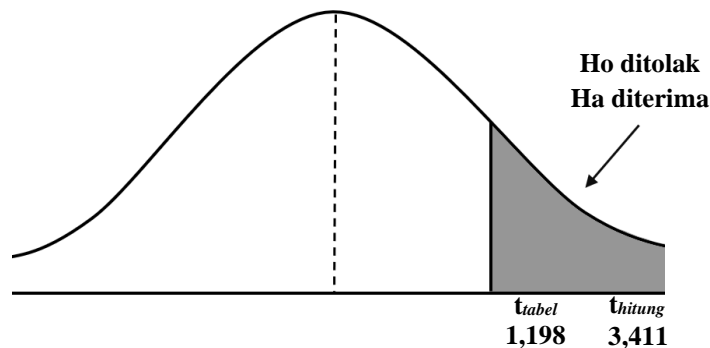
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26

$$\alpha/2 = 5\% / 2 = 0,05/2 = 0,025$$

$$Df = n-2 = 85-2 = 83$$

$$t \text{ tabel} = 1,989$$



Gambar 4. 7 Hasil Kurva Uji t Variabel X2

Berdasarkan dengan tabel 4.50 yaitu hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,411 > t_{tabel} 1,989$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

4.3.7.2 Uji Hipotesis Signifikan Simultan (Uji f)

Uji hipotesis signifikan simultan (uji f) bertujuan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4. 51 Hasil Uji Hipotesis Signifikan Simultan (Uji f)

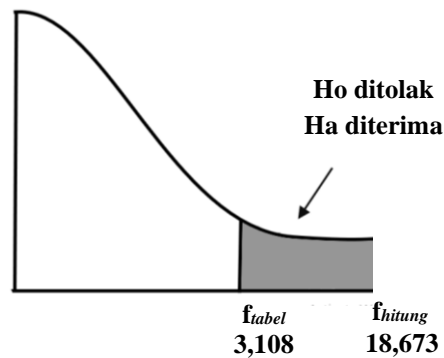
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.677	2	107.838	18.673	.000^b
	Residual	473.570	82	5.775		
	Total	689.247	84			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Output SPSS 26

$$Df 1 = k-1 = 3-1 = 2$$

$$Df 2 = n-k = 85-3 = 82$$

$$f \text{ tabel} = 2 : 82 = 3,108$$



Gambar 4. 8 Hasil Kurva Uji f

Berdasarkan tabel 4.51 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan $f_{hitung} 18,673 > \text{nilai } f_{tabel} 3,108$. maka hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya terdapat pengaruh harga (X1) dan kualitas produk (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis dan pengujian data yang telah dilakukan, maka pembahasan ini dilakukan dan analisis lingkungan kerja terhadap kinerja, motivasi kerja terhadap kinerja, dan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda. Unit analisis pada penelitian ini adalah karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda sebanyak 85 orang.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner dalam analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden secara keseluruhan mengenai lingkungan kerja yaitu sebesar 87,5% dengan nilai paling tinggi terdapat pada indikator hubungan sesama rekan kerja dengan persentase 88,8%, artinya hubungan yang harmonis dan juga partisipasi karyawan untuk saling bekerja sama dapat menciptakan rasa nyaman dalam bekerja. Sedangkan tanggapan dengan nilai paling rendah terdapat pada indikator tingkat kebisingan dengan persentase 86,4%, artinya tingkat kebisingan seperti suara karyawan lain dan kebisingan luar dapat mengganggu konsentrasi para karyawan, hal tersebut perlu diperhatikan agar lingkungan kerja lebih nyaman dan pekerjaan berjalan dengan lancar. Berdasarkan hasil tersebut pada variabel lingkungan kerja, dapat diketahui rata-rata empirik sebesar 52,48 dan rata-rata teoritis sebesar 36. Artinya skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada indikator variabel lingkungan kerja dapat dikatakan relatif baik.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner dalam analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden secara keseluruhan mengenai motivasi kerja yaitu sebesar 87,5% dengan nilai paling tinggi terdapat pada indikator pekerjaan itu sendiri dengan persentase 90,0%, artinya karyawan merasa bahwa dalam pekerjaannya sangat penting untuk mendapatkan pelatihan dan

pengembangan untuk pengembangan karirnya serta tantangan dalam pekerjaan membuat rutinitas dalam bekerja menjadi tidak membosankan. Sedangkan nilai paling rendah terdapat pada indikator prestasi kerja dengan persentase 84,1%, artinya perlu diperhatikan kembali hal – hal seperti kemampuan ataupun kesempatan untuk berkreaitifitas para karyawan agar motivasi karyawan terus meningkat. Berdasarkan hasil tersebut pada variabel motivasi kerja, dapat diketahui rata – rata empirik sebesar 52,52 dan rata – rata teoritis sebesar 36. Artinya skor rata – rata empirik lebih besar daripada skor rata – rata teoritis, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada indikator variabel motivasi kerja dapat dikatakan relatif baik.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner dalam analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh rata – rata tanggapan responden secara keseluruhan mengenai kinerja karyawan yaitu sebesar 91,2% dengan nilai paling tinggi terdapat pada indikator kualitas dengan persentase 94,5%, artinya kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda termasuk kategori sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang memberi tanggapan sangat setuju mengenai indikator kualitas. Sedangkan nilai paling rendah terdapat pada indikator kuantitas dan pelaksanaan tugas dengan persentase 90,0%. Berdasarkan hasil tersebut pada variabel kinerja karyawan, dapat diketahui rata – rata empirik sebesar 36,49 dan rata – rata teoritis sebesar 24. Artinya skor rata – rata empirik lebih besar daripada skor rata – rata teoritis, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada indikator variabel kinerja karyawan dapat dikatakan relatif baik.

