

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah PT Bank Sumsel Babel Palembang**

Bank Sumsel Babel adalah salah satu bank di Indonesia dengan nama perusahaan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung yang berkantor pusat di Jl. Gubernur H. Ahmad Bastari, No. 07 Kelurahan Silaberanti, Kecamatan Seberang Ulu 1, Jakabaring, Palembang, Sumatera Selatan.

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Tingkat I Sumatera Selatan Nomor 132/SPP/58 tanggal 10 April 1958 dengan berlaku surut, mulai tanggal 6 November 1975.

- a. Keputusan Panglima Ketua Penguasa Perang Daerah Sriwijaya Tingkat I Sumatera Selatan Nomor 132/SPP/58 tanggal 10 April 1958 dengan berlaku surut, mulai tanggal 6 November 1957.
- b. Akta Notaris Tan Thong Khe Nomor 54 tanggal 29 September 1958 dengan izin Menteri Kehakiman No. J.A 5/44/16 tanggal 11 Mei 1959.
- c. Izin Usaha Bank dari Menteri Keuangan Nomor 47692/UM II tanggal 18 April 1959.

Selanjutnya dengan diberlakukannya Undang – Undang RI Nomor 13 Tahun 1962 tentang “Bank Pembangunan Daerah” maka terhitung sejak Tahun 1962, secara resmi seluruh kegiatan PT Bank Pembangunan Sumatera.

Selatan menjadi milik Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan status badan hukum perusahaan Daerah berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11/DPRDGR Tingkat I Sumatera Selatan, dengan izin usaha yang dikeluarkan oleh Menteri Urusan Bank Central/Gubernur Bank Indonesia Nomor 2/Kep/MUBS/G/63 Tanggal 27 Februari 1963.

Setelah mengalami beberapa kali perubahan terakhir sejak di berlakukannya Undang – Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang “Perbankan” dan sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 6 tahun 2000 tanggal 19 Mei 2000, Bank Sumsel mengubah bentuk badan hukum dan Perusahaan Daerah menjadi Perusahaan Persero Terbatas dengan Akta Pendirian Nomor 20 tanggal 25 November 2000 dengan persetujuan Deputi Gubernur Bank Indonesia Nomor 3/2/KEP.DpG/2001 tanggal 24 September 2001.

Perubahan badan hukum tersebut terhitung mulai tanggal 1 Oktober 2001, dengan berbagai perubahan yang mendasar dan menyeluruh tersebut agar Bank Sumsel Babel lebih professional dan mampu bersaing pada era otonomi daerah.

