

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL SYARIAH KANTOR
CABANG PALEMBANG**



Oleh:
DWI ASTUTI
NIM: 14180056

TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Palembang
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madyah
(AMd)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PRODI D3 PERBANKAN SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**

2017

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Astuti

NIM : 14180056

Jenjang : D3 Perbankan Syariah

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Lingkungan dan Motiasi Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Menyatakan bahwa, Tugas Akhir ini merupakan karya sendiri (ASLI) dan isi dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademis di suatu Institusi Pendidikan, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan atau diterbitkan oleh orang lain atau kelompok lain, kecuali yang secara tertulis dan dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Palembang, Agustus 2017

Dwi Astuti

NIM: 14180056

Motto.

“Kesuksesan hanya dapat diraih dengan segala upaya dan usaha yang disertai dengan doa, karena sesungguhnya nasib seseorang manusia tidak akan berubah dengan sendirinya tanpa berusaha”

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan Segenap Rasa Sayangku.....

Ku Persembahkan kepada:

Ayahandaku Suwarto dan Ibundaku Herne Zayati tercinta, tanpa doa kalian aku bukanlah apa-apa dan takkan bisa jadi seperti sekarang. Terimakasih atas nasihat, semangat dan doa yang selalu tucurah untuk kami anak-anakmu.

Kakakku tercinta Andy Firanata dan Adikku tercinta Rian Hidayat yang telah memberikan semangat kepadaku.

Saipul Anwar yang selalu memberikan semangat, motivasi dan doa serta selalu ada mendampingiku disaat menyusun tugas akhir.

Sahabat-sahabat ku tersayang Deantika Banowati, Dopis Anggela, Melinda Ariana, Eka Maryanti, Desma Logsy, Zelfi Fitriani dan Dwi Damayanti yang selalu membantu dan memberi semangat.

Dosen Pembimbing Ibu Mismiwati S.E.,M.P dan Ibu Aziz Septiatin S.E.,M.Si yang selalu memberikan ilmunya

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL SYARIAH
KANTOR CABANG PALEMBANG**

**Oleh:
Dwi Astuti
NIM: 14180056**

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi kerja), baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) pada Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang. Variabel yang digunakan adalah lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y). populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang dengan sampel sebanyak 60 responden dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner pada pegawai dan data sekunder berupa data populasi pegawai yang diperoleh dari Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perhitungan Regresi Linier Berganda yang didapat $Y = 4,167 + 0,238X_1 + 0,225X_2$. secara simultan (uji F) dan parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai dan Bank Sumsel Babel Syariah

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan ksaih saying-Nya, serta masih diberi-Nya kekuatan, perlindungan, dan kesehatan kepada penulis hingga saat ini dan Insya Allah seterusnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang”. Sholawat dan salam penulis haturkan kepada Rasulullah SAW, keluarga, sahabat, dan pengikut-pengikutnya yang Insya Allah tetap istiqomah sampai akhir zaman.

Penulisan tugas akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program studi Diploma 3 Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan moril maupun materil yang telah diberikan selama penulisan tugas akhir ini, kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Ayahanda tercinta Suwarto dan Ibunda tercinta Herne Zayati yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan serta doa kepada penulis, kakak tercinta satu-satunya Andy Firanata dan Adik tercinta satu-satunya Rian Hidayat yang selalu mendoakan yang terbaik untuk penulis.

2. Bapak Prof.Drs.H.M. Sirozi, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Dinnul Alfian Akbar, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
5. Ibu Raden Ayu Ritawati, S.E.,M.H.I selaku Sekretaris Program Studi D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
6. Ibu Mismiwati, S.E.,M.P selaku Pembimbing I Tugas Akhir Penulis.
7. Ibu Aziz Septiatin, S.E.,M.Si selaku Pembimbing II Tugas Akhir Penulis.
8. Ibu Rika Lidyah, S.E.,M.Si.AK,CA selaku Penasihat Akademik Penulis.
9. Kepada Saipul Anwar yang menjadi tempat berkeluh kesah dan selama penyusunan tugas akhir penulis selalu setia mendampingi kapanpun dan selalu memberikan semangat dan motivasi serta doa yang terbaik untuk kelancaran tugas akhir.
10. Sahabat-sahabat terbaik ku Deantika Banowati, Dopis Anggela, Melinda Ariana, Eka Maryanti, Desma Logsy, Zelfi Fitriani dan Dwi Damayanti yang selalu memberikan semangat dalam penyusunan tugas akhir. Rekan DPS

2/2014, serta teman-teman D3 Perbankan Syariah angkatan 2014 yang telah memberikan bantuan, informasi, motivasi, dan doa selama proses penyusunan tugas akhir ini.

11. Semua pihak yang penulis tidak bisa sebutkan satu per satu yang telah membantu sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan.

Atas segala doa, bantuan, saran ataupun bimbingan serta semangat dan motivasi dari berbagai pihak, penulis mengucapkan terimakasih. Semoga di sisi Allah SWT dapat dijadikan sebagai amal ibadah. Amin Ya Robbal'Alamin. Besar harapan penulis agar kiranya tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, 24 Juli 2017

Dwi Astuti
14180056

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Lingkungan Kerja.....	10
B. Motivasi	15
C. Kinerja Pegawai	22
D. Penelitian terdahulu.....	27
E. Kerangka Pemikiran.....	29
F. Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian	31
C. Desain Penelitian	31
D. Sumber dan Jenis Data.....	32
E. Populasi dan Sampel.....	32
F. Teknik Pengumpulan Data	33
G. Variabel-Variabel Penelitian.....	34
H. Instrumen Penelitian.....	36
I. Teknik Analisis Data.....	37

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	43
B. Karakteristik Responden	45
C. Hasil dan Pembahasan.....	47
1. Uji Instrumen Penelitian	47
a. Uji Validitas	47
b. Uji Reliabilitas	50
2. Uji Asumsi Klasik.....	51
a. Uji Normalitas	51
b. Uji Multikolinieritas	53
c. Uji Heteroskedastisitas	54
d. Uji Linieritas.....	55
3. Uji Deskripsi Variabel	56
4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
5. Uji Hipotesis.....	68

a. Uji F (Simultan).....	68
b. Uji T (Parsial)	68
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	70
D. Pembahasan Hasil Penelitian	71
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSRTAKA	79
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	35
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	36
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	45
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir...	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1).....	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2).....	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja	55

Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja .	56
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja	56
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja	57
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja	60
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai	63
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai	64
Tabel 4.19 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	66
Tabel 4.20 Hasil Uji F	68
Tabel 4.21 Hasil Uji T	69
Tabel 4.22 Hasil Uji Adjusted R Square	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	52
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 2 Daftar Konsultasi

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

Lampiran 4 Kuesioner

Lampiran 5 Daftar Seluruh Jawaban Responden

Lampiran 6 Distribusi Responden

Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Hasil Uji Hipotesis

Lampiran 10 Tabel r *Product Moment*

Lampiran 11 Tabel Distribusi t

Lampiran 12 Tabel Distribusi F

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam dunia perbankan. Maka bank akan selalu berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar ikut serta dalam upaya menciptakan kinerja yang lebih baik, sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh lembaga perbankan, karena hal itu tidak bisa dilaksanakan oleh mesin dan melibatkan seluruh aspek manusiawi seperti perasaan dan motivasi dalam bekerja.

Kemajuan yang dicapai dalam berbagai bidang, baik ekonomi, budaya, pengetahuan, pendidikan, hukum, sosial, politik maupun pembangunan sudah dapat dipastikan akan menimbulkan berbagai rintangan serta kendala yang beraneka ragam dan semakin kompleksnya kehidupan dalam bermasyarakat dan bernegara. Dengan adanya berbagai rintangan dan kendala ini, maka manajemen SDM dirasa penting bagi suatu perusahaan atau bank, sehingga mampu menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapi ataupun yang mungkin muncul di kemudian hari.¹

Memberikan kenyamanan dalam lingkungan kerja dan memberikan motivasi kepada sumber daya manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai bank, dalam dunia perbankan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas terutama di era globalisasi sekarang ini. Sumber daya manusia

¹Veitzal Rivai Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Rajawali Pers: Jakarta. 2014). Hlm, 15

merupakan salah satu aset yang berharga dalam perbankan, karena hal itu berkaitan dengan sumber kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Pengembangan pegawai saat ini semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan dalam dunia perbankan, setiap personel di Bank Sumsel Babel Syari'ah KC Palembang dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien dan memiliki kualitas serta kuantitas pekerjaan yang baik sehingga daya saing pegawai di Bank Sumsel Babel Syari'ah KC Palembang semakin besar. Memberikan kenyamanan dalam lingkungan kerja juga merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia yang bermanfaat ketika seluruh pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Bahkan keahlian dan teknologi sekalipun tidak akan maksimal kinerjanya bila yang bersangkutan tidak nyaman dalam lingkungan kerja yang berakibat pada buruknya kinerja.

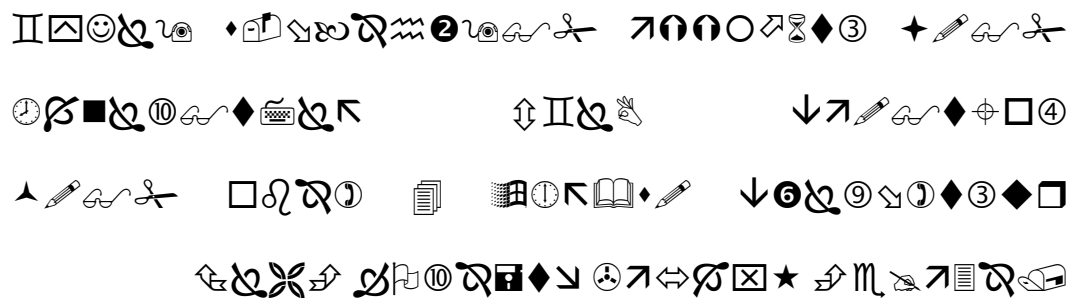
Motivasi adalah suatu proses yang diawali oleh adanya kebutuhan, lalu kebutuhan tersebut mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah atas tercapainya tujuan tertentu. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tetentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki.² Didalam memotivasi pegawai terdapat dua jenis motivasi diantaranya motivasi positif dan motivasi negatif,³ motivasi positif adalah memotivasi pegawai dengan memberikan hadiah atau bonus kepada mereka yang berprestasi diatas yang berprestasi, sedangkan motivasi negatif adalah memotivasi pegawai dengan standar mereka yang mendapat hukuman,

²Munandar, Sunyoto, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta : UI Peres, 2010).