Berdasarkan uji asumsi klasik hasil uji normalitas dengan nilai signifikan sebesar 0,098 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki persebaran yang normal atau memenuhi syarat uji normalitas. Pada uji multikolinearitas, pengujian ini menghasilkan nilai tolerance $>0,10$ yaitu sebesar 0,673 dan nilai VIF yang dihasilkan $<10,00$ yaitu sebesar 1,487. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak adanya gejala multikolinearitas, dan semua variabel dapat digunakan. Pada uji heteroskedastisitas menunjukkan hasil penyebaran secara tidak beraturan di sekitar angka 0 dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Maka artinya data pada penelitian ini menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk menguji penelitian model uji regresi linier berganda.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang menunjukkan hasil model persamaan regresi $Y = 17,143 + 0,162X_1 + 0,206X_2$ artinya terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja (X1) sebesar kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja (X1) akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,162 satuan dan kenaikan satu satuan variabel motivasi kerja (X2) akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,206 satuan. Berdasarkan analisis koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai *R square*

sebesar 0,313 artinya bahwa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai kontribusi sebesar 31,3% maka sisanya sebesar 68,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan tergolong cukup rendah.

Berdasarkan nilai t hitung X_1 sebesar 2,206 terletak pada area positif atau nilai t hitung lebih besar daripada t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan nilai t hitung (X_2) sebesar 3,411 terletak pada area positif atau nilai t hitung lebih besar daripada t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan pengolahan data menunjukkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 26 maka diperoleh nilai f hitung 18,673 > nilai f tabel 3,108 artinya variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) jika diuji secara bersama – sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dari hasil penelitian ini dapat dibandingkan sesuai dengan penelitiannya sebelumnya yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Anwar, R (2019) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja". Bahwa secara simultan, variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Maka dapat diketahui bahwa nilai lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif atas variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh skor empirik lebih besar dari skor teoritis yaitu sebesar $52,48 > 36$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda cukup baik. Variabel motivasi kerja (X2) diperoleh skor empirik lebih besar dari skor teoritis yaitu sebesar $52,52 > 36$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda cukup baik.
2. Hasil analisis statistik diperoleh hubungan fungsional yaitu $Y=17,143+0,162$ terdapat pula pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda, hal tersebut dapat dilihat dari nilai t hitung $2,206 >$ nilai t tabel $1,989$. Berarti dapat disimpulkan terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda.
3. Hasil analisis statistik diperoleh hubungan fungsional yaitu $Y=17,143+0,206$. Terdapat pula pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda, hal tersebut dapat dilihat dari nilai t hitung $3,411 >$ nilai t tabel $1,989$. Berarti dapat disimpulkan terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda.
4. Hasil analisis deskriptif atas Hasil analisis statistik diperoleh hubungan fungsional yaitu $Y=17,143+0,162+0,206$ dengan koefisien regresi determinasi sebesar $0,313$ atau $31,3\%$ artinya bahwa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tergolong rendah. Dilihat dari nilai f hitung $18,673 >$ nilai f tabel $3,108$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka penulis akan memberikan saran dengan harapan dapat memberikan manfaat dan masukan, sebagai berikut:

1. Untuk pihak Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda, hasil penelitian mengenai lingkungan kerja terdapat kelemahan pada tingkat kebisingan. Maka untuk pertimbangan serta sebagai masukan dari penulis, perlu adanya tindakan dari atasan atau pihak yang memiliki wewenang untuk meninjau kembali peraturan untuk karyawan agar tetap menjaga ketenangan saat bekerja dan tidak mengganggu karyawan lainnya, dengan begitu para karyawan menjadi lebih nyaman dan meningkatkan konsentrasi mereka terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan.
2. Untuk pihak Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda, hasil penelitian mengenai motivasi kerja terdapat kelemahan pada prestasi kerja. Maka untuk pertimbangan serta sebagai masukan dari penulis yang dapat ditingkatkan secara mandiri atau instansi. Perusahaan dapat memberikan penghargaan atau komisi kepada para karyawan yang berprestasi sehingga para karyawan bersemangat untuk mengarahkan kemampuannya secara maksimal dalam bekerja.
3. Untuk pihak Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda, Hasil penelitian mengenai kinerja karyawan terdapat kelemahan pada indikator kuantitas dan pelaksanaan tugas. Maka untuk bahan pertimbangan serta sebagai masukan dari penulis untuk dapat meningkatkan kuantitas dan pelaksanaan tugas pada kinerja karyawan perlu adanya tindakan dari atasan atau pihak yang memiliki wewenang untuk dapat mengarahkan dan mengadakan pelatihan kepada karyawan dan melakukan pengawasan ketat terhadap para karyawan terutama terhadap *deadline* tugas yang diberikan.
4. Saran untuk kegunaan akademik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi manajemen umumnya mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan khususnya mengenai kinerja karyawan dan faktor – faktor yang mempengaruhinya serta dilakukan penelitian lanjutan yang dapat mengurangi keterbatasan pada penelitian ini seperti variabel tertentu, periode terbatas dan jumlah unit analisis sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar, R. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR). *ejournal stie-aprin*, Volume 08. Retrieved from <https://ejournal.stie-aprin.ac.id/index.php/manajemen/article/view/8/7>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Eko, W. S. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- ERNANDA, Y., SIMAMORA, S. S., SEMBIRING, A. S., SITOMPUL, H. I., & FATMAWATI, S. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CABANG PT BNI, TBK KOTA MEDAN. *jurnal idarah*, Volume IV No.2. Retrieved from <https://www.academia.edu/download/87938479/pdf.pdf>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, G. H., Manoppo, W., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Thuna. *ejournal unsrat*, Volume 2 No.4. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/35047>
- Hamali. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Harahap, & Satria. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *MANEGGIO*, Volume 3 No.1. Retrieved from <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4866>
- Hasibuan, & Drs. H. Malayu.S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Istiyanto, & Purwani. (2022). MOTIVASI KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR BANK BOYOLALI. *jurnal unej*, Volume 21 No.1. Retrieved from <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JEAM/article/view/30341>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2022). *Pemulihan Perekonomian Indonesia Setelah Kontraksi Akibat Pandemi Covid-19*. Retrieved from <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-banjarmasin/baca-artikel/14769/Pemulihan-Perekonomian-Indonesia-Setelah-Kontraksi-Akibat-Pandemi-Covid-19.html>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Efendi, B. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA KEDISIPLINAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (studi kasus pada karyawan PT Bank BRI Tbk Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, Volume 1 No.2. Retrieved from <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jebe/article/view/1227/709>
- Mondy, R. W., & Robert, N. (2019). *Human Resource Management*, Tenth Edition. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nofa, S., & M., S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri. *ejournal uinib*, Volume 3 No.2. Retrieved from <https://ejournal.uinib.ac.id/febi/index.php/almasraf/article/view/200/222>
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. (2018). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sembiring, H. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SINARMAS MEDAN. *Jurakunman*, Vol. 13 No.1. Retrieved from <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jurakunman/article/view/37/38>
- Siagian, R. F. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK UOB. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 6 No.12. Retrieved from <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/346/353>
- Suaiba, H. R., Abdullah, J., Suyanto, M. A., & Karundeng, D. R. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA PROVINSI GORONTALO. *journal stiemb*, Volume 5 No.3. Retrieved from <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1468>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Musi Prima Karsa Palembang. *jurnal manifestasi*, Volume 2 No.2. Retrieved from <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/manivestasi/article/viewFile/5272/4614>

Zuhri, M., Hubeis, M., & Nurhasanah. (2022). BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *jimfe*, Volume 8 No.2. Retrieved from <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe/article/view/6166>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Syalwa Aulia Saputri
Alamat : Villa Ciomas Indah Blok N2 No.2 RT 001/RW 010
Kecamatan Ciomas, Kabupaten Bogor.
Tempat dan Tanggal Lahir : Sukabumi, 26 Desember 2000
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Panaragan 2 Kota Bogor
• SMP : SMPN 9 Kota Bogor
• SMA : SMA PESAT Kota Bogor
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 04 Juli 2023
Peneliti,

(Syalwa Aulia Saputri)



SURAT KETERANGAN

No.R05.AR.BGR/HC.001/2023

PT Bank Mandiri (Persero), Tbk
Area Bogor

Menerangkan Bahwa

Syalwa Aulia Saputri

NIM. 21119273

Program Studi : S1 Manajemen - Universitas Pakuan

Sesuai dengan surat Persetujuan Kantor Pusat No KPS.HCS/TAD.1346/2023
tanggal 05 April 2023

Mahasiswa tersebut diatas telah melaksanakan praktek kerja di
PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk – Area Bogor
dengan waktu pelaksanaan pada tanggal
02 Februari 2023 s.d 31 Maret 2023
dengan hasil Baik (dapat bekerja sama, proaktif dan berkelakuan baik)

Bogor, 10 Juli 2023
PT.Bank Mandiri (Persero)Tbk
Area Bogor

Robert Surapati
Business Support Manager

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian
“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI
(PERSERO) TBK AREA BOGOR JUANDA”

Dengan Hormat,

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk *memenuhi tugas akhir (SKRIPSI)*, maka saya menyampaikan kuesioner penelitian mengenai "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bogor Juanda**".

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner ini dengan memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu kelancaran penelitian ini.

Semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua, Atas waktu dan kesediannya saya ucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Berikan tanda checklist (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling mewakili Bapak/Ibu pada kolom yang telah disediakan.

Nama Lengkap : _____

Usia : <25 tahun 25 – 35 tahun
 36 – 45 tahun >45 tahun

Jenis Kelamin : Laki – Laki
 Perempuan

Lama Kerja : 1 - 5 tahun 6 - 10 tahun >10 tahun

II. DAFTAR PERNYATAAN

Silahkan beri tanda checklist (✓) jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu pada kolom jawaban yang tersedia, dengan keterangan sebagai berikut:

STS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

LINGKUNGAN KERJA						
No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa penerangangan yang ada (sinar matahari dan atau listrik) sudah sesuai kebutuhan					
2.	Penerangan dapat mempengaruhi konsentrasi saya dalam bekerja					
3.	Saya merasa suhu di dalam ruangan dapat menunjang aktivitas kerja					
4.	Saya memiliki ruang gerak yang cukup untuk melakukan pekerjaan					
5.	Suara karyawan lain dapat mengganggu konsentrasi saya saat bekerja					
6.	Ruangan tempat saya bekerja jauh dari kebisingan luar yang mengganggu konsentrasi saya					
7.	Saya merasa aman karena satuan keamanan di tempat kerja bekerja dengan baik					
8.	Saya merasa aman karena dalam ruangan tempat bekerja saya sudah terdapat alat penunjang keamanan					
9.	Saya merasa nyaman jika peralatan yang dibutuhkan untuk bekerja tersusun dengan rapih dan berfungsi dengan baik					
10.	Penyusunan <i>layout</i> yang rapih membuat saya semangat dalam bekerja					
11.	Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja membuat saya nyaman dalam bekerja					
12.	Berpartisipasi dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terlaksana membuat semangat dalam bekerja					

MOTIVASI KERJA						
No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mendapatkan gaji yang sesuai harapan dan dapat mencukupi kebutuhan saya					
2.	Kenaikan gaji berkala memotivasi saya untuk terus bekerja lebih giat					
3.	Saya merasa kebersihan di tempat kerja sangat penting untuk kenyamanan saat bekerja					
4.	Saya senang jika melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
5.	Saya mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan					
6.	Saya mendapatkan fasilitas berupa tunjangan untuk keselamatan dan kesehatan kerja					
7.	Saya mampu mengarahkan kemampuan saya untuk dapat berprestasi					
8.	Saya merasa lebih bersemangat jika diberikan kesempatan untuk dapat berkreatifitas					
9.	Pujian/penghargaan yang diberikan oleh atasan saya menimbulkan rasa semangat untuk bekerja lebih giat					
10.	Saya senang jika dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk menentukan hal yang ingin dicapai oleh atasan					
11.	Saya merasa tantangan dalam pekerjaan membuat rutinitas kerja tidak membosankan					
12.	Saya mendapatkan pelatihan dan pengembangan untuk pengembangan karir					

KINERJA KARYAWAN						
No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan					
2.	Saya berani menyampaikan pendapat saya untuk kemajuan perusahaan					
3.	Saya menggunakan waktu saya dengan efektif & efisien untuk dapat mencapai target					
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
5.	Saya mampu memahami <i>job description</i> yang diberikan perusahaan					
6.	Saya bersedia lembur jika pekerjaan saya belum selesai					
7.	Saya mampu berkomitmen pada pekerjaan saya walaupun tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
8.	Saya dapat melakukan absensi dengan tepat waktu baik saat datang maupun pulang					

Lampiran 5 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TS
3	4	4	5	4	5	2	4	5	5	5	4	50
5	5	4	3	4	2	4	5	3	3	4	2	44
3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	45
2	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	47
4	4	3	2	3	4	5	4	4	5	5	2	45
5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	55
3	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	5	48
4	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	3	47
3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	52
4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	48
5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	51
3	5	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	49
4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	47
3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	54
4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	51
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	55
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	53
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	53
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	55
3	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	45
3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	41
4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	53
4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	52
5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	56
4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	47
3	3	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	47
3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	46
4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	51
4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	55
4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	2	5	48
5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	50
4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	54
5	5	4	4	3	5	3	4	5	5	5	4	52
3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	51
4	4	5	4	3	5	3	4	5	5	4	4	50
5	5	5	5	3	3	5	3	4	3	3	5	49
4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	51
3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	54
5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	54
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	55
4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	5	49
4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	54

5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	45
5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	55
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	55
5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	50
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	57
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	54
2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	52
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	56
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	55
5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	53
3	5	4	5	2	4	5	4	5	5	4	4	50
5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	4	54
4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	57
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	53
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	56
4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	51
4	4	3	2	3	2	5	4	4	5	5	5	46
5	5	5	4	3	5	4	4	2	4	3	4	48
5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	56
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	57
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	53
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	57
4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	49
5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	3	52
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	56
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	55

Lampiran 6 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TS
3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	4	3	32
4	3	3	4	5	5	4	3	4	2	3	4	44
3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	47
3	5	5	4	5	4	4	1	5	4	5	4	49
4	4	4	5	4	5	2	1	4	3	5	5	46
3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	53
3	4	5	4	4	4	3	3	5	4	5	5	49
4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	44
5	4	4	4	5	5	3	3	5	4	3	5	50
4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	56
5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	49
4	5	5	5	5	4	2	3	5	5	4	4	51
4	4	4	2	3	4	4	2	4	3	5	5	44
5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	57
3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	48
4	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	4	48
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	53
5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	53
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	57
3	4	4	5	4	4	3	3	5	4	5	3	47
3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3	48
4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	56
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	53
4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	54
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	55
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	57
2	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	3	46
3	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	2	49
5	5	4	4	3	3	5	2	3	2	3	4	43
3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	44
4	4	4	5	4	5	4	2	4	4	3	3	46
4	5	4	5	5	3	5	4	4	2	3	3	47
5	5	4	4	4	5	2	3	3	4	5	5	49
4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	4	49
4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	54
4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	52
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	56
3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	55
5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	56
5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	2	4	52
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	52
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	55
5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	54
4	4	4	5	3	4	3	3	4	2	4	5	45
3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	44

4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	50
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	56
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	54
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	56
5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	55
3	3	4	3	3	4	5	3	4	4	5	5	46
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	58
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	57
5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	50
4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	2	5	50
4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	55
3	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	53
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	51
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	52
2	4	3	4	4	3	3	2	4	5	5	5	44
5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	54
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	57
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	57
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	56
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	55
5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	56
5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	57
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58