## **2. Visi dan Misi PT Bank Sumsel Babel Palembang**

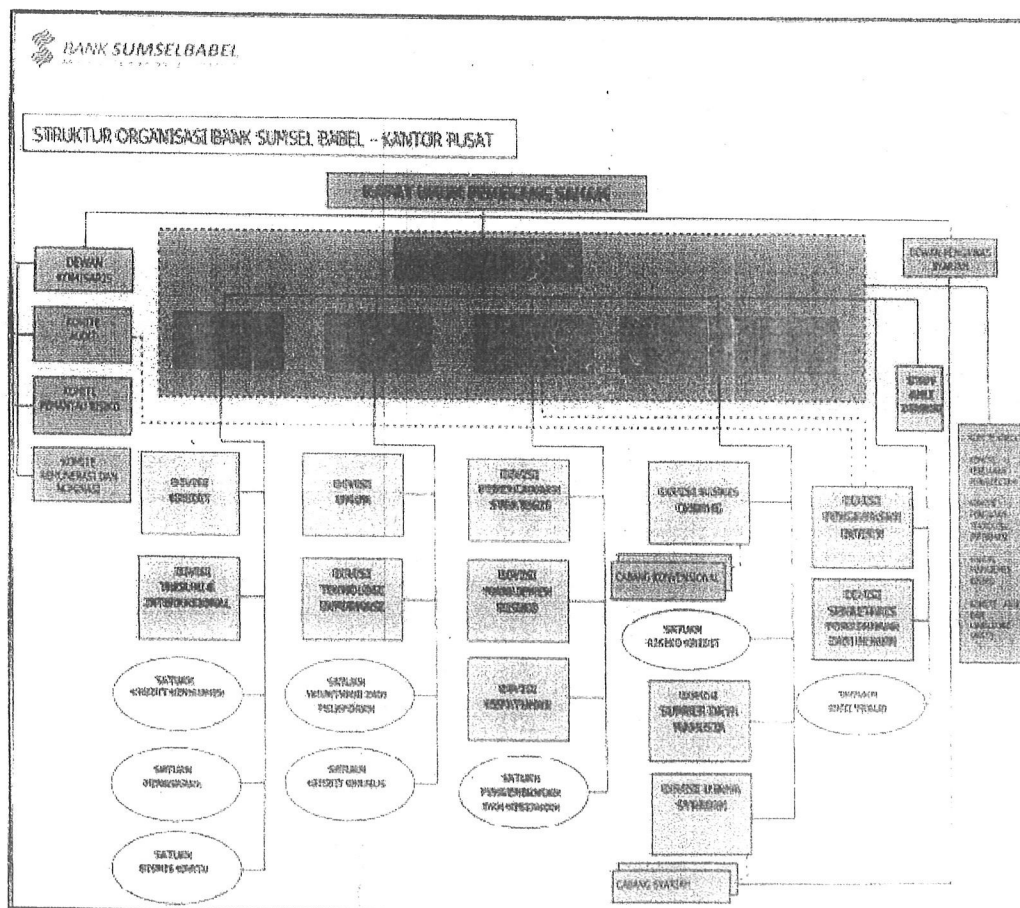
### **a. Visi :**

Menjadi Bank Terkemuka dan Terpercaya dengan Kinerja Unggul

b. Misi :

- Membantu mengembangkan potensi daerah dan meningkatkan pertumbuhan perekonomian
- Menumbuhkembangkan *Retail Banking, Corporate Banking, dan International Banking.*
- Mengembangkan *Human Capital* yang professional dan tata kelola perusahaan yang baik.

3. Struktur Organisasi PT Bank Sumsel Babel Palembang



Sumber : PT Bank Sumsel Babel Palembang, 2018

Bagan 4.1

#### **4 Tugas – tugas dan Tanggung Jawab**

a. Rapat Umum Pemegang Saham

Rapat Umum Pemegang Saham bertugas untuk mengangkat dan memberhentikan anggota Dewan komisaris dan Direksi, mengevaluasi kinerja Dewan Komisaris dan Direksi, menyetujui perubahan anggaran dasar, menyetujui laporan tahunan dan menetapkan bentuk dan jumlah remunerasi anggota Dewan Komisaris dan direksi.

b. Direktur Utama

Direktur Utama bertugas untuk mengusulkan beberapa hal kepada RUPS yaitu perubahan anggaran dasar, pembelian kembali saham dan pengalihan kembali saham dan pengalihan saham tersebut kepada pihak lain, penambah modal, pengurangan modal, dan pembubaran perseroan.

c. Dewan Komisaris

Komisari bertugas untuk melakukan pengawasan terhadap kebijakan Direksi dalam menjalankan perseroan serta member nasihat kepada Direksi.

d. Dewan Pengawas Syariah

Dewan Pengawas Syariah bertugas untuk menghimpun dan menyalurkan kembali bentuk simpanan berupa giro, tabungan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu berdasarkan akad wadi'ah atau akad yang tidak bertentangan dengan syari'ah.

e. Komite Audit

Komite Audit bertugas untuk mewakili dan membantu Dewan Direksi untuk mengawasi prose pelaporan akuntansi dan keuangan dan keuangan dan pengendalian internal, serta fungsi audit lainnya.