³Hasibuan, Melayu,S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara,2010)

Permasalahan yang terjadi pada motivasi yaitu kurang optimalnya motivasi seperti kurang disiplinnya pegawai dalam memanfaatkan waktu jam istirahat makan siang serta kurangnya sosialisasi dan interaksi antar pegawai.

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Hal ini juga berhubungan dengan Al-Qur'an surah Ai-Ankabut ayat 62:



Artinya: Allah melapangkan rezki bagi siapa yang dikehendaki-Nya di antara hamba- hamba-Nya dan Dia (pula) yang menyempitkan baginya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.

Jadi motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk mewujudkan apa yang dia inginkan, dengan hal itu maka akan ada dorongan dalam dirinya untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas diri agar bisa tercapai sesuatu yang diinginkannya seperti dalam dunia kerja, jika seseorang termotivasi untuk menempati suatu jabatan tertentu yang pastinya jabatan tersebut harus memiliki kualifikasi khusus yang harus dipenuhi dalam jabatan tersebut, maka

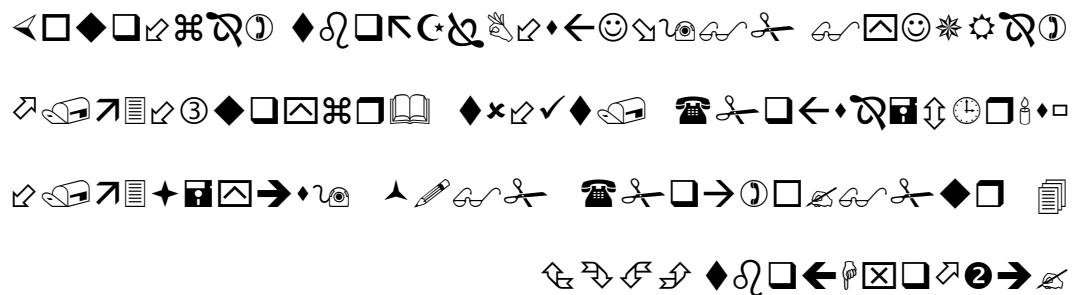
seseorang yang menginginkan hal itu harus mencapai kualifikasi dengan dorongan atau motivasi dalam dirinya.

Sedangkan lingkungan kerja adalah sesuatu yang berkaitan dengan lingkungan sekitar kantor. Beberapa kondisi lingkungan fisik kerja yang mempengaruhi lingkungan kerja pegawai menurut Sulistyadi dalam Donni meliputi: siklus udara, pencahayaan, kebisingan dan warna dalam ruang perkantoran.⁴ Jadi lingkungan kerja adalah sesuatu yang berhubungan dengan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik untuk menunjang kinerja pegawai agar lebih baik. Permasalahan yang terjadi dilingkungan kerja yaitu ruang kerja antar karyawan yang tidak kedap suara, pencahayaan yang kurang optimal di ruang tunggu, kantor yang cukup ramai membuat suasana menjadi kurang tenang dan hubungan kerja antar pegawai yang kadang berselisih karena berbeda pendapat.

Dalam Islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini didalam lingkungan perusahaan. Metode seperti ini akan menciptakan seorang pegawai yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan.

⁴Donni Juni Priansa, Fenny Damayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Alfabeta. 2015). Hal. 124

Keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagai mana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Al-Hujuraat ayat 10:



Artinya: *orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.*

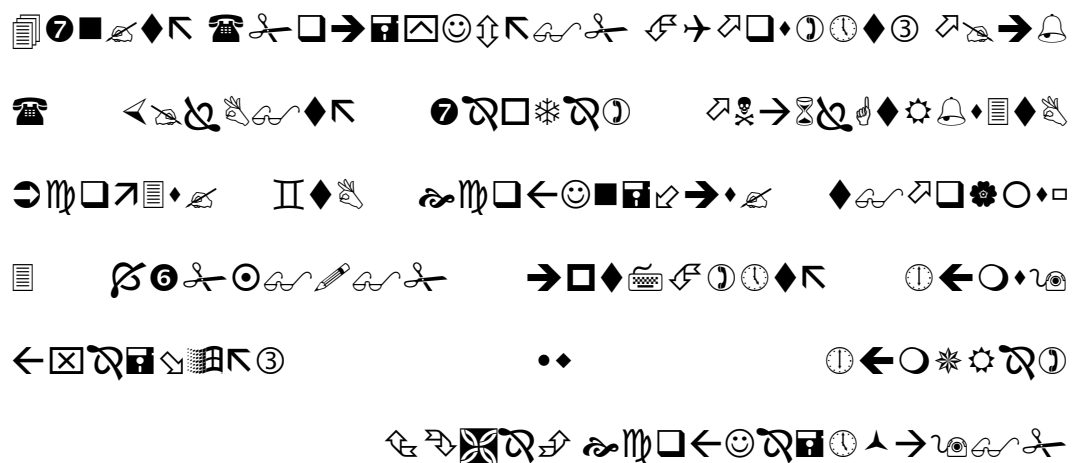
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Instansi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancer dan merasa aman.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstrom dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.⁵ Jadi kinerja adalah merupakan kontribusi pegawai yang berhubungan dengan

⁵Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016). Hal. 137

strategis organisasi dan memberikan kontribusi ekonomi terhadap perusahaan serta memberikan kepuasan kepada konsumen. Permasalahan yang terjadi pada kinerja pegawai yaitu kurang optimalnya kinerja pegawai, dikarenakan banyaknya pekerjaan sehingga pegawai mudah merasa bosan, jenuh dan terkadang pulang larut malam. Karena menurunnya semangat dan gairah pegawai dalam bekerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif dan motivasi yang kurang optimal.

Kinerja dalam pandangan Islam adalah orang yang bekerja yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan instansi/perusahaan. Disebutkan dalam Al-Qur'an surat Al-An'am:135:



Artinya: *Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.*

Untuk mewujudkan kinerja sangat erat hubungannya dengan sumber daya manusia yang baik dan terdidik. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh lembaga perbankan. Lembaga Perbankan harus mampu memberikan motivasi dan kenyamanan dalam bekerja kepada pegawainya agar pegawai terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan kinerja secara menyeluruh terhadap tiap-tiap pegawai yang ada di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

Dari kedua fenomena tersebut yaitu lingkungan kerja yang kurang kondusif dan motivasi yang kurang optimal mengakibatkan kinerja pegawai kurang optimal. Rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor yang meliputi kuantitas, kualitas, produktivitas, ketepatan waktu dan kemampuan bekerja sama. Pada penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada lingkungan kerja dan motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai karena melihat dari beberapa fenomena yang terjadi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang **Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang?
2. Bagaiman pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang
2. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang
3. Untuk mengetahui Pengaruh lingkungan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini:

1. Secara teoritis
 - a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi yang membaca maupun bagi peneliti sendiri.
 - b. Sebagai masukan bagi pegawai bank
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan sebagai kajian bagi peneliti selanjutnya.
2. Secara praktis

- a. Dengan penelitian ini penulis berharap dapat memberikan informasi, pengetahuan dan dapat menambah wawasan bagi pegawai bank dalam meningkatkan produktivitas kerja
- b. Sebagai syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar Ahli Madyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang

E. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini akan terdiri dari 5 (lima) bab. Adapun gambaran dan isi dari tiap-tiap bab adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi obyek penelitian, analisis data, interpretasi hasil.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi simpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dan saran- saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala

sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.⁶

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.⁷ Menurut Sedarmayanti 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. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.⁸

Menurut pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

⁶ Robbins, Stephen, P. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*.(Jakarta: Erlangga,2010) hal 86

⁷ Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*. (Jakarta: Ghalia Indonesia,2010) hal 183

⁸ Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju,2011) hal 31

Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia dalam bekerja yaitu sebagai berikut:⁹

a. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk

⁹ Ibid. Hal 28

menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

e. Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi musik ditempat kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut **NitiseMITO** adalah sebagai berikut:¹⁰

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

c. Tersedianya fasilitas kerja

¹⁰ Op.cit. Hal 159

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Lingkungan Internal Organisasi

Lingkungan internal organisasi adalah berbagai hal atau berbagai pihak yang terkait langsung dengan kegiatan sehari-hari organisasi, dan memengaruhi langsung terhadap setiap program, kebijakan, hingga “denyut nadi” nya organisasi. Yang termasuk kedalam lingkungan internal organisasi sebagai berikut:

a. Pemilik Organisasi (*Owners*)

Para pemilik organisasi adalah mereka yang secara *historis* maupun hukum dinyatakan sebagai pemilik akibat adanya penyertaan modal, ide, ataupun berdasarkan ketentuan lainnya dinyatakan sebagai pemilik organisasi.

b. Tim Manajemen (*Board of Managers or Directors*)

Tim manajemen adalah orang-orang yang menurut para pemilik organisasi atau perusahaan dinyatakan atau ditunjuk sebagai pengelola organisasi dalam aktivitasnya sehari-hari untuk suatu periode tertentu.

c. Para Anggota atau Para Pekerja (*Employees*)

Para anggota atau para pekerja dalam sebuah organisasi merupakan unsur sumber daya manusia yang sangat dominan dalam sebuah organisasi, karena biasanya jumlahnya merupakan yang paling besar dalam sebuah organisasi.

d. Pelingkungan Fisik Organisasi (*Physical Work Environment*)

Bangunan, uang, peralatan, barang persediaan, dan lain sebagainya merupakan lingkungan dimana setiap saat orang-orang dalam organisasi perusahaan berinteraksi dan memanfaatkannya untuk dapat didayagunakan¹¹.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motif seringkali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu kekuatan yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemajuan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.¹²

Sedemikian unik dan pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosial, psikolog maupun ahli manajemen melakukan penelitian dan mengeluarkan teori

¹¹ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Prenamedia Group, 2005 hal 60

¹² Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta. Kencana Prenada Media Group, 2012) hal 109

mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan bagaimana individu termotivasi. Menurut Maslow setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling dasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkat paling rendah telah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi.¹³

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan pegawainya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana pegawai tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan pegawai pada posisi yang lebih tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan pegawai tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal ini tentu bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen.

