

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI UTAMA  
FINANCE KOTA PALOPO**

Disusun dan diajukan oleh

PRATIWI S.  
201620130

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
Pada tanggal 14 Oktober 2021

Pembimbing I




Dr. Sapar, S.E., M.Si  
NIDN. 0901017705

Pembimbing II



Dr. Muh. Yusuf Q., S.E., M.M.  
NIDN. 0024096601

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palopo



Habid, S.E., M.M.  
NIDN: 0925036601

Ketua  
Program Studi Manajemen



Imran Ukkas, S.E., M.M.  
NIDN: 0903048602

**HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI  
UTAMA FINANCE KOTA PALOPO**

Disusun dan diajukan oleh

**PRATIWI S.  
201620130**

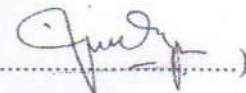
Telah dipertahankan dalam ujian Skripsi pada tanggal 14 Oktober 2021 dan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo.

**Susunan Dewan Penguji**

1. Penguji : Dr. Sapar, S.E., M.Si

()

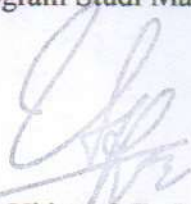
2. Penguji : Dr. Muhammad Aqsa, S.Kom, M.Si

()

3. Penguji : Drs. Ahmad Suardi, M.M

()

Ketua Program Studi Manajemen

  
**Imran Ukkas, S.E., M.M.**  
NIDN: 0903048602

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi
  - a. Nama : Pratiwi S.
  - b. Tempat Tanggal Lahir : Palopo, 29 Januari 1998
  - c. Agama : Islam
  - d. Pekerjaan : Mahasiswa
  - e. Alamat Rumah : Btn. Hartaco Blok 2H/37
  - f. No.Telepon/Hp :085255142345
2. Nama Orang Tua
  - a. Ayah : Syafaruddin Rumallah S.E
  - b. Ibu : Herawati
3. Pendidikan
  - a. SD Negeri 440 Salekoe Palopo, Tamat Tahun 2010
  - b. SMP Negeri MTSN Model Palopo, Tamat Tahun 2013
  - c. SMA Negeri 5 Palopo, Tamat Tahun 2016
4. Pengalaman organisasi
  - a. Himpunan Mahasiswa Kreatif
  - b. -

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala ridho, rahmat dan hidayahnyalah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini, sehingga terselesaikan tepat pada waktunya dan skripsi ini berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo”**. Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan dalam meraih gelar sarjana manajemen di Universitas Muhammadiyah Palopo.

Skripsi ini disusun karena penulis berkenginan untuk membuat sebuah karya ilmiah melalui atas segala ilmu dan pengalaman yang telah diperoleh selama ini di Universitas Muhammadiyah Palopo, walaupun karya tulis ini sangat sederhana namun ini sangat bermakna bagi para pembaca dan juga penulis.

Dalam penyusunan skripsi ini pastinya tidak lepas dari bantuan, pembimbing dan dukungan dari berbagai pihak manapun, baik dari segi materi maupun dorongan yang diberikan sehingga skripsi ini selesai tepat pada waktunya. Sehingga pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr.Salju, S.E, M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palopo.
2. Bapak Hapid, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo.

3. Bapak Dr.Sapar, S.E., M.Si selaku pembimbing 1 yang sabar dalam membina dan memberikan masukan dan juga arahan kepada penulis mulai dari penyusunan proposal hingga penelitian sampai dengan selesainya skripsi ini.
4. Bapak Dr. Muh.Yusuf Q. S.E., M.M selaku pembimbing 2 yang sabar dalam memberikan masukan dan arahan kepada penulis mulai dari penyusunan proposal hingga penelitian sampai dengan selesainya skripsi ini.
5. Bapak Imran Ukkas S.E, M.M selaku Ketua Program Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palopo.
6. Bapak dan ibu dosen yang penuh dengan kesabaran dan penuh dengan ketekunan dalam membimbing dan mengarahkan penulis sampai pada tahap akhir penyelesaian studi di Universitas Muhammadiyah Palopo.
7. Bapak dan ibu staf pengelolah di Universitas Muhammadiyah Palopo yang telah membantu penulis dalam hal administrasi.
8. Terkhusus untuk kedua orang tua saya dan saudara-saudara saya, yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
9. Teman-teman saya, terimakasih atas semua suport, semangat dan bantuan nya dalam menyelesaikan skripsi ini

Palopo, 14 Oktober 2021

**Penulis**



PRATIWI S.