f. Komite Pemantau Resiko

Komite Pemantau Resiko bertugas untuk pelaporan evaluasi resiko yang terjadi missal dalam hal ekspansi kredit berdasarkan alokasi segmen, dan sebagainya.

g. Direktur Pemasaran

Direktur Pemasaran bertugas untuk bertanggung jawab pada operasi pemasaran secara keseluruhan perusahaan, serta membawahi divisi dan divisi tresuri & internasional.

h. Direktur Umum

Direktur Umum bertugas untuk memimpin perusahaan pada lini urusan umum serta membawahi divisi umum dan divisi teknologi informasi.

i. Direktur Kepatuhan

Direktur Kepatuhan bertugas untuk mengola berita actual yang penting bagi jalannya aktivitas perusahaan, serta membawahi divisi perencanaan strategi, divisi manajemen resiko, dan divisi kepatuhan.

j. **Direktur Operasional**

Direktur Operasional bertugas untuk mengawasi jalannya kegiatan operasional perusahaan, serta membawahi divisi pengawasan internm dan divisi sekretaris perusahaan dan hukum.

**B. Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Bank Sumsel Babel Palembang. Dari penyebaran kuisioner sebanyak 100 responden didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan. Hasil dari masing-masing karakteristik responden sebagai berikut:

a. **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

**Tabel 4.1**

**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Banyak Responden	Persentasi (%)
Laki-Laki	50	50%
Perempuan	50	50%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 50 orang (50%) dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 50 orang (50%). Artinya jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini sama banyak jumlahnya.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

Usia (Tahun)	Banyak Responden	Presentasi(%)
21-23 tahun	26	26%
24-26 tahun	48	48%
27-29 tahun	23	23%
30 tahun ke atas	3	3%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berusia antara 21 – 23 tahun berjumlah 26 orang (26%), responden berusia antara 24 – 26 tahun berjumlah 48 orang (48%), responden berusia antara 27 – 29 tahun berjumlah 23 orang (23%), dan responden berusia antara 30 tahun ke atas adalah sebanyak 3 orang (3%). Artinya responden terbanyak adalah berusia antara 24 – 26 tahun.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.2**  
**Pendidikan Responden**

Pendidikan	Banyak Responden	Presentasi (%)
Diploma III	16	16%
Diploma IV	2	2%

Lanjutan Tabel 4.3

S1	79	79%
S2	3	3%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan Diploma III berjumlah 16 orang (16%), responden dengan pendidikan Diploma IV berjumlah 2 orang (2%), responden dengan pendidikan S1 berjumlah 79 orang (79%), dan responden dengan pendidikan S2 berjumlah 3 orang (3%). Artinya responden terbanyak adalah responden dengan pendidikan S1.

### C. Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah data kuisioner yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas adalah *corrected item-total correlation* dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  dilihat pada tabel r dengan  $df = n - 2$ , dimana n adalah jumlah responden/sampel. Pada tingkat signifikan 5%, maka akan didapatkan angka  $r_{tabel}$ . Dalam penelitian ini df dihitung dengan  $df = 100 - 2$ ,  $df = 98$  dengan tingkat signifikan 5%, maka nilai  $r_{tabel}$  yang diperoleh adalah 0,1966. Dan untuk mencari  $r_{hitung}$  menggunakan bantuan *software SPSS 16*. Lalu didapat hasilnya seperti berikut



a. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Uji validitas lingkungan kerja dilakukan dengan bantuan *software SPSS versi*

*16* diuraikan pada table berikut dengan ketentuan *valid* jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$