Lampiran 7 Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TS
5	4	3	4	3	4	2	4	29
5	5	4	4	5	3	4	4	34
4	3	4	3	4	2	4	5	29
5	5	3	3	4	4	4	3	31
5	5	4	4	5	4	4	5	36
5	5	5	5	5	3	4	5	37
4	4	5	5	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	4	4	38
5	4	4	5	5	3	2	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	4	5	38
4	4	3	3	4	4	4	5	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	5	4	5	5	36
4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	5	4	4	38
5	4	4	3	3	3	4	4	30
4	4	5	4	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	4	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	4	4	4	5	4	4	5	34
5	4	5	5	4	5	4	5	37
5	4	3	4	4	4	3	3	30
4	4	4	5	5	4	5	5	36
5	5	4	3	4	5	4	3	33
3	3	4	5	5	5	4	4	33
4	5	4	5	5	3	4	4	34
5	4	4	5	4	3	4	5	34
5	4	3	4	3	4	4	5	32
4	5	4	5	5	5	4	4	36
5	4	5	3	3	4	5	4	33
5	5	5	5	5	4	4	5	38
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	4	5	5	5	4	5	38
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	4	3	4	5	4	4	34
5	5	5	5	5	3	5	3	36
5	5	5	5	5	4	5	5	39
4	4	5	5	3	4	5	5	35
4	5	4	5	5	5	5	5	38
5	5	4	5	4	4	5	5	37

5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	4	5	4	3	36
5	5	4	5	5	5	4	5	38
4	4	5	5	5	5	4	5	37
5	5	4	5	4	4	5	5	37
4	4	5	5	5	5	5	5	38
4	5	4	5	4	4	4	5	35
5	5	5	4	5	5	5	5	39
4	5	4	5	5	5	4	5	37
5	5	4	5	4	5	5	5	38
5	5	5	5	4	4	4	4	36
5	5	3	4	5	5	4	5	36
5	5	5	4	4	5	5	5	38
5	5	3	5	4	4	5	5	36
4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	5	4	5	5	5	4	5	38
5	5	5	3	5	5	2	5	35
5	5	5	5	5	5	4	4	38
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	5	3	5	4	4	4	4	34
5	5	5	4	3	4	5	5	36
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	5	4	4	4	5	37
4	4	5	5	5	5	5	5	38
5	5	4	4	4	5	4	5	36
5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	4	5	4	4	4	4	35
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	5	5	5	4	38
5	5	5	5	5	4	4	5	38

Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (30 Responden)

		Correlations												
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.612**	.485**	.379*	.199	-.196	.190	.173	.209	.101	-.043	-.077	.473**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.039	.291	.299	.314	.360	.267	.594	.821	.684	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	.612**	1	.554**	.344	.066	-.217	.114	.100	.306	.132	.097	-.181	.428*
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.062	.728	.250	.547	.598	.100	.486	.609	.338	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.485**	.554**	1	.551**	.269	.088	.143	.122	.489**	.149	.159	.268	.658**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001		.002	.150	.645	.449	.522	.006	.433	.400	.153	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	.379*	.344	.551**	1	.365*	.382*	.119	.240	.367*	.222	.070	.420*	.717**
	Sig. (2-tailed)	.039	.062	.002		.047	.037	.531	.200	.046	.238	.713	.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	.199	.066	.269	.365*	1	.403*	.247	.330	.235	.295	.163	.343	.626**
	Sig. (2-tailed)	.291	.728	.150	.047		.027	.187	.075	.211	.113	.390	.064	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	-.196	-.217	.088	.382*	.403*	1	.274	.139	.339	.348	.323	.618**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.299	.250	.645	.037	.027		.142	.465	.067	.059	.082	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	.190	.114	.143	.119	.247	.274	1	.380*	-.043	.073	.307	.215	.454*
	Sig. (2-tailed)	.314	.547	.449	.531	.187	.142		.038	.820	.700	.099	.253	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	.173	.100	.122	.240	.330	.139	.380*	1	.067	.254	.112	.093	.438*
	Sig. (2-tailed)	.360	.598	.522	.200	.075	.465	.038		.724	.176	.556	.626	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	.209	.306	.489**	.367*	.235	.339	-.043	.067	1	.501**	.117	.251	.588**
	Sig. (2-tailed)	.267	.100	.006	.046	.211	.067	.820	.724		.005	.537	.181	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.101	.132	.149	.222	.295	.348	.073	.254	.501**	1	.459*	.021	.539**
	Sig. (2-tailed)	.594	.486	.433	.238	.113	.059	.700	.176	.005		.011	.910	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	-.043	.097	.159	.070	.163	.323	.307	.112	.117	.459*	1	.189	.426*
	Sig. (2-tailed)	.821	.609	.400	.713	.390	.082	.099	.556	.537	.011		.317	.019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	-.077	-.181	.268	.420*	.343	.618**	.215	.093	.251	.021	.189	1	.525**
	Sig. (2-tailed)	.684	.338	.153	.021	.064	.000	.253	.626	.181	.910	.317		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.473**	.428*	.658**	.717**	.626**	.563**	.454*	.438*	.588**	.539**	.426*	.525**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.018	.000	.000	.000	.001	.012	.015	.001	.002	.019	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (30 Responden)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	47.0000	19.862	.318	.772
X02	46.4667	20.809	.312	.769
X03	46.7000	19.114	.563	.745
X04	46.8000	17.752	.608	.735
X05	46.9000	18.714	.503	.749
X06	46.6333	19.482	.440	.757
X07	46.6000	20.386	.323	.769
X08	46.6333	20.999	.340	.767
X09	46.7333	19.857	.493	.753
X10	46.9000	19.403	.399	.762
X11	46.5667	21.013	.323	.768
X12	46.7000	19.252	.367	.767