NIM : 201620130

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Manfaat Penelitian .....	7
1.4 Tujuan Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Kinerja Karyawan .....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	9
2.1.2 Penelitian Kinerja.....	10
2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja .....	11
2.1.4 Indikator Kinerja .....	11
2.2 Motivasi .....	12
2.2.1 Pengertian Motivasi .....	12
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	13
2.2.3 Tujuan Motivasi .....	14
2.3 Lingkungan Kerja.....	14
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	14
2.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja .....	15
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja .....	16
2.4 Penelitian Terdahulu .....	17
2.5 Kerangka Konseptual .....	20
2.6 Hipotesis Penelitian.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>22</b>
3.1 Desain Penelitian.....	22
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	22
3.3 Populasi dan Sampel .....	22
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	23
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	23
3.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional .....	24
3.7 Instrumen Penelitian.....	25
3.8 Metode Analisis Data.....	25
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>29</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	29
4.1.1 Sejarah PT Mandiri Utama Finance (MUF) .....	29
4.1.2 Visi dan Misi PT Mandiri Utama Finance.....	30

4.1.3 Struktur Organisasi MUF .....	30
4.2 Hasil Analisis Deskriptif.....	31
4.2.1 Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.....	31
4.2.2 Deskripsi responden berdasarkan usia.....	32
4.2.3 Deskripsi responden berdasarkan pendidikan .....	32
4.2.4 Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja.....	33
4.2.5 Deskripsi jawaban responden .....	34
4.3 Hasil Penelitian .....	37
4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	37
4.3.2 Hasil pengujian hipotesis .....	39
4.4 Pembahasan.....	42
4.4.1 Pengaruh kepuasan terhadap loyalitas pelanggan.....	42
4.4.2 pengaruh kepercayaan terhadap loyalitas pelanggan.....	44
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>46</b>
5.1 Kesimpulan.....	46
5.2 Saran.....	46
<b>DAFTAR RUJUKAN .....</b>	<b>47</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>50</b>

**DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	32
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	32
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	33
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden Motivasi.....	34
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja.....	35
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	36
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Motivasi .....	37
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	38
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	38
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas.....	39
Tabel 4.12	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
Tabel 4.13	Hasil Uji t (Parsial) .....	41
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	42



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi MUF.....	29

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	50
Lampiran 2	Rekapitulasi Jawaban Responden .....	53
Lampiran 3	Uji Statistik Deskriptif.....	56
Lampiran 4	Uji Distribusi Jawaban Responden .....	57
Lampiran 5	Uji Validitas .....	60
Lampiran 6	Uji Reliabilitas.....	63
Lampiran 7	Uji Regresi Linear Berganda.....	64
Lampiran 7	Uji Hipotesis.....	65

**DAFTAR SINGKATAN**

MUF	Mandiri Utama Finance
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
N	Netral
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju
a	Nilai <i>Intercept</i> (Konstan)
b	Koefisien Regresi
e	Error

## INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Mandiri Utama Finance yang berjumlah 35 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mandiri Utama Finance. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner penelitian menggunakan skala likert. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan *Statistical Packages for Social Science* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan sebesar 0,005, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja pada perusahaan berdampak pada semakin tinggi tingkat kinerja karyawan perusahaan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan sebesar 0,001, yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.