Motivasi dapat disimpulkan:¹⁴

- a. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.
- b. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan tercapai.

¹³ Vietzal Rivai. Op.cit. hal. 94

¹⁴ *Ibid*, hal. 608

- c. Sebagai insani dan pengarah tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
- d. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- e. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

2. Tujuan Motivasi

Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap pegawai agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan.

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan mengemukakan bahwa tujuan motivasi antara lain:¹⁵

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- c. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f. Meningkatkan loyalitas, kretivitas dan partisipasi pegawai.
- g. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

¹⁵ Op.cit. hal. 146

2. Jenis – Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan bahwa terdapat dua jenis motivasi yaitu:¹⁶

a. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan memotivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan standar mereka yang mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Edy Sutrisno, adalah sebagai berikut:¹⁷

a. Faktor intern yang terdiri dari

1) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup seseorang akan melakukan apa saja apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

¹⁶ *Ibid*, hal 150

¹⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana. 2013). Hal. 106

- 2) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong seseorang untuk bekerja.
- 3) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan adalah seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.
- 4) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

b. Faktor ekstern yang terdiri dari

- 1) Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Kompensasi memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.
- 3) Supervisor yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan adalah setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

- 5) Status dan tanggung jawab yaitu dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

C. Teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut Veitzal Rivai, yaitu:¹⁸

1. Teori *Maslow*

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh *Abraham Maslow*. *Maslow* memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi *Maslow* dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Basic Needs*) Misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
- b. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*) Dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan
- c. Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*)
 - 1) Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja
 - 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati
 - 3) Kebutuhan untuk bisa berprestasi
 - 4) Kebutuhan untuk bisa ikut serta

¹⁸ Op.cit. hal 609

- d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*) Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.
- e. Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self-Actualization*) Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya.

2. Teori Dua Faktor *Herzberg*

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi yaitu:

- a. *Hygiene Factors* , yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (Eksternal)
- b. *Motivation Factors* , yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (Internal).

3. Teori Kebutuhan *ERG Alderfer*

Teori *ERG Alderfer* (*Existence, Relatedness, Growth*) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh *Clayton P. Alderfer*. Teori *Alderfer* menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia:

- a. *Existence Needs* (Kebutuhan Keadaan) adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman serta *Hygiene Factors* dari *Herzberg*.

- b. *Relatedness Needs*(Kebutuhan Berhubungan), mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari *Maslow* dan *hygiene factors* dari *Herzberg*.
- c. *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan) adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari *Maslow* dan *motivation factors* dari *Herzberg*.

4. Teori Motivasi Ekspektansi

Teori motivasi ini diungkapkan oleh *Vroom*. *Vroom* mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

5. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi ini diungkapkan oleh *Frederick Taylor* yang menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

6. Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh *Douglas McGregor*. Ia membedakan 2 tipe pekerja yaitu X dan Y:

- a. Teori X, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerja sama.

- b. Teori Y, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya energik, berorientasi kepada perkembangan, memotivasi diri sendiri, dan tertarik untuk menjadi produktif.

D. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.¹⁹ Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

¹⁹ Hasibuan, M. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas.*(Jakarta: Bumi Aksara,2012) hal 60

Menurut Kasmir, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:²⁰

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

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

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

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

e. Motivasi Kerja

²⁰ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta.: Raja Grafindo Persada, 2016) hal.189

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana. Serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

m. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo adalah sebagai berikut:²¹

a. Tujuan

²¹ Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. (Jakarta: Salemba Empat.2006) hal. 378

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

b. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

c. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya

kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sekumpulan penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Adanya penelitian terdahulu ini digunakan sebagai dasar dalam penelitian yang akan dilakukan, yang berguna sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian selanjutnya.

Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti Dan Tahun	Judul	Hasil
Linda Firnidia (2008)	pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten jepara	Didalam penelitian tersebut ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten jepara dengan koefisien

		parsial sebesar 31.3%
EmiliaNoviani Asta Sari (2009)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II	Didalam penelitian tersebut ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II dengan koefisien parsial sebesar 18,49%
Adietya Ari Hetami (2009)	Pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada sebuah persero asuransi	a. Ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja b. Ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja

Sumber: Linda Firnidia (2008), Emilia Noviani A.S (2009) dan Adietya Ari Hetami

(2009)

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

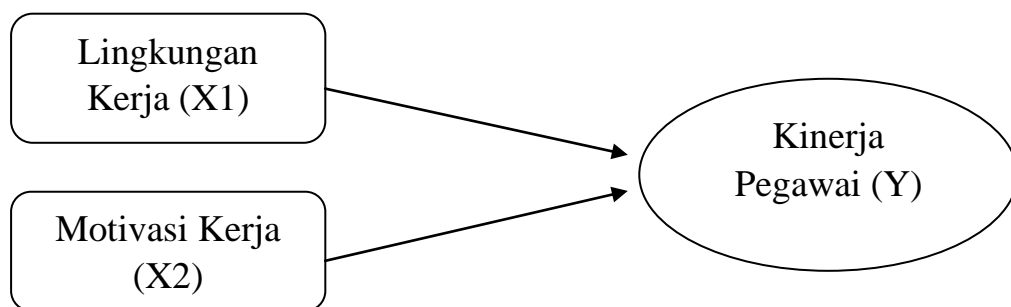
Nama Peneliti Dan Tahun	Judul	Hasil
TriWidodo (2010)	Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, terhadap kinerja (studi pada pegawai kecamatan sidorejo kota salatiga)	Ada pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Mega Arum Yunanda (2011)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta 1 Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)	Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja
--------------------------	--	---

Sumber: Tri widodo(2010) dan Mega Arum Yunanda (2011)

F. Kerangka Pemikiran

Dalam suatu organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan memperoleh keuntungan dalam rangka untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi. Berdasarkan identifikasi masalah, kajian teori yang telah disebutkan sebelumnya, kemudian disusun kerangka pemikiran sebagai pedoman dalam melakukan penelitian. Kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:



**Kerangka Pemikiran
Gambar 2.1**

Variabel independen (X) adalah variabel menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) sedangkan variabel yang dipengaruhi adalah Kinerja Pegawai (Y).

G. Hipotesis

Berdasarkan uraian kajian teori dan kerangka konseptual penelitian di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.
3. Terdapat pengaruh lingkungan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini dapat terarah dengan tepat dan mengatasi terjadinya penyimpangan-penyimpangan pada penyusunan tugas akhir ini , maka harus ada

batasan yang jelas dalam ruang lingkup penelitian yaitu mengenai pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang yang beralamat di Jl. Letkol Iskandar No. 537-538 Palembang Kec. Bukit Kecil Kel. 26 Ilir 30129 Telp: (0711)377772, (0711) 377774 Fax: (0711) 350239

C. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dengan cara membagikan kuesioner kepada pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

D. Sumber dan Jenis Data

1. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan

panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.²² Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer yang digunakan dalam penelitian adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden, yaitu pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan penulis adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data statistik berbentuk angka-angka, baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data kualitatif menjadi data kuantitatif.²³

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yang menjadi sarannya adalah Pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 60 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Istilah

²² Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta:Pustaka Baru,2014), hal. 73

²³ Muhammad Teguh, *Metode Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2011) hlm.118

lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.²⁴

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner, peneliti menyebarkan daftar pertanyaan kepada pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang yang menjadi responden dalam penelitian ini.

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

- | | | | |
|--------|-----------------------|-------------|---|
| 1. SS | = Sangat Setuju | diberi Skor | 5 |
| 2. S | = Setuju | diberi Skor | 4 |
| 3. RG | = Ragu-Ragu | diberi Skor | 3 |
| 4. TS | = Tidak Setuju | diberi Skor | 2 |
| 5. STS | = Sangat Tidak Setuju | diberi Skor | 1 |

G. Variabel-Variabel Penelitian

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2014) hal. 61

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.²⁵

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel Bebas (*Independent Variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat).²⁶ Variabel bebas (*Independent variable*) dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2)

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel Terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang dipergunakan atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.²⁷

Variabel Terikat (*Dependent Variable*) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3.1

²⁵ *Ibid*, hal 38

²⁶ *Ibid*, hal 39

²⁷ *Ibid*, hal 40

Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja	segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai Bank Sumsel Babel KC Palembang dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Fasilitas kerja 4. Penerangan / cahaya 5. Sirkulasi udara 6. Kebisingan 7. Keamanan 8. Tata warna 	Skala Likert
2	Motivasi Kerja	Segala sesuatu yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemajuan bekerja para pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang untuk dapat mencapai tujuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk dapat hidup 2. Keinginan untuk dapat memiliki benda 3. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan 4. Keinginan untuk berkuasa 5. Kondisi lingkungan kerja 6. Kompensasi 7. Supervisor dalam pekerjaan 8. jaminan pekerjaan 9. Status dan tanggung jawab 	Skala Likert

Sumber: Dari berbagai teori,2017

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
3	Kinerja Pegawai	Segala sesuatu yang dicapai para pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang	Skala Likert

Sumber: Dari berbagai teori,2017

H. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner atau skala, apakah item-item pada kuisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penentuan layak atau tidak layaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.²⁸

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang di gunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran

²⁸ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS* (Jakarta: MediaKom, 2010) hlm 90

tersebut di ulang. Dalam program SPSS 16,00 akan dibahas untuk uji yang sering digunakan penelitian mahasiswa adalah dengan metode Cronbach's Alpha. Metode Cronbach's Alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala rentangan (> 60).²⁹

I. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka teknik analisis data yang digunakan bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antar komponen variabel Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah:

1. Uji Asumsi Klasik

Dalam menganalisis regresi linier berganda terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi sehingga model regresi tidak memberikan hasil *bias* (*Best Linier Unbiased Estimator/ BLUE*). Pengujian asumsi klasik yang digunakan

²⁹ *Op. Cit* hlm 97-98

dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

Masing-masing pengujian asumsi klasik tersebut secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Normalitas adalah untuk mengetahui apakah populasi data distribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, atau pun rasio. Dalam pembahasan ini akan digunakan uji *Lilliefors* dengan melihat nilai pada *Kolmogorov-Smirnov*. Data yang dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.³⁰

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independen dalam regresi. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

Dikatakan terjadi *multikolinieritas* jika koefisien korelasi antara variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) lebih besar dari 0,60 (pendapat lain: 0,50 dan 0,90). Dikatakan tidak terjadi *multikolinieritas* jika koefisien korelasi antara variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r \leq 0,60$). Jika

³⁰ Sumanto. *Statistika Terapan*. (jakarta: CAPS, 2014), hal 146

nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 maka terjadi gejala *multikolinierita* yang tinggi.³¹ Dan sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya, yaitu Uji *Spearman's rho*, Uji *Glejser*, Uji *Park*, dan melihat pola grafik regresi. Jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas.³²

d. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis *korelasi pearson* atau regresi linear. Pengujian pada spss dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Teori lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Deviation For Linearity*) lebih dari 0,05.