Lampiran 10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (30 Responden)

		Correlations												
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.108	.242	.016	.211	.292	.144	.435*	.149	.253	-.033	.595**	.384*
	Sig. (2-tailed)		.570	.198	.932	.262	.118	.449	.016	.433	.178	.862	.001	.036
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	.108	1	.382*	.410*	.252	.092	.215	.343	.116	.351	.106	.178	.598**
	Sig. (2-tailed)	.570		.037	.024	.180	.629	.254	.064	.541	.058	.576	.348	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.242	.382*	1	.399*	.461*	.256	.354	.344	.537**	.728**	.393*	.392*	.642**
	Sig. (2-tailed)	.198	.037		.029	.010	.171	.055	.063	.002	.000	.032	.032	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	.016	.410*	.399*	1	.328	.291	.203	.319	.291	.370*	.103	.035	.480**
	Sig. (2-tailed)	.932	.024	.029		.077	.118	.282	.086	.119	.044	.588	.854	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	.211	.252	.461*	.328	1	.597**	.263	.351	.583**	.436*	-.154	.141	.526**
	Sig. (2-tailed)	.262	.180	.010	.077		.000	.161	.057	.001	.016	.416	.457	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	.292	.092	.256	.291	.597**	1	.428*	.417*	.224	.241	.091	.280	.523**
	Sig. (2-tailed)	.118	.629	.171	.118	.000		.018	.022	.234	.200	.631	.135	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	.144	.215	.354	.203	.263	.428*	1	.578**	.080	.415*	.232	.216	.370*
	Sig. (2-tailed)	.449	.254	.055	.282	.161	.018		.001	.675	.023	.217	.252	.044
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	.435*	.343	.344	.319	.351	.417*	.578**	1	.223	.605**	.112	.272	.597**
	Sig. (2-tailed)	.016	.064	.063	.086	.057	.022	.001		.236	.000	.556	.145	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	.149	.116	.537**	.291	.583**	.224	.080	.223	1	.522**	.199	.222	.633**
	Sig. (2-tailed)	.433	.541	.002	.119	.001	.234	.675	.236		.003	.291	.237	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.253	.351	.728**	.370*	.436*	.241	.415*	.605**	.522**	1	.360	.320	.599**
	Sig. (2-tailed)	.178	.058	.000	.044	.016	.200	.023	.000	.003		.051	.085	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	-.033	.106	.393*	.103	-.154	.091	.232	.112	.199	.360	1	.213	.392*
	Sig. (2-tailed)	.862	.576	.032	.588	.416	.631	.217	.556	.291	.051		.258	.032
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.595**	.178	.392*	.035	.141	.280	.216	.272	.222	.320	.213	1	.465**
	Sig. (2-tailed)	.001	.348	.032	.854	.457	.135	.252	.145	.237	.085	.258		.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.384*	.598**	.642**	.480**	.526**	.523**	.370*	.597**	.633**	.599**	.392*	.465**	1
	Sig. (2-tailed)	.036	.000	.000	.007	.003	.003	.044	.000	.000	.000	.032	.010	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (30 Responden)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	46.6667	28.437	.375	.826
X02	46.2333	28.806	.395	.825
X03	46.2667	26.685	.679	.805
X04	46.3667	27.757	.417	.823
X05	46.3333	27.126	.530	.815
X06	46.2333	27.426	.511	.816
X07	46.7000	25.872	.501	.818
X08	47.0667	23.237	.644	.805
X09	46.2667	27.582	.456	.820
X10	46.4667	25.430	.723	.798
X11	46.0333	29.551	.248	.834
X12	46.3333	27.954	.418	.823

Lampiran 12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (30 Responden)

		Correlations								
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	TOTAL
Y01	Pearson Correlation	1	.707**	.225	.470**	.188	.248	-.013	-.198	.420*
	Sig. (2-tailed)		.000	.232	.009	.320	.187	.945	.295	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y02	Pearson Correlation	.707**	1	.442*	.586**	.572**	.510**	.411*	-.007	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000		.014	.001	.001	.004	.024	.970	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y03	Pearson Correlation	.225	.442*	1	.798**	.605**	.502**	.620**	.400*	.846**
	Sig. (2-tailed)	.232	.014		.000	.000	.005	.000	.028	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y04	Pearson Correlation	.470**	.586**	.798**	1	.653**	.612**	.304	.303	.851**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001	.000		.000	.000	.102	.104	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y05	Pearson Correlation	.188	.572**	.605**	.653**	1	.315	.429*	.326	.734**
	Sig. (2-tailed)	.320	.001	.000	.000		.090	.018	.078	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y06	Pearson Correlation	.248	.510**	.502**	.612**	.315	1	.531**	.196	.739**
	Sig. (2-tailed)	.187	.004	.005	.000	.090		.003	.299	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y07	Pearson Correlation	-.013	.411*	.620**	.304	.429*	.531**	1	.473**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.945	.024	.000	.102	.018	.003		.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y08	Pearson Correlation	-.198	-.007	.400*	.303	.326	.196	.473**	1	.462*
	Sig. (2-tailed)	.295	.970	.028	.104	.078	.299	.008		.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.420*	.735**	.846**	.851**	.734**	.739**	.711**	.462*	1
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (30 Responden)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	31.0333	12.309	.312	.855
Y02	31.2333	10.737	.650	.823
Y03	31.2667	9.720	.778	.804
Y04	31.3333	9.471	.780	.803
Y05	31.2000	10.510	.639	.823
Y06	31.5667	9.771	.611	.828
Y07	31.5333	10.051	.580	.832
Y08	31.2000	11.890	.327	.856