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

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine whether motivation and work environment affect employee performance. The population and sample of this research are employees who work at PT Mandiri Utama Finance, totaling 35 employees. The technique used was purposive sampling saturated. Sample in this study were employees of PT Mandiri Utama Finance. The research method used is descriptive quantitative research method with data collection using a questionnaire. The research questionnaire used a Likert scale. Data analysis used multiple linear regression analysis using Statistical Packages for Social Science (SPSS). The results show that motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a significant level of 0.005, which means that the higher work motivation in the company has an impact on the higher level of employee performance. The work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a significant level of 0.001, which means that the better the work environment in the company has an impact on the higher employee performance.*

**Keywords:** *Motivation, Work Environment, Employee Performance.*

Pratiwi S

## BAB I-5 (2).doc

## Sources Overview

17%

OVERALL SIMILARITY

1	repository.umpalopo.ac.id INTERNET	6%
2	media.neliti.com INTERNET	1%
3	etheses.iainponorogo.ac.id INTERNET	1%
4	repository.uinjkt.ac.id INTERNET	<1%
5	digilibadmin.unismuh.ac.id INTERNET	<1%
6	text-id.123dok.com INTERNET	<1%
7	eprints.uny.ac.id INTERNET	<1%
8	repository.ibs.ac.id INTERNET	<1%
9	vivimursal.blogspot.com INTERNET	<1%
10	id.scribd.com INTERNET	<1%
11	repositori.umsu.ac.id INTERNET	<1%
12	repository.iainkudus.ac.id INTERNET	<1%
13	jurnal.untan.ac.id INTERNET	<1%
14	eprints.stainkudus.ac.id INTERNET	<1%
15	repository.unhas.ac.id INTERNET	<1%
16	repository.unej.ac.id INTERNET	<1%
17	docplayer.info INTERNET	<1%

18

eprints.undip.ac.id  
INTERNET

<1%

19

eprints.unpam.ac.id  
INTERNET

<1%

**Excluded search repositories:**

- Submitted Works
- Publications
- Crossref
- Crossref Posted Content

**Excluded from Similarity Report:**

- Small Matches (less than 25 words).

**Excluded sources:**

- None

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu perusahaan, baik mencari keuntungan maupun tidak, mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan-perusahaan tersebut bersaing dengan berlomba-lomba menyalurkan jamuan yang baik untuk publik dan dengan berusaha mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, dengan tujuan agar mampu bertahan dalam persaingan global yang semakin kompleks. Untuk bersaing, company wajib mempunyai daya tarik tertentu yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain. Salah satu keunggulan tersebut adalah kualitas sumber daya manusia dan memiliki etos kerja yang tinggi.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sehingga harus diarahkan melalui manajemen SDA masyarakat efektif dan efisien (Rahayu, 2019). Oleh karena itu, manajemen SDA publik harus diperhatikan agar kinerja pegawai menjadi efektif dan efisien. Pengelolaan <sup>7</sup>SDM adalah fungsi dalam organisasi yang dirancang untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam melayani tujuan strategis pemberi kerja (Indartono, 2015).

Kinerja termasuk faktor yang memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Kasmir (2016), kinerja merupakan tingkat capaian yang



dihasilkan oleh karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diselesaikan. Sedangkan pengertian kinerja menurut Hamali (2016) adalah hasil suatu pekerjaan yang mempunyai jalinan yang kuat bersama dengan himpunan, kepuasan pelanggan dan memberikan kontribusi terhadap perekonomian.

Kinerja merupakan capaian hasil kerja seseorang dalam suatu lingkungan himpunan yang memiliki tujuan yang sah dan tidak melanggar hukum yang berlaku. Kinerja karyawan merupakan faktor terpenting dalam mencapai produktivitas usaha. Karyawan memiliki peran strategis dalam organisasi yakni sebagai pembuat rencana, pemikir dan pengontrol kegiatan organisasi yang sesuai dengan tujuan.

Seperti yang ditunjukkan oleh Kasmir (2016:189) ada faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja, secara spesifik: kemampuan dan keterampilan, informasi, rencana kerja, karakter, inspirasi kerja, administrasi, gaya otoritas, budaya hierarkis, pemenuhan pekerjaan, tempat kerja, kesetiaan, tanggung jawab, dan disiplin, kerja. Sedangkan unsur-unsur yang mempengaruhi pelaksanaan menurut Harini (2018) adalah tanggung jawab dan tempat kerja. Banyak unsur yang menentukan pelaksanaan pekerja, beberapa faktor yang harus diperhatikan adalah inspirasi kerja dan tempat kerja

Inspirasi individu memberikan daya dorong utama yang membuat jiwa bekerja sama, berhasil bekerja dan terkoordinasi dengan setiap upayanya untuk mencapai pemenuhan (Hasibuan, 2016: 142). Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) inspirasi adalah kecenderungan untuk melakukan latihan, dimulai dari

dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan perubahan diri, aklimatisasi diri untuk memenuhi niat.