³¹Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, (Yogyakarta: CAPS, 2011) hlm. 79

³²*Ibid*, hlm 81-83

2. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda yaitu untuk melihat pengaruh pelatihan, motivasi serta disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. persamaan matematis analisis regresi linier berganda dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana : Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

β_1, β_2 = koefisiensi regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = motivasi Kerja

e = eror

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada empat, yaitu uji koefisien determinasi (R^2), uji F (simultan), uji t (parsial).

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). F hitung dapat di cari dengan rumus berikut:

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *output ANOVA* dari hasil analisis regresi linier berganda diatas.

b. Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ($X_1, X_2 \dots X_n$) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Rumus t hitung pada analisis regresi adalah:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i = Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = Standar error variabel i

Hasil uji t dapat dilihat pada ouput *Coefficients* dari hasil analisis regresi linier berganda diatas.³³

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan -1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel-variabel dependen.

Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*cross section*)

³³ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS* (Jakarta: MediaKom, 2010) hlm 61.

relatif mudah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan.³⁴

Nilai koefisien determinasi mempunyai interval 0-1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya presentase sumbangan X_1, X_2 , dan X_3 terhadap variasi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variasi dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y .³⁵

³⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro,2012), hal 83

³⁵ Imam Ghozali, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graham Ilmu,2013), hal 125

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Palembang

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Unit Usaha Syariah didirikan dan mulai operasional pada tanggal 2 Januari 2006. Berdasarkan pernyataan keputusan pemegang saham di Luar Rapat PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan, Nomor 2 tanggal 3 November 2009 dan pengesahan Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia Republik Indonesia, Nomor AHU-56914.AH.01.02. Tahun 2009 tanggal 20 November 2009. Maka Bank Sumsel Babel menjadi Bank Sumsel Babel Syariah.

Pada tanggal 10 Desember 2014 sesuai dengan updating Buku Pedoman Organisasi Kantor Pusat dengan Nomor Instruksi: 452/DIR/INS/2014 tanggal 10 Desember 2014 indeks 3.017 Bab pendahuluan Hal. VII, menyatakan bahwa terdapat pengembangan struktur organisasi Bank Sumsel Babel. Semula satuan yang disebut Unit Usaha Syariah berubah menjadi Divisi Usaha Syariah yang merupakan komitmen direksi untuk mengembangkan operasional bisnis berbasis syariah. Agar dapat tumbuh dan berkembang secara terencana, fokus dan sesuai dengan roadmap pengembangan bisnis syariah yang disarankan oleh pemegang saham dan regulator yang diharapkan dalam memberikan kontribusi optimal bagi pertumbuhan dan perkembangan pembangunan, perekonomian daerah dan

nasional dengan pencapaian (*achievement*) optimalisasi yang akan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan perkembangan Bank Sumsel Babel Syariah.

Sejalan dengan pengembangan organisasi tersebut dan berdasarkan surat penegasan OJK No.S-233/KO.5311/2014 tanggal 31 Desember 2014, tentang rencana pemindahan alamat kantor induk UUS, dilakukan pemindahan alamat kantor induk UUS yang semula beralamatkan Jl. Letkol Iskandar No.537 Palembang 30129 menjadi Jl. Gubernur H. Ahmad Bastari No.7 Jakabaring Palembang.

2. Visi dan Misi

Dalam penelaah lapangan didapatkan visi dan misi Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi Bank Terkemuka dan Terpercaya dengan Kinerja Unggul

b. Misi

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

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Hasil analisis mengenai profil responden maka diperoleh data mengenai responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu:

1. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
20-24	17	28.3
25-29	32	53.3
30-35	11	18.3
>35	0	0
Total	60	100.0

Sumber: Data Primer,2017

Berdasarkan tabel 4.1 dari 60 responden, diperoleh responden berusia 20-24 tahun adalah 17 orang atau 28.3%, sedangkan usia responden 25-29 tahun adalah 32 orang atau 53.3% dan usia responden 30-35 tahun adalah 11 orang atau 18.3%. Artinya responden terbanyak berusia 25-29 tahun.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	29	48.3
Laki-laki	31	51.7
Total	60	100.0

Sumber: Data Primer,2017

Berdasarkan tabel 4.2 dari 60 responden, diperoleh responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 31 responden atau sebanyak 51.7% dan responden laki-laki sebanyak 29 responden atau sebanyak 48.3%. Artinya responden terbanyak berjenis kelamin perempuan.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1-3	13	21.7
4-6	36	60.0
7-10	10	16.7
>10	1	1.7
Total	60	100.0

Sumber: Data Primer,2017

Berdasarkan tabel 4.3 dari 60 responden, diperoleh masa kerja responden 1-3 tahun adalah 13 orang atau 21.7%, sedangkan masa kerja responden 4-6 tahun adalah 36 orang atau 60.0%, masa kerja responden 7-10 tahun adalah 10 orang

atau 16.7% dan masa kerja responden >10 tahun adalah 1 orang atau 1.7%.

Artinya responden terbanyak memiliki masa kerja 4-6 tahun.

4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	0	0
D3	10	16.7
S1	42	70.0
S2	8	13.3
Total	60	100.0

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 dari 60 responden, diperoleh responden pendidikan terakhir D3 adalah 10 orang atau 16.7%, sedangkan responden pendidikan terakhir S1 adalah 42 orang atau 70.0% dan responden pendidikan terakhir S2 adalah 8 orang atau 13.3%. Artinya responden terbanyak pendidikan terakhir pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang adalah S1.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

1) Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dikatakan valid

apabila *pearson correlation* lebih dari 0,25. Berikut pengujian validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X_1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)

No	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1.	X1.1	0,427	0,254	Valid
2.	X1.2	0,556	0,254	Valid
3.	X1.3	0,551	0,254	Valid
4.	X1.4	0,615	0,254	Valid
5.	X1.5	0,442	0,254	Valid
6.	X1.6	0,673	0,254	Valid
7.	X1.7	0,586	0,254	Valid
8.	X1.8	0,475	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 4.5 diatas hasil pengolahan data variabel Lingkungan Kerja (X_1) Menggunakan bantuan SPSS Versi 16,0 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

2) Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dikatakan valid

apabila *pearson correlation* lebih dari 0,25. Berikut pengujian validitas pada variabel Motivasi Kerja (X_2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kualitas Produk (X_2)

No	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	X2.1	0,586	0,254	Valid
2	X2.2	0,704	0,254	Valid
3	X2.3	0,675	0,254	Valid
4	X2.4	0,616	0,254	Valid
5	X2.5	0,492	0,254	Valid
6	X2.6	0,675	0,254	Valid
7	X2.7	0,523	0,254	Valid
8	X2.8	0,552	0,254	Valid
9	X2.9	0,675	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 4.6 diatas hasil pengolahan data variabel Motivasi Kerja (X_2) Menggunakan bantuan SPSS Versi 16,0 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

3) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dikatakan valid

apabila *pearson correlation* lebih dari 0,25. Berikut pengujian validitas pada variabel Pengambilan Keputusan Nasabah dalam Pembiayaan *Murabahah* (Y) Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	Y1.1	0,421	0,254	Valid
2	Y1.2	0,482	0,254	Valid
3	Y1.3	0,518	0,254	Valid
4	Y1.4	0,605	0,254	Valid
5	Y1.5	0,606	0,254	Valid
6	Y1.6	0,497	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 4.7 diatas hasil pengolahan data variabel Kinerja Pegawai (Y). Menggunakan bantuan SPSS Versi 16,0 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

b. Uji Realibity

Realibilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dalam alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Dimana Kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari $> 0,60$ sedangkan

apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) < 0,60 maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji Reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Realibilitas
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0,722	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X_2)	0,748	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,696	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 4.8 diatas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha*. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar pada 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui

perhitungan regresi dan SPSS 16.0. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9

Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Untuk Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

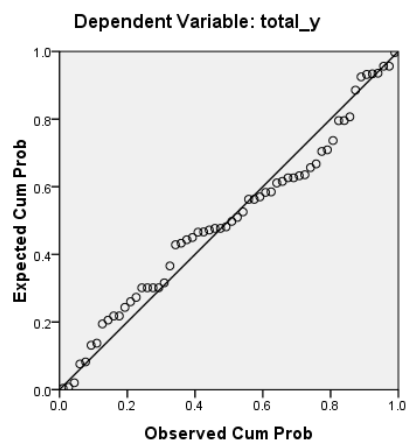
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72081051
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.747
Asymp. Sig. (2-tailed)		.632
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Primer, 2017