Lampiran 14 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (85 Responden)

		Correlations												
		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
X1.1	Pearson Correlation	1	.504**	.353**	.201	.171	-.075	.123	.052	.088	.194	.082	.094	.471**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.066	.118	.498	.262	.633	.422	.076	.456	.393	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.2	Pearson Correlation	.504**	1	.425**	.224*	.043	.048	.118	-.104	.072	.102	.003	-.111	.375**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.039	.698	.660	.283	.343	.511	.351	.977	.313	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.3	Pearson Correlation	.353**	.425**	1	.273*	.200	.149	.053	.002	.232*	.146	.106	.107	.503**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.011	.066	.174	.629	.988	.032	.183	.336	.330	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.4	Pearson Correlation	.201	.224*	.273*	1	.272*	.229*	.152	.107	.177	.002	-.019	.157	.479**
	Sig. (2-tailed)	.066	.039	.011		.012	.035	.164	.328	.105	.983	.866	.151	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.5	Pearson Correlation	.171	.043	.200	.272*	1	.293**	.259*	.309**	.238*	.309**	.188	.296**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.118	.698	.066	.012		.006	.017	.004	.028	.004	.084	.006	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.6	Pearson Correlation	-.075	.048	.149	.229*	.293**	1	.158	.119	.173	.318**	.089	.333**	.493**
	Sig. (2-tailed)	.498	.660	.174	.035	.006		.149	.276	.112	.003	.420	.002	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.7	Pearson Correlation	.123	.118	.053	.152	.259*	.158	1	.240*	.110	.177	.265*	.234*	.472**
	Sig. (2-tailed)	.262	.283	.629	.164	.017	.149		.027	.315	.106	.014	.031	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.8	Pearson Correlation	.052	-.104	.002	.107	.309**	.119	.240*	1	.286**	.215*	.150	.126	.406**
	Sig. (2-tailed)	.633	.343	.988	.328	.004	.276	.027		.008	.049	.171	.252	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.9	Pearson Correlation	.088	.072	.232*	.177	.238*	.173	.110	.286**	1	.411**	.415**	.235*	.571**
	Sig. (2-tailed)	.422	.511	.032	.105	.028	.112	.315	.008		.000	.000	.030	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.10	Pearson Correlation	.194	.102	.146	.002	.309**	.318**	.177	.215*	.411**	1	.475**	.161	.594**
	Sig. (2-tailed)	.076	.351	.183	.983	.004	.003	.106	.049	.000		.000	.142	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.11	Pearson Correlation	.082	.003	.106	-.019	.188	.089	.265*	.150	.415**	.475**	1	.149	.481**
	Sig. (2-tailed)	.456	.977	.336	.866	.084	.420	.014	.171	.000	.000		.174	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.12	Pearson Correlation	.094	-.111	.107	.157	.296**	.333**	.234*	.126	.235*	.161	.149	1	.477**
	Sig. (2-tailed)	.393	.313	.330	.151	.006	.002	.031	.252	.030	.142	.174		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
TOTAL	Pearson Correlation	.471**	.375**	.503**	.479**	.620**	.493**	.472**	.406**	.571**	.594**	.481**	.477**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

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

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

Lampiran 15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (85 Responden)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	48.2235	16.271	.309	.712
X1.2	48.0000	17.262	.241	.718
X1.3	48.1176	16.438	.374	.702
X1.4	48.2000	16.233	.320	.710
X1.5	48.2353	15.134	.480	.685
X1.6	48.1176	16.129	.335	.708
X1.7	48.0941	16.658	.342	.706
X1.8	48.1294	17.090	.274	.714
X1.9	48.0353	15.939	.447	.693
X1.10	48.0706	15.566	.462	.689
X1.11	48.0706	16.447	.340	.706
X1.12	48.0118	16.417	.331	.708

Lampiran 16 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (85 Responden)

		Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.339**	.302**	.143	.197	.230*	.259*	.327**	.266*	.162	-.047	.316**	.508**
	Sig. (2-tailed)		.002	.005	.192	.070	.034	.017	.002	.014	.138	.667	.003	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.2	Pearson Correlation	.339**	1	.301**	.334**	.164	.167	.250*	.343**	.220*	.236*	-.092	.122	.468**
	Sig. (2-tailed)	.002		.005	.002	.135	.126	.021	.001	.043	.030	.403	.264	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.3	Pearson Correlation	.302**	.301**	1	.344**	.318**	.388**	.322**	.398**	.430**	.351**	.190	.285**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005		.001	.003	.000	.003	.000	.000	.001	.081	.008	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.4	Pearson Correlation	.143	.334**	.344**	1	.401**	.296**	.245*	.273*	.290**	.164	-.011	.012	.496**
	Sig. (2-tailed)	.192	.002	.001		.000	.006	.024	.011	.007	.134	.918	.917	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.5	Pearson Correlation	.197	.164	.318**	.401**	1	.473**	.359**	.435**	.453**	.248*	.051	.100	.615**
	Sig. (2-tailed)	.070	.135	.003	.000		.000	.001	.000	.000	.022	.641	.364	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.6	Pearson Correlation	.230*	.167	.388**	.296**	.473**	1	.337**	.414**	.348**	.308**	.138	.176	.621**
	Sig. (2-tailed)	.034	.126	.000	.006	.000		.002	.000	.001	.004	.208	.108	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.7	Pearson Correlation	.259*	.250*	.322**	.245*	.359**	.337**	1	.610**	.258*	.292**	.076	.145	.635**
	Sig. (2-tailed)	.017	.021	.003	.024	.001	.002		.000	.017	.007	.492	.187	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.8	Pearson Correlation	.327**	.343**	.398**	.273*	.435**	.414**	.610**	1	.371**	.425**	.169	.225*	.764**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.011	.000	.000	.000		.000	.000	.122	.038	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.9	Pearson Correlation	.266*	.220*	.430**	.290**	.453**	.348**	.258*	.371**	1	.404**	.226*	.274*	.652**
	Sig. (2-tailed)	.014	.043	.000	.007	.000	.001	.017	.000		.000	.037	.011	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.10	Pearson Correlation	.162	.236*	.351**	.164	.248*	.308**	.292**	.425**	.404**	1	.342**	.201	.616**
	Sig. (2-tailed)	.138	.030	.001	.134	.022	.004	.007	.000	.000		.001	.065	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.11	Pearson Correlation	-.047	-.092	.190	-.011	.051	.138	.076	.169	.226*	.342**	1	.299**	.345**
	Sig. (2-tailed)	.667	.403	.081	.918	.641	.208	.492	.122	.037	.001		.005	.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.12	Pearson Correlation	.316**	.122	.285**	.012	.100	.176	.145	.225*	.274*	.201	.299**	1	.453**
	Sig. (2-tailed)	.003	.264	.008	.917	.364	.108	.187	.038	.011	.065	.005		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
TOTAL	Pearson Correlation	.508**	.468**	.653**	.496**	.615**	.621**	.635**	.764**	.652**	.616**	.345**	.453**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

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

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

Lampiran 17 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (85 Responden)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	48.3765	24.309	.384	.804
X2.2	48.0000	25.429	.377	.804
X2.3	48.0353	24.082	.579	.789
X2.4	48.1059	24.572	.378	.804
X2.5	48.0824	23.624	.515	.792
X2.6	48.0118	23.726	.526	.791
X2.7	48.1882	22.797	.519	.791
X2.8	48.4353	20.487	.657	.775
X2.9	48.1412	23.551	.564	.788
X2.10	48.2824	23.086	.500	.793
X2.11	47.9882	25.750	.211	.818
X2.12	48.0471	24.950	.332	.808

Lampiran 18 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawam (85 Responden)

		Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.584**	.112	.004	-.057	.088	-.004	-.083	.283**
	Sig. (2-tailed)		.000	.307	.970	.603	.421	.974	.453	.009
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y2	Pearson Correlation	.584**	1	.218*	.281**	.310**	.353**	.229*	.047	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000		.045	.009	.004	.001	.035	.668	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y3	Pearson Correlation	.112	.218*	1	.323**	.368**	.310**	.414**	.242*	.670**
	Sig. (2-tailed)	.307	.045		.003	.001	.004	.000	.026	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y4	Pearson Correlation	.004	.281**	.323**	1	.428**	.234*	.275*	.224*	.621**
	Sig. (2-tailed)	.970	.009	.003		.000	.031	.011	.039	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y5	Pearson Correlation	-.057	.310**	.368**	.428**	1	.353**	.174	.213	.622**
	Sig. (2-tailed)	.603	.004	.001	.000		.001	.112	.050	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y6	Pearson Correlation	.088	.353**	.310**	.234*	.353**	1	.314**	.208	.644**
	Sig. (2-tailed)	.421	.001	.004	.031	.001		.003	.056	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y7	Pearson Correlation	-.004	.229*	.414**	.275*	.174	.314**	1	.348**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.974	.035	.000	.011	.112	.003		.001	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y8	Pearson Correlation	-.083	.047	.242*	.224*	.213	.208	.348**	1	.493**
	Sig. (2-tailed)	.453	.668	.026	.039	.050	.056	.001		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
TOTAL	Pearson Correlation	.283**	.607**	.670**	.621**	.622**	.644**	.628**	.493**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85

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

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

Lampiran 19 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (85 Responden)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.716	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	31.7412	7.670	.127	.732
Y2	31.8000	6.686	.475	.677
Y3	32.0235	6.095	.508	.664
Y4	31.9176	6.291	.445	.679
Y5	31.9412	6.366	.457	.676
Y6	32.0471	6.117	.463	.675
Y7	32.1176	6.200	.445	.679
Y8	31.8706	6.876	.311	.707

Lampiran 20 Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 21 Tabel t

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	79
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	80
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	81
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	82
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	83
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	84
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	85
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	86
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	87
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	88
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	89
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	90
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	91
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	92
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	93
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	94
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	95
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	96
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	97
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	98
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	99
Inf.	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	Inf.