Inspirasi adalah dorongan yang berkembang dalam diri seseorang. Baik individu yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu tugas secara maksimal dengan memanfaatkan setiap kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan hierarkis. Marayasa (2019) merekomendasikan bahwa memberikan penghiburan sebagai bentuk inspirasi sangat penting dalam mengembangkan pekerjaan pekerja lebih lanjut, sehingga mereka dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh para eksekutif. Hubungan antara inspirasi, tekad dan hasil kerja yang ideal memiliki struktur langsung, seperti dengan memberikan inspirasi kerja yang besar, semangat perwakilan akan meningkat dan hasil kerja akan ideal sesuai pedoman pelaksanaan yang telah ditetapkan.

Dengan inspirasi kerja yang tinggi, perwakilan akan bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan, namun jika inspirasi kerja rendah, mereka tidak akan bersemangat untuk bekerja dan menyerah tanpa masalah. Orang-orang yang bekerja dalam sebuah asosiasi harus memiliki inspirasi yang kuat untuk tetap menyadari kesempatan dan perubahan yang terus terjadi. Bagaimanapun, untuk situasi ini inspirasi kerja harus dengan kapasitas manusia untuk mendominasi dalam pergaulan. Mengetahui data inspirasi pekerja akan sangat berguna dalam mengatur dan menciptakan perwakilan untuk pelaksanaan yang lebih baik.

Untuk memaksimalkan kinerja karyawan, kepemimpinan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Fenomena yang ada selama ini, meskipun

motivasi sering diberikan, tidak cukup efektif untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk melakukan yang terbaik dalam menjalankan tugasnya. Motivasi mempengaruhi moral yang pada gilirannya mempengaruhi hasil. Dengan memberikan motivasi kerja yang tepat kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Terlebih lagi, dengan inspirasi, para wakil dapat berfungsi dengan baik sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Selain itu, tempat kerja merupakan salah satu variabel utama dalam meningkatkan eksekusi pekerja. Tempat kerja yang sesuai dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan sehingga perwakilan memiliki semangat untuk bekerja dan lebih mengembangkan pelaksanaan pekerja.

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai kekuatan-kekuatan yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan George R. Terry (2006:23). Menurut Sadarmayanti (2001:01) lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja dan cara kerja, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

<sup>16</sup> Lingkungan kerja adalah suatu proses kerja dimana lingkungan berinteraksi menurut pola tertentu dan masing-masing mempunyai ciri atau nilai tertentu tentang organisasi yang tidak dapat dipisahkan dari lingkungan dimana organisasi dan manusia itu berada. pusat segalanya. Nitisemito (2008) menyatakan bahwa tempat kerja juga merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan

merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi penampilan seorang pekerja. Tempat kerja mempengaruhi perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh orang-orang yang menjadi bagian dari organisasi tersebut, baik yang dipimpin maupun yang bergerak. Suatu perusahaan akan gagal mencapai tujuannya jika orang-orang yang bekerja di sana tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan. Motivasi dan lingkungan kerja bagi karyawan dapat memberikan dampak positif bagi suatu perusahaan, karena mereka dapat menjalankan perannya sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan. Motivasi dan lingkungan kerja yang baik juga dapat mendukung keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT Mandiri Utama Finance (MUF) adalah anak perusahaan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk yang bergerak di bidang pembiayaan multiguna untuk melayani perorangan Indonesia dengan membayar pembayaran (porsi) yang terjadwal secara teratur. MUF secara resmi diselesaikan pada 21 Januari 2015 dan telah didaftarkan dan dibatasi oleh Regulator Otoritas Jasa Keuangan (OJK). MUF terletak di Jl. Andi Kambo, Kota Palopo, Sulawesi Selatan.