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan pada tabel 4.9 pada uji *Kolomogorov Smirnov* menunjukkan bahwa data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan *Kolomogorov-Smirnov* signifikan pada $0,632 > 0,05$. Pada grafik normal P-P /plot juga menunjukkan titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal dan dengan demikian data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,1$ atau sama dengan nilai *VIF* > 10 . Dan sebaliknya apabila *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.167	.719		5.795	.000		
	total_x1	.238	.086	.385	2.769	.008	.787	1.270
	total_x2	.225	.073	.047	3.082	.003	.787	1.270

a. Dependent Variable: total_y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai *VIF* (*variance Inflation Faktor*) < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (non-multikolinearitas).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas diuji dengan melihat hasil uji spss pada gambar scatterplot dimana ketentuannya adalah apabila gambar membentuk pola maka terjadi Heterokedastisitas. Dan apabila pada gambar tidak membentuk pola atau acak maka tidak terjadi Heterokedastisitas. Berikut gambar yang disajikan di bawah ini:

Tabel 4.11
Uji Heteroskedastisitas

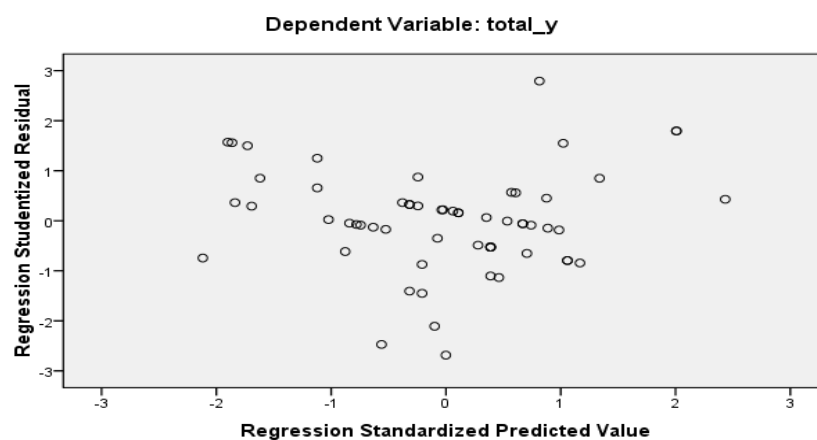
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.167	2.719		6.682	.006
	Lingkungan	.238	.086	.385	2.769	.178
	Motivasi	-.025	.073	-.047	-.338	.737

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer, 2017

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0,05 (variabel lingkungan kerja $0,178 > 0,05$ dan variabel motivasi kerja $0,737 > 0,05$) . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dari gambar 4.2 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linier Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja

	Sig.
Kinerja Pegawai * Lingkungan Kerja	0,002
<i>linearity</i>	
<i>Deviation from linearity</i>	0,066

Sumber: Data Primer,2017

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,002 < \alpha = 0,05$, artinya dua variabel tersebut mempunyai hubungan yang linier dan dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linier Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja

	Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi Kerja	0,009
<i>linearity</i>	
<i>Deviation from linearity</i>	0,247

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,009 < \alpha = 0,05$, artinya dua variabel tersebut mempunyai hubungan yang linier dan dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

3. Deskripsi Variabel

a. Deskripsi variabel Lingkungan Kerja atau Variabel Independen (X₁)

Untuk melihat pernyataan responden terhadap indikator-indikator variabel Lingkungan Kerja (X₁) dapat di uraikan sebagai berikut:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X₁)

Pernyataan untuk variabel lingkungan kerja	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
1. Suasana kerja disetiap ruangan nyaman	11	35	10	3	1
	18%	58%	17%	5%	2%
2. Hubungan setiap pegawai harmonis	9	43	7	1	0
	15%	73%	10%	2%	0%
3. Fasilitas yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan	5	39	12	4	0
	8%	65%	20%	7%	0%
4. Setiap ruangan mendapatkan penerangan yang cukup	8	37	13	1	1
	12%	62%	22%	2%	2%

Sumber: Data Primer, 2017

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X₁)

Pernyataan untuk variabel lingkungan kerja	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
5. Sirkulasi udara setiap ruangan baik	16	36	8	0	0
	28%	60%	12%	0%	0%
6. Setiap ruangan bebas dari kebisingan	6	38	12	4	0
	10%	63%	20%	7%	0%
7. Keamanan lingkungan kerja terjamin	8	35	17	0	0
	12%	58%	30%	0%	0%
8. Tata warna setiap ruangan serasi	6	27	26	1	0
	10%	43%	45%	2%	0%

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diketahui bahwa pernyataan responden terhadap indikator suasana kerja yang menyatakan persetujuan (Setuju + Sangat Setuju) sebanyak 46 responden (76%) yang menyatakan tidak persetujuan (Tidak Setuju+Sangat Tidak Setuju) sebanyak 4 responden (7%) dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 responden (17%). Jadi responden terbanyak adalah yang menyatakan persetujuan. Hal ini dikarenakan responden setuju suasana kerja disetiap ruangan Bank Sumsel Babel Syariah KCP Palembang nyaman (X_{1.1}).

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diketahui bahwa pernyataan responden terhadap indikator hubungan dengan rekan kerja yang menyatakan persetujuan (Setuju + Sangat Setuju) sebanyak 52 responden (88%) yang menyatakan tidak persetujuan (Tidak Setuju+Sangat Tidak Setuju) sebanyak 1 responden (2%) dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden (10%). Jadi responden

terbanyak adalah yang menyatakan persetujuan. Hal ini dikarenakan responden setuju hubungan setiap pegawai harmonis (X1.2).

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diketahui bahwa pernyataan responden terhadap indikator fasilitas kerja yang menyatakan persetujuan (Setuju + Sangat Setuju) sebanyak 44 responden (73%) yang menyatakan tidak persetujuan (Tidak Setuju+Sangat Tidak Setuju) sebanyak 4 responden (7%) dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 12 responden (20%). Jadi responden terbanyak adalah yang menyatakan persetujuan. Hal ini dikarenakan responden setuju fasilitas yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan (X1.3).

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diketahui bahwa pernyataan responden terhadap indikator penerangan/cahaya yang menyatakan persetujuan (Setuju + Sangat Setuju) sebanyak 45 responden (74%) yang menyatakan tidak persetujuan (Tidak Setuju+Sangat Tidak Setuju) sebanyak 2 responden (4%) dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 responden (22%). Jadi responden terbanyak adalah yang menyatakan persetujuan. Hal ini dikarenakan responden setuju setiap ruangan mendapatkan penerangan yang cukup (X1.4).

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diketahui bahwa pernyataan responden terhadap indikator sirkulasi udara yang menyatakan persetujuan (Setuju + Sangat Setuju) sebanyak 52 responden (88%) yang menyatakan tidak persetujuan (Tidak Setuju+Sangat Tidak Setuju) sebanyak 0 responden (0%) dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden (12%). Jadi responden terbanyak adalah yang menyatakan persetujuan. Hal ini dikarenakan responden setuju sirkulasi udara setiap ruangan baik (X1.5).

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diketahui bahwa pernyataan responden terhadap indikator kebisingan yang menyatakan persetujuan (Setuju + Sangat Setuju) sebanyak 44 responden (73%) yang menyatakan tidak persetujuan (Tidak Setuju+Sangat Tidak Setuju) sebanyak 4 responden (7%) dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 12 responden (20%). Jadi responden terbanyak adalah yang menyatakan persetujuan. Hal ini dikarenakan responden setuju setiap ruangan bebas dari kebisingan (X1.6).

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diketahui bahwa pernyataan responden terhadap indikator keamanan yang menyatakan persetujuan (Setuju + Sangat Setuju) sebanyak 43 responden (70%) yang menyatakan tidak persetujuan (Tidak Setuju+Sangat Tidak Setuju) sebanyak 0 responden (0%) dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 17 responden (30%) . Jadi responden terbanyak adalah yang menyatakan persetujuan. Hal ini dikarenakan responden setuju keamanan lingkungan kerja terjamin (X1.7).

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diketahui bahwa pernyataan responden terhadap indikator tata warna yang menyatakan persetujuan (Setuju + Sangat Setuju) sebanyak 33 responden (53%) yang menyatakan tidak persetujuan (Tidak Setuju+Sangat Tidak Setuju) sebanyak 1 responden (2%) dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 26 responden (45%). Jadi responden terbanyak adalah yang menyatakan persetujuan. Hal ini dikarenakan responden setuju tata warna setiap ruangan serasi (X1.8).

b. Deskripsi variabel Motivasi Kerja atau variabel Independen (X_2)

Untuk melihat pernyataan responden terhadap indikator-indikator variabel Motivasi Kerja (X_2) dapat di uraikan sebagai berikut:

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X_2)

Pernyataan untuk variabel motivasi kerja	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
1. Setiap pegawai bekerja untuk dapat meneruskan hidupnya	19	30	11	0	0
	32%	50%	18%	0%	0%
2. Kemampuan pegawai dalam meningkatkan semangat kerja untuk memiliki sesuatu	7	32	12	9	0
	12%	53%	20%	15%	0%
3. Setiap pegawai yang melampaui target akan mendapatkan bonus	5	46	9	0	0
	8%	77%	15%	0%	0%
4. Jabatan yang diperoleh setiap pegawai ingin diakui oleh rekan kerja	5	43	11	1	0
	8%	72%	18%	2%	0%
5. Ketersediaan sarana dan prasarana mendorong semangat kerja	12	40	8	0	0
	20%	68%	12%	0%	0%
6. Kesesuaian antara intensif yang diberikan dengan hasil kerja	11	33	15	1	0
	18%	55%	25%	2%	0%
7. Pengarahan yang baik mampu memberikan hasil yang optimal	11	35	14	0	0
	18%	58%	24%	0%	0%
8. Setiap pegawai mendapatkan jaminan hari tua	9	31	19	1	0
	15%	52%	31%	2%	0%
9. Setiap pegawai mementingkan tanggung jawab dalam bekerja	5	46	9	0	0
	8%	77%	15%	0%	0%

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diketahui bahwa pernyataan responden terhadap indikator keinginan untuk dapat hidup yang menyatakan persetujuan (Setuju + Sangat Setuju) sebanyak 49 responden (82%) yang menyatakan tidak

persetujuan (Tidak Setuju+Sangat Tidak Setuju) sebanyak 0 responden (0%) dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 responden (18%). Jadi responden terbanyak adalah yang menyatakan persetujuan. Hal ini dikarenakan responden setuju setiap pegawai bekerja untuk dapat meneruskan hidupnya (X2.1).