**Table 4.4**  
**Hasil Uji validitas Lingkungan Kerja**  
**Item – Total Statistics**

	Scale mean if item Deleted	Scale Variance if item Deleted	Corrected Item – Total Correlation	Crobach's Alphan If Item Deleted
X1	<b>48.63</b>	<b>32.890</b>		
X2	<b>48.62</b>	<b>34.280</b>		
X3	<b>48.82</b>	<b>31.518</b>		
X4	<b>48.96</b>	<b>31.407</b>		
X5	<b>48.98</b>	<b>30.632</b>		
X6	<b>49.35</b>	<b>31.088</b>		
X7	<b>48.26</b>	<b>33.604</b>		
X8	<b>48.83</b>	<b>33.001</b>		
X9	<b>49.05</b>	<b>31.028</b>		
X10	<b>49.29</b>	<b>30.597</b>		
X11	<b>49.10</b>	<b>29.969</b>		
X12	<b>50.51</b>	<b>30.579</b>		
X13	<b>48.96</b>	<b>30.998</b>		
X14	<b>49.02</b>	<b>30.632</b>		

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas lingkungan kerja menunjukkan bahwa hasil analisis pada table diatas maka nilai koefisien korelasi semua butir pertanyaan yang terletak pada kolom "*corrected item total correlation*" dapat dilihat bahwa semua pernyataan kuisisioner memiliki  $r_{hitung} > 0,1966$ . Dapat disimpulkan bahwa semua item ini valid sehingga dapat di gunakan sebagai instrument penelitian.

b. Uji Validitas Motivasi Kerja

Uji Validitas motivasi kerja dilakukan dengan bantuan *software SPSS versi 16* diuraikan pada table berikut dengan ketentuan *valid* jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**  
**Item- Total Statistik**

	Scale mean if item Deleted	Scale Variance item Deleted	Corrected item Total Corellation	Cronbachs Alpha If Item Deleted
Y1	14.04	7.089	487	717
Y2	14.79	6188	492	719
Y3	14.09	7.214	561	687
Y4	14.05	7.058	632	666
Y5	14.11	7.230	459	719

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan validitas motivasi kerja menunjukkan bahwa hasil analisis pada table di atas maka nilai koefisien korelasi semua butir pertanyaan yang terletak pada kolom "*corrected item total correlation*" dapat dilihat bahwa semua pernyataan kuisioner memiliki  $r_{hitung} > 0,1966$ . Dapat disimpulkan bahwa semua item ini valid sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

a. Uji Validitas Prestasi Karyawan

Uji Validitas prestasi karyawan dilakukan dengan bantuan *software SPSS versi 16* diuraikan pada table berikut dengan ketentuan *valid* jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$

Tabel 4.6  
Hasil Uji Validitas Prestasi Karyawan  
Item Total Statistics

	Scale mean if item Deleted	Scale Variance item Deleted	Corrected item Total Corellation	Cronbachs Alpha If Item Deleted
21	14.02	7.192	591	747
22	13.93	7.118	653	727
23	14.03	7.302	612	741
24	14.33	7.173	528	770
25	13.81	7.832	485	780

Sumber : Hasil Pengolahan Data. 2018

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas prestasi karyawan menunjukkan bahwa hasil analisis pada table di atas maka nilai koefisien korelasi semua butir pertanyaan yang terletak pada kolom “*corrected item total correlation*” dapat dilihat bahwa semua pertanyaan kuisisioner memiliki  $r_{hitung} > 0,1966$ . Dapat disimpulkan bahwa semua ini valid sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

## 2 Uji Reabilitas

Uji Reabilitas di gunakan untuk mengetahui apakah kuisisioner dapat digunakan berulang – ulang sebagai cirri dari variable yang *reliable*. Untuk mengetahui reliabilitas adalah dengan membandingkan nilai  $r_{hasil}$  dengan nilai standar. Dalam uji reliabilitas sebagai nilai  $r_{hasil}$  adalah nilai *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan bila  **$r\ alpha > 0.6$**  maka pertanyaan tersebut reliable.