Mandiri Utama Finance (MUF) perlu meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawainya agar dapat melayani kebutuhan sehari-hari masyarakat Kota Palopo. <sup>2</sup> Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja di perusahaan dan bagaimana upaya perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan agar kinerja karyawan menjadi lebih efektif. Hal ini sangat perlu dilakukan oleh pimpinan MUF di Kota

Palopo, agar kinerja karyawan perusahaan meningkat dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang melihat motivasi karyawan, lingkungan kerja, dan kinerja memberikan hasil yang berbeda atau terdapat kesenjangan dalam hasil penelitian. Diantaranya, penelitian yang disutradarai oleh Faradila (2019) menunjukkan bahwa inspirasi berpengaruh signifikan terhadap eksekusi pekerja. Sesuai dengan pemeriksaan Muzakki (2020) yang mengungkapkan bahwa inspirasi berdampak pada eksekusi pekerja. Meskipun tidak sama dengan penelitian yang dikemukakan oleh Surjosuseno (2015) yang menyatakan bahwa inspirasi kerja tidak berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerja..

Pemeriksaan yang diarahkan oleh Mufidah (2020) menunjukkan bahwa tempat kerja secara signifikan mempengaruhi eksekusi perwakilan. Sesuai dengan penelitian Rahayu (2019) yang menyatakan bahwa tempat kerja berdampak pada eksekusi pekerja. Sementara itu, tidak sama dengan pemeriksaan yang dipimpin oleh Sandhi (2013) yang menganggap bahwa tempat kerja tidak berdampak pada eksekusi perwakilan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan adanya Gap hasil penelitian maka dapat di ajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

- a. tidak diragukan lagi dampak tempat kerja pada presentasi perwakilan di PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo?
- b. tidak diragukan lagi dampak tempat kerja pada presentasi perwakilan di PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- a) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Mandiri Utama Finance Kota Palopo.
- b) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini juga diharpkan dapat menjadikan bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi organisasi, hasil kajian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pemikiran dan komitmen pemikiran yang bermanfaat bagi organisasi PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo..
- c. Bagi masyarakat, khususnya di lingkungan perguruan tinggi melalui karya ilmiah ini dapat menambah wawasan pembaca dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian lainnya dalam mengadakan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang sama.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, terlepas dari apakah organisasi itu mencari laba atau tidak, yang dicapai selama periode waktu tertentu (Irham, 2016). Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata kinerja pekerjaan dan juga dikenal sebagai kinerja aktual atau kinerja kerja atau kinerja aktual yang dilakukan oleh seorang karyawan.

Menurut Kamus Oxford, eksekusi adalah suatu rangkaian kegiatan atau metode bertindak atau melakukan kapasitas hierarkis (Moehariono, 2012). Sedangkan menurut Hasibuan (2016), eksekusi adalah hal yang dilakukan seseorang dalam melakukan perintah yang diberikan kepadanya tergantung pada penguasaan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Menurut Mangkunegara (2015), pelaksanaan adalah akibat dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang wakil secara subyektif dan kuantitatif dalam memenuhi kewajiban yang diberikan kepadanya. Kualitas disini ditandai dengan kerapian, kehalusan dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Apa yang disiratkan oleh jumlah, sekali lagi, adalah konsekuensi dari ukuran pekerjaan yang perlu dilakukan oleh seorang wakil.

Dari berbagai anggapan tentang eksekusi, sangat mungkin beralasan bahwa presentasi adalah hasil kerja yang harus dimungkinkan secara kuantitatif



dan subjektif oleh individu atau kumpulan individu dalam suatu asosiasi sesuai dengan keterampilan dan tujuan dari setiap asosiasi. asosiasi yang bersangkutan, tidak mengabaikan hukum dan sesuai etika dan moral.

### **2.1.2 Penilaian Kinerja**

Evaluasi kinerja adalah interaksi yang dimanfaatkan oleh asosiasi untuk menciptakan atau mendorong pelaksanaan yang efektif dalam pelaksanaannya. Penilaian harus dimungkinkan dengan membandingkan pekerjaan yang dilakukan oleh perwakilan dan pedoman kerja. Jika hasil kerja mencapai atau melampaui pedoman kerja, pameran perwakilan dapat dikatakan "dapat diterima". Kemudian lagi, seorang wakil yang hasil kerjanya tidak memenuhi pedoman kerja dikenang karena pelaksanaannya yang buruk atau gagal memenuhi harapan. (Wilson, 2012).