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diketahui bahwa pernyataan responden terhadap indikator keinginan untuk dapat memiliki benda yang menyatakan persetujuan (Setuju + Sangat Setuju) sebanyak 39 responden (65%) yang menyatakan tidak persetujuan (Tidak Setuju+Sangat Tidak Setuju) sebanyak 9 responden (15%) dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 12 responden (20%). Jadi responden terbanyak adalah yang menyatakan persetujuan. Hal ini dikarenakan responden setuju kemampuan pegawai dalam meningkatkan semangat kerja untuk memiliki sesuatu (X2.2).

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diketahui bahwa pernyataan responden terhadap indikator keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan yang menyatakan persetujuan (Setuju + Sangat Setuju) sebanyak 51 responden (85%) yang menyatakan tidak persetujuan (Tidak Setuju+Sangat Tidak Setuju) sebanyak 0 responden (0%) dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 responden (15%). Jadi responden terbanyak adalah yang menyatakan persetujuan. Hal ini dikarenakan responden setuju setiap pegawai yang melampaui target akan mendapatkan bonus (X2.3).

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diketahui bahwa pernyataan responden terhadap indikator keinginan untuk berkuasa yang menyatakan persetujuan (Setuju + Sangat Setuju) sebanyak 48 responden (80%) yang menyatakan tidak

persetujuan (Tidak Setuju+Sangat Tidak Setuju) sebanyak 1 responden (2%) dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 responden (18%). Jadi responden terbanyak adalah yang menyatakan persetujuan. Hal ini dikarenakan responden setuju jabatan yang diperoleh setiap pegawai ingin diakui oleh rekan kerja (X2.4).

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diketahui bahwa pernyataan responden terhadap indikator kondisi lingkungan yang menyatakan persetujuan (Setuju + Sangat Setuju) sebanyak 52 responden (88%) yang menyatakan tidak persetujuan (Tidak Setuju+Sangat Tidak Setuju) sebanyak 0 responden (0%) dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden (12%). Jadi responden terbanyak adalah yang menyatakan persetujuan. Hal ini dikarenakan responden setuju ketersediaan sarana dan prasarana mendorong semangat kerja (X2.5).

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diketahui bahwa pernyataan responden terhadap indikator kompensasi yang menyatakan persetujuan (Setuju + Sangat Setuju) sebanyak 44 responden (73%) yang menyatakan tidak persetujuan (Tidak Setuju+Sangat Tidak Setuju) sebanyak 1 responden (2%) dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 responden (25%). Jadi responden terbanyak adalah yang menyatakan persetujuan. Hal ini dikarenakan responden setuju kesesuaian antara intensif yang diberikan dengan hasil kerja (X2.6).

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diketahui bahwa pernyataan responden terhadap indikator supervisor dalam pekerjaan yang menyatakan persetujuan (Setuju + Sangat Setuju) sebanyak 46 responden (76%) yang menyatakan tidak persetujuan (Tidak Setuju+Sangat Tidak Setuju) sebanyak 0 responden (0%) dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 14 responden (24%). Jadi responden

terbanyak adalah yang menyatakan persetujuan. Hal ini dikarenakan responden setuju pengarahan yang baik mampu memberikan hasil yang optimal (X2.7).

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diketahui bahwa pernyataan responden terhadap indikator jaminan pekerjaan yang menyatakan persetujuan (Setuju + Sangat Setuju) sebanyak 40 responden (67%) yang menyatakan tidak persetujuan (Tidak Setuju+Sangat Tidak Setuju) sebanyak 1 responden (2%) dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 responden (31%). Jadi responden terbanyak adalah yang menyatakan persetujuan. Hal ini dikarenakan responden setuju setiap pegawai mendapatkan jaminan hari tua (X2.8).

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diketahui bahwa pernyataan responden terhadap indikator status dan tanggung jawab yang menyatakan persetujuan (Setuju + Sangat Setuju) sebanyak 51 responden (85%) yang menyatakan tidak persetujuan (Tidak Setuju+Sangat Tidak Setuju) sebanyak 0 responden (0%) dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 responden (15%). Jadi responden terbanyak adalah yang menyatakan persetujuan. Hal ini dikarenakan responden setuju setiap pegawai mementingkan tanggung jawab dalam bekerja (X2.9).

c. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai atau Variabel Dependen (Y)

Untuk melihat pernyataan responden terhadap indikator-indikator variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat di uraikan sebagai berikut:

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan untuk variabel kinerja pegawai	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
1. Kemajuan bank merupakan tujuan bersama	12	41	7	0	0
	20%	69%	11%	0%	0%
2. Standar yang tinggi membuat pegawai tidak efektif dalam bekerja	14	40	6	0	0
	23%	67%	10%	0%	0%
3. Pegawai melaporkan hasil kerja yang telah dicapai kepada atasan	15	40	5	0	0
	25%	67%	8%	0%	0%

Sumber: Data Primer, 2017

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan untuk variabel kinerja pegawai	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
4. Sarana yang memadai membuat pegawai merasakan kenyamanan dalam bekerja	15	37	8	0	0
	25%	63%	12%	0%	0%
5. Setiap pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan	14	42	3	1	0
	26%	67%	5%	2%	0%
6. Memberikan bonus berupa uang kepada pegawai yang berprestasi	6	38	12	4	0
	10%	63%	20%	7%	0%

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, diketahui bahwa pernyataan responden terhadap indikator tujuan yang menyatakan persetujuan (Setuju + Sangat Setuju) sebanyak 53 responden (89%) yang menyatakan tidak persetujuan (Tidak Setuju+Sangat Tidak Setuju) sebanyak 0 responden (0%) dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden (11%). Jadi responden terbanyak adalah yang

menyatakan persetujuan. Hal ini dikarenakan responden setuju kemajuan bank merupakan tujuan utama (Y1.1).

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, diketahui bahwa pernyataan responden terhadap indikator standar yang menyatakan persetujuan (Setuju + Sangat Setuju) sebanyak 54 responden (90%) yang menyatakan tidak persetujuan (Tidak Setuju+Sangat Tidak Setuju) sebanyak 0 responden (0%) dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden (10%). Jadi responden terbanyak adalah yang menyatakan persetujuan. Hal ini dikarenakan responden setuju standar yang tinggi membuat pegawai tidak efektif dalam bekerja (Y1.2).

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, diketahui bahwa pernyataan responden terhadap indikator umpan balik yang menyatakan persetujuan (Setuju + Sangat Setuju) sebanyak 55 responden (92%) yang menyatakan tidak persetujuan (Tidak Setuju+Sangat Tidak Setuju) sebanyak 0 responden (0%) dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden (8%). Jadi responden terbanyak adalah yang menyatakan persetujuan. Hal ini dikarenakan responden setuju pegawai melaporkan hasil kerja yang telah dicapai kepada atasan (Y1.3).

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, diketahui bahwa pernyataan responden terhadap indikator alat dan sarana yang menyatakan persetujuan (Setuju + Sangat Setuju) sebanyak 52 responden (88%) yang menyatakan tidak persetujuan (Tidak Setuju+Sangat Tidak Setuju) sebanyak 0 responden (0%) dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden (12%). Jadi responden terbanyak adalah yang menyatakan persetujuan. Hal ini dikarenakan responden setuju sarana yang memadai membuat pegawai merasakan kenyamanan dalam bekerja (Y1.4).

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, diketahui bahwa pernyataan responden terhadap indikator kompetensi yang menyatakan persetujuan (Setuju + Sangat Setuju) sebanyak 56 responden (93%) yang menyatakan tidak persetujuan (Tidak Setuju+Sangat Tidak Setuju) sebanyak 1 responden (2%) dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden (5%). Jadi responden terbanyak adalah yang menyatakan persetujuan. Hal ini dikarenakan responden setuju setiap pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan (Y1.5).

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, diketahui bahwa pernyataan responden terhadap indikator motif yang menyatakan persetujuan (Setuju + Sangat Setuju) sebanyak 44 responden (73%) yang menyatakan tidak persetujuan (Tidak Setuju+Sangat Tidak Setuju) sebanyak 4 responden (7%) dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 12 responden (20%). Jadi responden terbanyak adalah yang menyatakan persetujuan. Hal ini dikarenakan responden setuju memberikan bonus berupa uang kepada pegawai yang berprestasi(Y1.6).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.19
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.167	.719		5.795	.000		
	total_x1	.238	.086	.385	2.769	.008	.787	1.270
	total_x2	.225	.073	.047	3.082	.003	.787	1.270

a. Dependent Variable: total_y
Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = 4,167

b₁ = 0,238

b₂ = 0,225

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

e = Tingkat Error, tingkat kesalahan

$$Y = 4,167 + 0,238X_1 + 0,225X_2$$

Bilangan Konstanta mempunyai nilai sebesar 4,167 (positif) menyatakan bahwa jika mengabaikan Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) maka skor Kinerja Pegawai adalah 4,167. Artinya masih tetap ada Kinerja Pegawai walaupun nilai X_1 dan X_2 terhadap Y bernilai nol (0).

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,238 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Lingkungan Kerja akan meningkatkan skor Kinerja Pegawai sebesar 0,238 dengan asumsi Motivasi Kerja (X_2) tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap Lingkungan Kerja (X_1) akan menurunkan Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien regresi X_2 sebesar 0,225 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Motivasi Kerja akan meningkatkan skor Kinerja Pegawai sebesar 0,225 dengan asumsi Lingkungan Kerja (X_1) tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap Motivasi Kerja (X_2) akan menurunkan Kinerja Pegawai (Y).

5. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama/simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.940	2	13.470	4.395	.017 ^a
	Residual	174.710	57	3.065		
	Total	201.650	59			

a. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

b. Dependent Variable: total_y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Uji F dikatakan berpengaruh jika nilai F_{hitung} lebih besar dari $F_{tabel} > 4,01$ sedangkan apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari $F_{tabel} < 4,01$ maka uji F dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel 4.20 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai $F_{hitung} 4,395 > F_{tabel} 4,01$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kinerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama/simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

b. Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kualitas Pelayanan (X_1) dan Kualitas Produk (X_2) secara individu/parsial berpengaruh terhadap variabel Pengambilan Keputusan Nasabah dalam Pembiayaan *Murabahah* (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.167	.719		5.795	.000		
	total_x1	.238	.086	.385	3.769	.008	.787	1.270
	total_x2	.225	.073	.047	3.082	.003	.787	1.270

a. Dependent Variable: total_y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Uji t dikatakan berpengaruh jika nilai t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel} > 2,001$ sedangkan apabila nilai t_{hitung} lebih kecil dari $t_{tabel} < 2,001$ maka uji t dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel 4.21, maka dapat dijelaskan masing-masing variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang sebagai berikut :

- 1) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel 4.21, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar = 3,769 terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar = 3,082 hal ini berarti $t_{hitung} 3,769 > t_{tabel} 2,001$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 2) Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_2) secara individu/parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel 4.21, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar = 3,082 terhadap Kinerja

Pegawai (Y) sebesar = 2,001 hal ini berarti $t_{hitung} 3,082 > t_{tabel} 2,001$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi / Adjusted R Square (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*), ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Hasil perhitungan Adjusted R Square dapat dilihat pada output *Model Summary* (tabel 4.22). Pada kolom Adjusted R Square dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Adapun tabel yang disajikan dibawah ini:

Tabel 4.22
Hasil Uji Adjusted R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.366 ^a	.534	.503	1.751

a. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

b. Dependent Variable: total_y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 4.22 hasil output di atas menunjukkan bahwa pada kolom Adjusted R Square diketahui jumlah persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,503 atau 50,3%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (variabel Lingkungan Kerja dan variabel

Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 50,3%, sedangkan sisanya ($100 - 50,3 = 49,7$) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang, berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} 2,769 dan t_{tabel} 2,001 dengan sig. 0,008 dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,769 > 2,001$) maka hipotesis diterima.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan, terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawainya. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tri Widodo tahun 2010 Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, terhadap kinerja (studi pada pegawai kecamatan sidorejo kota salatiga) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Kondisi lingkungan kerja mencakup perlengkapan dan fasilitas kerja (lingkungan kerja fisik) dan lingkungan kerja non fisik yaitu antara lain suasana kerja dan lingkungan tempat kerja. Jika kondisi tersebut kurang baik maka akan menimbulkan lingkungan yang kurang menyenangkan sehingga rasa kejemuhan dan kelelahan sering terjadi yang lebih lanjut dapat mengakibatkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan akan menurun dan hal ini akan berpengaruh pada kinerja pegawai yang dapat menghambat usaha ataupun rencana yang telah ditentukan perusahaan sebelumnya sehingga tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Sugito bahwa Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih akan menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja, demikian pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja. Untuk itu bank akan perlu memperhatikan dan bertindak agar lingkungan kerja dapat dirasakan kenyamanan, keamanan, kebersihan oleh para pegawai, sehingga kinerja pegawai akan naik.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemajuan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang, berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} 3,082 dan t_{tabel} 2,001 dengan sig. 0,003 dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,082 > 2,001$) maka hipotesis diterima.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan, terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Tanpa motivasi yang tinggi sulit bagi organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya dan motivasi juga merupakan kunci dari kesuksesan bagi seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adietya Ari Hetami tahun 2009 Pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada sebuah persero asuransi yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk mewujudkan apa yang dia inginkan, dengan hal itu maka akan

ada dorongan dalam dirinya untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas diri agar bisa tercapai sesuatu yang diinginkannya seperti dalam dunia kerja, jika seseorang termotivasi untuk menempati suatu jabatan tertentu yang pastinya jabatan tersebut harus memiliki kualifikasi khusus yang harus dipenuhi dalam jabatan tersebut, maka seseorang yang menginginkan hal itu harus mencapai kualifikasi dengan dorongan atau motivasi dalam dirinya.

Hal ini sesuai dengan yang diungkap oleh Sunarto bahwa cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpuaskan, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul.

3. Pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang,

berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh f_{itung} 3,082 dan F_{tabel} 2,001 dengan sig. 0,003 dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,082 > 2,001$) maka hipotesis diterima.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan, terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawainya. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Emilia Noviani Asta Sari (2009) Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan yang diungkap oleh Soekidjo 2010 bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja. Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan dan motivasi kerja pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu aspek motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah salah satu kunci utama dalam pencapaian tujuan bersama yang diharapkan. Dengan kata lain bahwa variabel lingkungan dan motivasi kerja ikut menentukan kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat kenyamanan, keamanan dan kebersihan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai begitu pula sebaliknya. Jika kondisi tersebut kurang baik maka akan menimbulkan lingkungan yang kurang menyenangkan sehingga rasa kejenuhan dan kelelahan sering terjadi yang lebih lanjut dapat mengakibatkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan

akan menurun dan hal ini akan berpengaruh pada kinerja pegawai yang dapat menghambat usaha ataupun rencana yang telah ditentukan perusahaan sebelumnya sehingga tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai. Kinerja yang tinggi dapat diperoleh dengan motivasi kerja yang tinggi pula. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk mewujudkan apa yang dia inginkan, dengan hal itu maka akan ada dorongan dalam dirinya untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas diri agar bisa tercapai sesuatu yang diinginkannya seperti dalam dunia kerja, jika seseorang termotivasi untuk menempati suatu jabatan tertentu yang pastinya jabatan tersebut harus memiliki kualifikasi khusus yang harus dipenuhi dalam jabatan tersebut, maka seseorang yang menginginkan hal itu harus mencapai kualifikasi dengan dorongan atau motivasi dalam dirinya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal tersebut dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar $2,769 > t_{tabel} 2,001$ dan nilai signifikansi (sig.) $0,008 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang terbukti.
2. Variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal tersebut dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar $3,082 > t_{tabel} 2,001$ dan nilai signifikansi (sig.) $0,003 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang terbukti.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} 4,395 > F_{tabel} 4,01$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,17 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua (H_3) yang menyatakan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang terbukti.

B. Saran

Penulis menyadari masih terdapat keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian ini. Oleh karena itu hasil penelitian ini belum dikatakan sempurna. Namun dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hal yang harus dilakukan lebih lanjut diantaranya:

1. Dari sisi akademis

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mahasiswa dalam melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang lebih banyak (jumlah variabel bebas) serta dalam melakukan penelitian hendaknya dilakukan di berbagai tempat.

2. Dari sisi perusahaan (Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang)

Untuk perkembangan dalam Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang sendiri ini sangat diperlukan, karena tidak ada batas teritorial dalam bekerja, dengan demikian kegiatan operasional pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang akan berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Asta Sari, Emilia Noviani. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang*, (Semarang: UIN Walisongo)
- Duwi, Priyatno. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Jakarta: MediaKom
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, Jakarta: Mitra Wacana Media
- Firnidia, Linda. 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Jepara*, (Jepara: Universitas Islam Nahdatul Ulama).
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graham Ilmu
- Hasibuan, Melayu,S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____.2012. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hetami, Adietya Ari. 2009. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sebuah Persero Asuransi*, (Jakarta: Universitas Trisakti)
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: Raja Grafindo Persada
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2012. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Munandar, Sunyoto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Peres
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoatmojo, Soekidjo. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rieneka Cipta

- Priansa, Donni juni dan Fenny Damayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: CV. Alfabeta
- Robbins, Stephen, P. 2010. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sugito, Hadi. 2015. *Pengertian Proses dan Desain Proses Pengembangan SDM*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Prenamedia Group
- Sumanto. 2014. *Statistika Terapan*. jakarta: CAPS
- Sunarto. 2010. *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta :Amus
- Sunyoto, Danang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Kencana Prenada Media Group
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Teguh, Muhammad. 2011. *Metode Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Raja Grafindo
- Veitzal Rivai Zainal dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers: Jakarta. 2014
- Widodo, Tri. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)*, (Sidorejo: Politeknik Negeri Semarang)
- Wiratna Sujarweni. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta:Pustaka Baru

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Dwi Astuti

Nim : 14180056

Jurusan / Fakultas : D3 Perbankan Syariah/ekonomi dan bisnis islam

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat, Tanggal Lahir : Belitang OKU, 17 Desember 1996

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat : JL. Desa Taraman RT 07 RW 03 Kec.
Semendawai Suku III Kab. OKU Timur

Jenjang Pendidikan :

- SD Negeri 2 Taraman
- SMP Negeri 1 Semendawai Timur
- SMA Negeri 1 Belitang

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, Agustus 2017

Dwi Astuti
14180056

Lampiran 1. Instrumen Penelitian

Pengantar Daftar Kuesioner

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth : Bapak/Ibu/Sdr/I

Pegawai Bank Sumsel Babel KC Palembang

di-

tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka penilaian tugas akhir yang berjudul “ **PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL SYARIAH KANTOR CABANG PALEMBANG**”, maka dengan segala hormat kiranya Bapak/Ibu/Sdr/I untuk menjawab serangkaian pernyataan daftar kuesioner ini bukanlah yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/I diharapkan objektif artinya diisi apa adanya.

Kuesioner hal bukanlah semacam test psikologi dari manajemen, maka untuk itu

Bapak/Ibu/Sdr/I tidak perlu ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya, maksudnya semua jawaban yang diberikan Bapak/Ibu/Sdr/I adalah benar dan sesuai kondisi yang dirasakan. Kuesioner ini hanya ditujukan untuk kepentingan penelitian, sehingga jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan sebagai pegawai pada PT. Bank Pembangun Daerah Sumatera Selatan Bangka Belitung. Walaupun identitas Bapak/Ibu/Sdr/I dicantumkan akan tetap dijaga kerahasiaannya.