**Tabel 4.7**  
**Uji Realibilitas Variable Lingkungan Kerja**  
**Reability Statistic**

Cronbach`s Alpha	N of Item
786	14

Sumber : Hasil Pengolaan Data, 2018

**Tabel 4.8**  
**Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja**  
**Reliability Statistic**

Cronbach`s Alpha	N of Item
746	5

Sumber : Hasil Pengolaan Data, 2018

**Tabel 4.9**  
**Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Karyawan**  
**Reliability Statistic**

Cronbach`s Alpha	N of Item
792	5

Sumber : Hasil Pengolaan Data, 2018

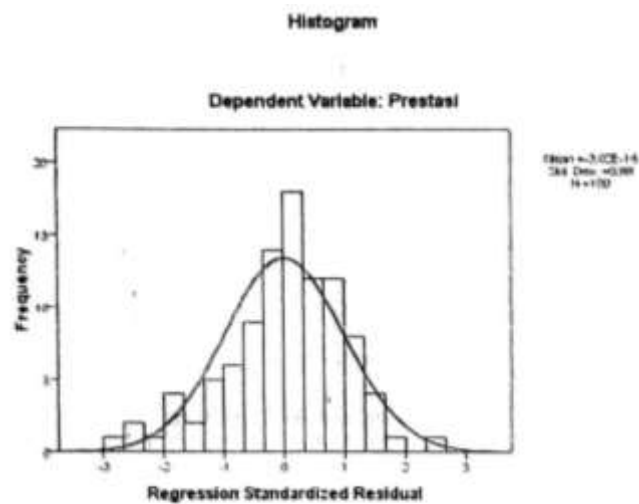
Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variable yang ada dalam penelitian ini memiliki nilai lebih dari 0,6 yang berarti semua variable bersifat reliable.

## D. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal grafik normal P-P Plot. Hasil pengujian adalah sebagai berikut :

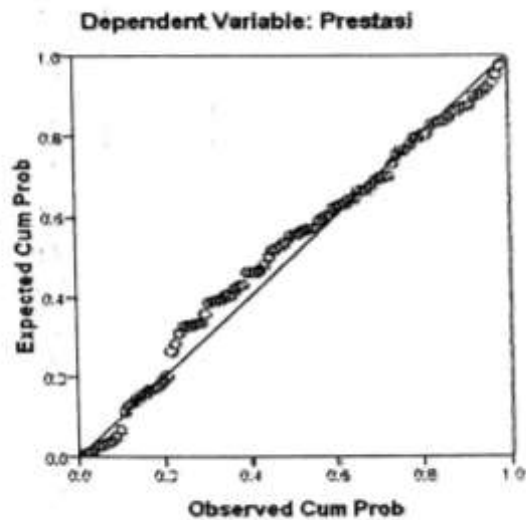


Gambar 4.1

#### Histogram Uji Normalitas

Dari Histogram di atas bisa kita simpulkan bahwa data berdistribusi normal karena garis tarik grafik melengkung membentuk gunung dan terlihat sempurna dengan kaki simetris.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

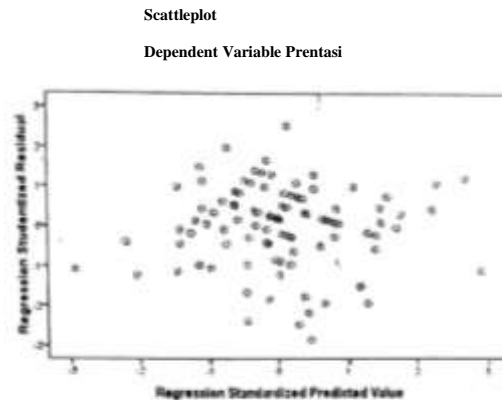


Gambar 4.2

Dari graik di atas, bisa kita simpulkan bahwa data berdistribusi normal karena titik- titik mengikuti garis diagonal dari titik 0 dan tidak melebar terlalu jauh.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode grafik (melihat pola titik-titik pada grafik regresi. Hasil pengujian adalah sebagai berikut :



Gambar 4.3

## Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik di atas, bisa kita simpulkan bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas dimana titik – titik data menyebar di atas dan di bawah titik 0 (no;) pada sumbu Y dan X tetapi terjadi penumpukan.