Pentingnya penilaian eksekusi diidentifikasi dengan komitmen tunggal atau eksekusi yang dikomunikasikan dalam tugas yang dibagikan. Umumnya, evaluasi terkait dengan menyadari betapa bergunanya pekerja dan terlepas dari apakah mereka benar-benar ingin melakukan hal yang sama atau lebih berhasil di masa depan sehingga perwakilan, asosiasi dan masyarakat dapat mengambil manfaat darinya. (Pandi, 2018).

### **2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja**

Menjalankan tinjauan kinerja untuk manajemen memiliki banyak manfaat. Manajemen menggunakan penilaian kinerja untuk:

1. Mengelola jalannya organisasi secara efektif dan efisien melalui motivasi karyawan yang maksimal..

2. Membantu menentukan pilihan tentang pekerja, misalnya, Promosi, pemindahan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. ID persiapan dan peningkatan kebutuhan untuk perwakilan dan jaminan standar pilihan dan penilaian program persiapan untuk pekerja.
4. Berikan umpan balik kepada karyawan tentang bagaimana manajer Anda menilai kinerja mereka..
5. Membuat dasar untuk pembagian hadiah.

#### **2.1.4 Indikator Kinerja**

Menurut Suparyadi, angka-angka kunci untuk indikator kinerja dapat dibagi menjadi lima kategori, yaitu:: (Pandi, 2018)

##### **1. Kuantitas**

Kuantitas adalah jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam pembuatan barang untuk dikonsumsi atau digunakan oleh pelanggan.

##### **2. Kualitas**

Kualitas adalah spesifikasi barang, seperti bahan baku, desain, keandalan dan kegunaan barang yang diproduksi oleh karyawan dibandingkan dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

##### **3. Ketepatan waktu**

Ketepatan waktu adalah sejauh mana karyawan dapat memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya.

##### **4. Kreativitas**

Kreativitas adalah kemampuan pegawai untuk mengembangkan ide atau kreativitas dalam rangka mempercepat atau mempercepat pelaksanaan pekerjaannya dan mengatasi hambatan atau masalah yang muncul.

## 5. Kerja sama

Kerjasama adalah perilaku karyawan ketika berhubungan dengan orang lain (atasan, karyawan, bawahan, pihak luar) ketika melakukan suatu kegiatan.

### 2.1 Motivasi

#### 2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2016), inspirasi adalah hal yang menyebabkan, mengalirkan dan mendukung perilaku manusia sehingga mereka siap untuk berusaha dengan tulus dan mencapai hasil yang ideal dengan energi. Siagian (2012) Motivasi adalah dorongan utama yang membuat individu hierarkis semua ditetapkan sebagai kemampuan atau kemampuan, energi dan waktu untuk menyelesaikan berbagai latihan yang menjadi kewajiban mereka dan Anda. mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan tujuan otoritatif. Sementara itu, menurut Tegar (2019), inspirasi adalah siklus yang menjelaskan kekuatan, arah, dan tekad seseorang dalam mencapai tujuan.

Dari definisi motivasi kerja yang telah diuraikan, orang mungkin mengatakan bahwa inspirasi adalah membuat mesin yang membuat segalanya untuk melakukan latihan yang mereka mampu.

#### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Indikator motivasi menurut Herzberg adalah: (Rahayu, 2019)

- a. Prestasi adalah hasil kerja yang telah dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugasnya..
- b. Recognition adalah pengakuan karyawan atas pekerjaannya..
- c. Bekerja untuk diri sendiri, yaitu tantangan yang dialami oleh tenaga kerja melalui pekerjaannya..
- d. Tanggung jawab adalah tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pekerja atas hasil pekerjaannya..
- e. Promosi adalah kesempatan untuk promosi. Aturan fleksibel.
- f. Pertumbuhan adalah kesempatan bagi tenaga kerja untuk berkembang dan berkembang di tempat kerja..