Demikian surat pengantar ini dibuat, atas perhatian, bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Peneliti,

Dwi Astuti

NIM.14180056

Lampiran 2. Petunjuk Pengisian Daftar Kuesioner

Berikanlah jawaban yang menurut anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dengan memberikan tanda checklist (✓) pada kolom alternatif jawaban yang tersedia, yaitu:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RG : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Karakteristik Identitas Responden:

- a. Umur : 20-24thn 25-29th 30-35
>35thn
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan*
- c. Masa Kerja : 1-3thn 4-6thn 10thn
>10thn
- d. Pendidikan Terakhir : SMA SMK D3 S1 S2

*) Coret yang tidak perlu

KUESIONER

Variabel Lingkungan Kerja (X1)						
No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Suasana kerja di setiap ruangan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang nyaman					
2.	Hubungan setiap pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang harmonis					
3.	Setiap pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang mendapatkan fasilitas sesuai dengan jenis pekerjaannya					
4.	Setiap ruangan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang mendapatkan penerangan yang cukup					
5.	Sirkulasi udara setiap ruangan di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang baik					

6.	Setiap ruangan di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang bebas dari kebisingan					
7.	Keamanan lingkungan kerja di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang terjamin					
8.	Tata warna setiap ruangan di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang serasi					

Variabel Motivasi (X2)						
No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Setiap pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang bekerja untuk dapat meneruskan hidupnya					
2.	Kemampuan pada pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang dalam meningkatkan semangat kerja untuk memiliki sesuatu					
3.	Setiap pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang yang melampaui target akan mendapatkan bonus					
4.	Jabatan yang diperoleh setiap pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang ingin diakui oleh rekan kerja					
5.	Ketersediaan sarana dan prasarana					

	mendorong semangat kerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang					
6.	Kesesuaian antara insentif yang diberikan dengan hasil kerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang					
7.	Pengarahan yang baik mampu memberikan hasil pekerjaan yang optimal					
8	Setiap pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang mendapatkan jaminan hari tua					
9	Setiap pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang mementingkan tanggung jawab dalam bekerja					

Variabel Kinerja Pegawai (Y)						
No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Kemajuan Bank merupakan tujuan bersama dari setiap pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang					
2.	Standar yang tinggi dalam mencapai tujuan membuat pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang tidak efektif dalam bekerja					
3.	Pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang melaporkan hasil kerja yang					

	telah dicapai kepada atasan					
4.	Sarana yang memadai membuat pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang merasakan kenyamanan dalam bekerja					
5.	Setiap Pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan					
6.	Memberikan bonus berupa uang kepada pegawai yang berprestasi					

LAMPIRAN 6

Distribusi Responden

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
20-24	17	28.3
25-29	32	53.3
30-35	11	18.3
>35	0	0
Total	60	100.0

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	29	48.3
Laki-laki	31	51.7
Total	60	100.0

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1-3	13	21.7
4-6	36	60.0
7-10	10	16.7
>10	1	1.7
Total	60	100.0

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	0	0
D3	10	16.7
S1	42	70.0
S2	8	13.3
Total	60	100.0

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	total_x 1
x1.1	Pearson Correlation	1	.524**	.087	-.092	.035	.173	.090	-.090	.427**
	Sig. (2-tailed)		.000	.510	.486	.792	.186	.494	.493	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.2	Pearson Correlation	.524**	1	.248	.315*	.280*	.081	.000	.000	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000		.056	.014	.030	.540	1.000	1.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.3	Pearson Correlation	.087	.248	1	.374**	.000	.217	.219	.218	.551**
	Sig. (2-tailed)	.510	.056		.003	1.000	.096	.093	.095	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.4	Pearson Correlation	-.092	.315*	.374**	1	.233	.338**	.199	.304*	.615**
	Sig. (2-tailed)	.486	.014	.003		.074	.008	.128	.018	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.5	Pearson Correlation	.035	.280*	.000	.233	1	.522**	.052	-.115	.442**
	Sig. (2-tailed)	.792	.030	1.000	.074		.000	.696	.380	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.6	Pearson Correlation	.173	.081	.217	.338**	.522**	1	.404**	.157	.673**
	Sig. (2-tailed)	.186	.540	.096	.008	.000		.001	.230	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.7	Pearson Correlation	.090	.000	.219	.199	.052	.404**	1	.602**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.494	1.000	.093	.128	.696	.001		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.8	Pearson Correlation	-.090	.000	.218	.304*	-.115	.157	.602**	1	.475**
	Sig. (2-tailed)	.493	1.000	.095	.018	.380	.230	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
total_x 1	Pearson Correlation	.427**	.556**	.551**	.615**	.442**	.673**	.586**	.475**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

x2.8	Pearson Correlation	.089	.146	.208	.313*	.157	.366**	.494**	1	.208	.552**
	Sig. (2-tailed)	.500	.265	.110	.015	.230	.004	.000		.110	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x2.9	Pearson Correlation	.378**	.535**	1.000**	.525**	.077	.179	.097	.208	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.559	.171	.459	.110		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
total_x2	Pearson Correlation	.586**	.704**	.675**	.616**	.492**	.675**	.523**	.552**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	10

C. VARIABEL KINERJA (Y)

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	total_y
y1	Pearson Correlation	1	.018	-.045	.119	.222	.045	.421**
	Sig. (2-tailed)		.893	.732	.365	.088	.730	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60
y2	Pearson Correlation	.018	1	.143	.198	.197	.000	.482**
	Sig. (2-tailed)	.893		.275	.129	.131	1.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
y3	Pearson Correlation	-.045	.143	1	.339**	.079	.137	.518**
	Sig. (2-tailed)	.732	.275		.008	.548	.295	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
y4	Pearson Correlation	.119	.198	.339**	1	.189	.042	.605**
	Sig. (2-tailed)	.365	.129	.008		.148	.752	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
y5	Pearson Correlation	.222	.197	.079	.189	1	.221	.606**
	Sig. (2-tailed)	.088	.131	.548	.148		.089	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
y6	Pearson Correlation	.045	.000	.137	.042	.221	1	.497**
	Sig. (2-tailed)	.730	1.000	.295	.752	.089		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
total_y	Pearson Correlation	.421**	.482**	.518**	.605**	.606**	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	7

LAMPIRAN 8

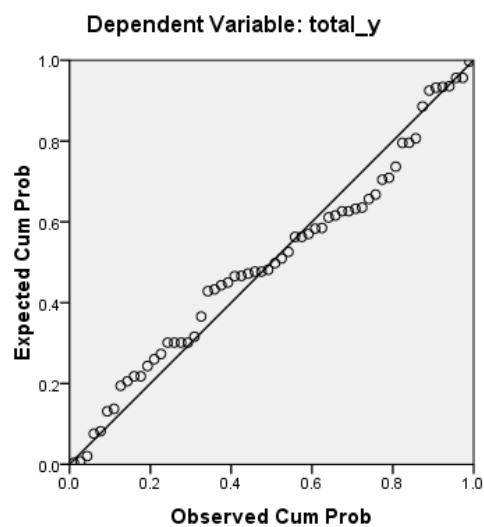
UJI ASUMSI KLASIK

A. NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72081051
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.747
Asymp. Sig. (2-tailed)		.632
a. Test distribution is Normal.		

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



B. MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.167	.719		5.795	.000		
	total_x1	.238	.086	.385	2.769	.008	.787	1.270
	total_x2	.225	.073	.047	3.082	.003	.787	1.270

a. Dependent Variable: total_y

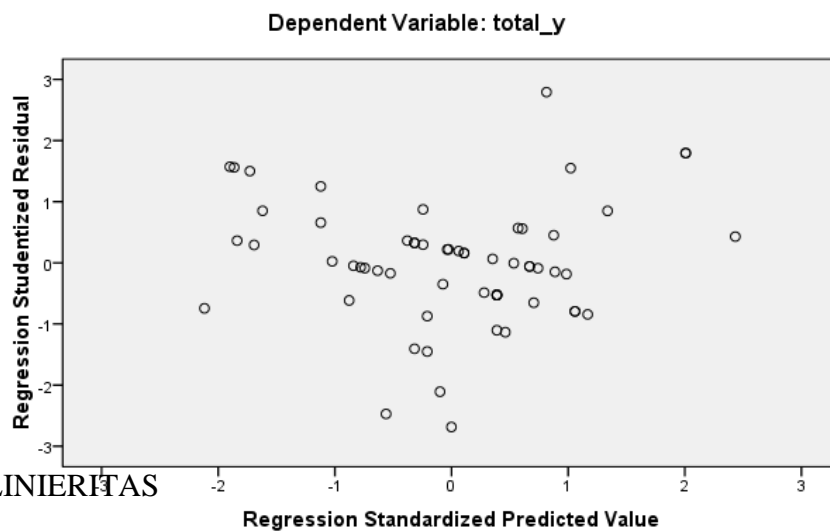
C. HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.167	2.719		6.682	.000
	Lingkungan	.238	.086	.385	2.769	.008
	Motivasi	-.025	.073	-.047	-.338	.737

a. Dependent Variable: ABS_RES

Scatterplot



Hasil Uji Linier Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja

	Sig.
Kinerja Pegawai * Lingkungan Kerja	0,002
<i>linearity</i>	
<i>Deviation from linearity</i>	0,066

Hasil Uji Linier Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja

	Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi Kerja	0,009
<i>linearity</i>	
<i>Deviation from linearity</i>	0,247

LAMPIRAN 9

UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.167	.719		5.795	.000		
	total_x1	.238	.086	.385	2.769	.008	.787	1.270
	total_x2	.225	.073	.047	3.082	.003	.787	1.270

a. Dependent Variable: total_y

UJI HIPOTESIS

A. UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.940	2	13.470	4.395	.017 ^a
	Residual	174.710	57	3.065		
	Total	201.650	59			

a. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

b. Dependent Variable: total_y

B. UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.167	.719		5.795	.000		
	total_x1	.238	.086	.385	2.769	.008	.787	1.270
	total_x2	.225	.073	.047	3.082	.003	.787	1.270

a. Dependent Variable: total_y

C. UJI DETERMENASI KORELASI R SQUARE (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.366 ^a	.534	.503	1.751

a. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

b. Dependent Variable: total_y