## c. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor (vif)* serta besaran korelasi antar variable independen. Hasil pengujian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10

## Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.466	2.936		.840	.403	
	Lingkungan	.250	.049	.457	5.105	.000	.991 1.009
	Motivasi	.103	.092	.101	1.122	.265	.991 1.009

a. Dependent Variable: Prestasi

Dari table diatas, maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai toleransi sebesar  $0,991 > 0,01$  maka artinya tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang di uji. Lalu diperoleh juga nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar  $1,009 < 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji.

#### d. uji Linieritas

Pengujian linieritas dilakukan dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing – masing variable bebas preditor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variable terikat. Menurut Sugiono jika tidak linier maka analisis regresi tidak bisa dilanjutkan. Hasil pengujian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11  
Uji Linieritas Variabel Lingkungan  
Anova Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Prestasi * Lingkungan Between Groups (combined)	433.105	25	17.324	2048	009
Linearly	231.069	1	231.069	27319	000
Deviation from Linearly	202.036	24	8.418	995	483
Within Groups	625.895	74	8.458		
Total	1.059.000	99			

Sumber : Hasil Pengolahan Data , 2018

Dari table di atas, dapat kita simpulkan bahwa variable lingkungan bebas preditor, mempunyai hubungan linier dengan variable terikat dilihat dari nilai signifikan dimana nilai signifikan sebesar  $0,483 > 0,05$ .



Tabel 4.11  
Uji Linieritas Variabel Lingkungan  
Anova Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Prestasi * Lingkungan Between Groups (combined)	343.166	15	22.878	2.685	.002
Linearly	22.113	1	21.113	2.595	.111
Deviation from Linearly	321.054	14	22.932	.695	.003
Within Groups	715.834	84	8.422		
Total	1.059.000	99			

Sumber : Hasil Pengolahan Data , 2018

Dari table di atas, dapat kita simpulkan bahwa variable motivasi tidak bebas preditor, tidak mempunyai hubungan linier dengan variable terikat dilihat dari nilai signifikan dimana nilai signifikan sebesar  $0,03 > 0,05$ .

## 2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis deskriptif persentase, yang digunakan untuk medeskripsikan data yang ada pada penelitian ini yang tersidir dari lingkungan kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Prestasi Karyawan ( $Y$ ). Langkah – langkah yang ditempuh dalam penggunaan teknik analisis ini yaitu :

- a. Membuat table distribusi jawaban angket/kuisisioner  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$ .
- b. Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah di tetapkan.
- c. Menjumlahkan skor jawaban yang di peroleh dari tiap responden.
- d. Memasukan skor tersebut ke dalam rumus sebagai berikut :

$$DP = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

DP : Deskriptif Persentase (%)

n : Jumlah nilai yang diperoleh

N : Jumlah nilai ideal

Untuk penskoran dari tiap jawaban yang di berikan oleh responden, peneliti menentukan sebagai berikut :

- a. Untuk jawaban sangat setuju responden diberi skor 5
- b. Untuk jawaban setuju responden diberi skor 4
- c. Untuk jawaban kurang setuju responden diberi skor 3
- d. Untuk jawaban tidak setuju responden diberi skor 2
- e. Untuk jawaban sangat tidak setuju responden diberi skor 1

### **3. Uji Regresi Linier Berganda**

Uji regresi linier berganda digunakan saat adanya 2 variabel *independent* (bebas) dan hanya ada 1 variabel *dependent* (terikat) dalam suatu penelitian. Adapun *output* dari pengujian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12  
Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
1. (Constant)	2.466	2.936		840	403
Lingkungan	.250	.049	.457	5.105	.000
Motivasi	.103	.092	.101	1.122	.265

Sumber : Hasil Pengolahandata, 2018

Dari table di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 2,466 + 0,250 X_1 + 0,103 X_2$$

Model tersebut menunjukkan bahwa regresi berganda dalam penelitian ini adalah positif, dimana :

1. Konstanta  $a = 2,466$

Jika tidak ada lingkungan kerja dan motivasi kerja diasumsikan besarnya prestasi karyawan sebesar 2,666&

2. Koefisien Lingkungan kerja  $X_1$  ( $b_1 X_1$ )

Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,250. Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan atau positif terhadap prestasi karyawan di PT Bank Sumsel Babel Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap penambahab 1 skor tanggapan responden mengenai lingkungan kerja maka akan mempengaruhi prestasi karyawan di PT Bank Sumsel Babel Palembang sebesar 0,250%

### **3. Koefisien motivasi Kerja $X_2$ ( $b_2 X_2$ )**

Nilai koefisien motivasi kerja 0,103. Menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan atau positif terhadap prestasi karyawan di PT Bank Sumsel Babel Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap penambahan 1 skor tanggapan responden mengenai lingkungan kerja maka akan mempengaruhi prestasi karyawan di PT Bank Babel Palembang sebesar 0,103%.

### **4. Pengujian Hipotesis Uji t (Uji Parsial)**

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas lingkungan kerja dan variabel bebas motivasi kerja terhadap variabel terikat prestasi karyawan maka perlu dilakukan uji t. Dalam penelitian ini terdapat data (n) sebanyak 100 data, dengan hipotesis yang akan diuji sebagai berikut :

1. H1 : Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan
2. H2 : Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan
3. H3 : Variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Untuk hipotesis H1 dan H2, apabila nilai Sig. t < 0,05 maka hipotesis diterima dan apabila nilai Sig. t > 0,05 maka hipotesis ditolak.

2. Untuk hipotesis H3, apabila nilai Sig.  $F < 0,05$  maka hipotesis diterima dan apabila nilai Sig.  $F > 0,05$  maka hipotesis di tolak.

Adapun *output* dari pengujian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13  
Uji (Uji Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
1. (Constant)	2.466	2.936		840	403
Lingkungan	.250	.049	.457	5.105	.000
Motivasi	.103	.092	.101	1.122	.265

Sumber : Hasil Pengolahandata, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Sig. untuk variable lingkungan adalah sebesar 0,0000 ( $p < 0,05$ ) maka dari itu hipotesis diterima artinya variable lingkungan berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan. Selanjutnya untuk variable motivasi, data di atas menunjukkan nilai Sig. sebesar 0,265 ( $p > 0,05$ ) maka dari itu hipotesis di tolak artinya variable motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan.

### 5. Pengujian Hipotesis Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variable bebas secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap variable terikat. Hal ini dilakukan dengan cara melihat F table, dimana  $df1 = k-1$ , dan  $df2 = n-k$ . Dalam pengujian ini dilakukan

Dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05.  $Df_1 = 2-1 = 1$  dan  $df_2 = 100-2 = 98$ , maka nilai  $f$  table adalah 3,94.

Tabel 4.14  
Uji F (Simultan)  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum Of Squares	df	Mean Squares	F	Sig
Regression	241.677	2	120.839	14.341	.000
Residual	817.323	97	8.426		
Total	1.059.000	99			

Sumber : Hasil Pengolahandata, 2018

Berdasarkan data di atas, dapat kita lihat bahwa nilai  $F$  hitung lebih besar dari pada nilai  $F$  table ( $14,341 > 3,94$ ) dengan tingkat signifikan dibawah dari 0,05 yaitu 0,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable  $X$  (lingkungan Kerja) dan variable  $Y$  (Motivasi Kerja) jika di uji secara bersama – sama atau serempak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Karyawan.

## 6. Pengujian Hipotesis Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini telah diolah dengan menggunakan *software SPSS 16* dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.15  
Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary

Model	R	R. Square	Adjusted R Square	Std Error of The Estimate
t	.478 <sup>a</sup>	.228	.212	290.276

Dari table diatas dapat kita lihat bahwa nilai R2 adalah sebesar 0,228. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa prestasi karyawan dipengaruhi oleh lingkungan dan motivasi kerja adalah sebesar 0,228. Hal ini berarti **prestasi karyawan** dipengaruhi oleh **lingkungan** dan **motivasi kerja** sebesar **22.8%** dan sisanya **77,2%** dipengaruhi oleh hal – hal lain yang tidak diteliti.

## **7. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Karyawan di PT Bank Sumsel Babel Palembang**

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat di ketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil signifikan yang lebih kecil dari 0,05 sehingga H1 yang berbunyi “variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh prestasi karyawan yang maksimal sedangkan dilingkungan kerja yang kurang baik akan menghasilkan prestasi karyawan yang rendah. Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito, (2000:183) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap.

Karyawan dalam meningkatkan prestasi karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Berdasarkan hasil analisis maka nilai koefisien korelasi pada kolom “*corrected item total correlation*” dapat dilihat bahwa 14 pertanyaan kuisisioner memiliki  $r > 0,1966$  maka semua item dapat dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil analisis reabilitas dapat dilihat bahwa variable lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,786, variable motivasi kerja sebesar 0,746 dan variable prestasi karyawan sebesar 0,792 sehingga dapat disimpulkan bahwa *cronbach alpha* untuk masing – masing variable  $> 0,6$  sehingga dapat dinyatakan reliable.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan. Lingkungan kerja dan motivasi terhadap prestasi karyawan di PT Bank Sumsel Babel Palembang sebesar 22,8% sedangkan sisanya 77,2% yang di pengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil analisis dari persamaan regresi linier berganda, yaitu prestasi karyawan 2,466 mampu meningkatkan prestasi karyawan sebesar 0,250 dan 0,103 di PT Bank Sumsel Babel Palembang.



## 2. Pengaruh motivasi Kerja terhadap Prestasi Karyawan di PT Bank Sumsel Babel Palembang

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang di peroleh hasil signifikan yang lebih besar dari 0,05 sehingga H2 yang berbunyi “variable motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan” ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan di PT Bank Sumsel Babel. Terdapat dugaan yang menyebabkan hipotesis ditolak menurut Suryabrata (2002, P. 87) adalah adanya pengaruh variable luar terhadap data dalam jumlah yang besar.

Berdasarkan hasil analisis maka nilai koefisien korelasi pada kolom “*corrected item total correlation*” dapat dilihat bahwa 5 pernyataan kuisioner memiliki  $r > 0,1966$  maka semua item dapat dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil analisis reabilitas dapat dilihat bahwa variable motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,746, variable lingkungan kerja sebesar 0,786 dan variable prestasi karyawan 0,792 sehingga dapat disimpulkan bahwa *cronbach alpha* untuk masing – masing variabel  $> 0,6$  sehingga dapat dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat diketahui bahwa tidak terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Karyawan di PT Bank Sumsel Babel Palembang**

Berdasarkan analisis, nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F table ( $14,341 > 3,94$ ) dengan tingkat signifikan di bawah dari 0,05 yaitu 0,00.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable  $X_1$  (Lingkungan Kerja) dan variable  $X_2$  (Motivasi Kerja) jika diuji secara bersama – sama atau serempak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Adanya kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Karyawan di PT Bank Sumsel Babel Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan dilihat dari hasil analisis regresi linier yaitu  $Y = 2,466 + 0,250 X_1 + 0,103 X_2$  juga itu memiliki nilai Sig 0,000 ( $p < 0,05$ ) hal ini berarti lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan di PT Bank Sumsel Babel Palembang.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap Prestasi Karyawan di PT Bank Sumsel Babel Palembang

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap prestasi karyawan dilihat dari hasil nilai Sig 0,265 ( $p > 0,05$ ) hal ini berarti motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan di PT Bank Sumsel Babel Palembang.