### **2.2.3 Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi karyawan adalah agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Juga untuk menjaga dan meningkatkan etos kerja, semangat dan semangat kerja. Motivasi juga bertujuan untuk menumbuhkan berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang mendorong tumbuh dan berkembangnya persaingan yang sehat antar orang/tim kerja dalam suatu perusahaan.. Lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja. Namun tidak semua karyawan termotivasi oleh lingkungan kerjanya, ada juga karyawan yang termotivasi oleh dirinya sendiri tanpa mendapat motivasi tertentu di lingkungan kerjanya.

## **2.3 Lingkungan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana orang bekerja atau bekerja. Lingkungan kerja memang perlu mendapat perhatian khusus karena di sinilah Anda bisa menentukan hasil produksi yang dicapai. Iklim yang terlindungi dan menyenangkan dapat membuat pekerjaan menjadi lebih sederhana dan memberikan hasil yang luar biasa, seperti yang diantisipasi oleh organisasi.

Menurut Nitisemito dalam (Firdian, 2018), tempat kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam melakukan tugas yang diberikan, misalnya kerapihan, musik, dan sebagainya. Menurut Soedermayati dalam (Pratama, 2018) tempat kerja adalah segalanya. kondisi lingkungan kerja yang memiliki dampak langsung atau memutar pada perwakilan..

Tempat kerja adalah iklim di mana perwakilan menaruh minat pada latihan setiap hari. Tempat kerja yang baik memberikan perasaan bahwa semuanya baik-baik saja dan memungkinkan perwakilan untuk bekerja secara ideal. Dengan asumsi pekerja menikmati tempat kerja di mana dia bekerja, perwakilan akan bekerja, mendorong produktivitasnya, sehingga jam kerja dimanfaatkan dengan sukses. (Pandi, 2018).

Tempat kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja/perwakilan yang dapat mempengaruhi pemenuhan pekerjaan pekerja dalam melakukan usaha untuk mencapai hasil kerja yang sebesar-besarnya, sehingga terdapat kantor-

kantor di tempat kerja dimana pekerja dibutuhkan untuk membantu perwakilan dengan usaha yang diberikan untuk dikerjakan oleh organisasi. pekerja.

### **2.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja adalah untuk membangkitkan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Namun, keuntungan<sup>11</sup> bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat dilakukan dengan benar. Artinya pekerjaan akan selesai dengan standar yang benar dan tepat waktu. Kinerjanya dipantau oleh orang yang terkena dan tidak memerlukan banyak pengawasan dan semangat juangnya tinggi.

### **2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Marianti (2017) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu sendiri dapat mempengaruhi cara pelaksanaannya.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan karyawan adalah hubungan yang harmonis dengan karyawan dan tanpa saling intrik antar karyawan.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dan manajer adalah hubungan yang baik dan harmonis antara karyawan dengan manajemen tempat kerja.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Ini merupakan peningkatan dengan tujuan agar kantor-kantor yang digunakan untuk membantu pekerjaan yang baik selesai. aksesibilitas kantor yang lengkap, namun merupakan salah satu siklus pendukung dalam pekerjaan.

#### 2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk melengkapi referensi penelitian ini kami merujuk beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya:

No	Judul, nama & tahun penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Jayaweera (2015), <i>Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England</i>	Variabel bebas: Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Variabel terikat: Prestasi Kerja	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar
2	Rahayu, P. (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi	Variabel bebas: Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Variabel	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Judul, nama & tahun penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Pada Karyawan Wisata Alam (Kalibiru)	terikat: Kinerja Karyawan		
3	Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Dina Indonesia	Variabel bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Metode Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pabrik Plastik. Surjosuseno (2015)	Variabel bebas: Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Metode Deskriptif Kuantitatif, Analisis Regresi Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Siahaan, Bahri (2019)	Variabel bebas: Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan kerja. Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Muzakki, A. (2020), Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja,	Variabel bebas: Kepuasan Kerja,	Metode Kuantitatif, Analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan



No	Judul, nama & tahun penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)	Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja. Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Regresi Berganda	terhadap kinerja karyawan.
7	Mufidah, A. L. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo	Variabel bebas Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja. Variabel terikat Kinerja Karyawan.	Analisis Deskriptif Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Sandhi, A (2013), Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Puri Asih Salatiga)	Variabel bebas Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Stres Kerja. Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
9.	Wiyana,dkk (2018), <i>The Impact of Hotel employee Motivation on</i>	Variabel bebas Motivasi Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja

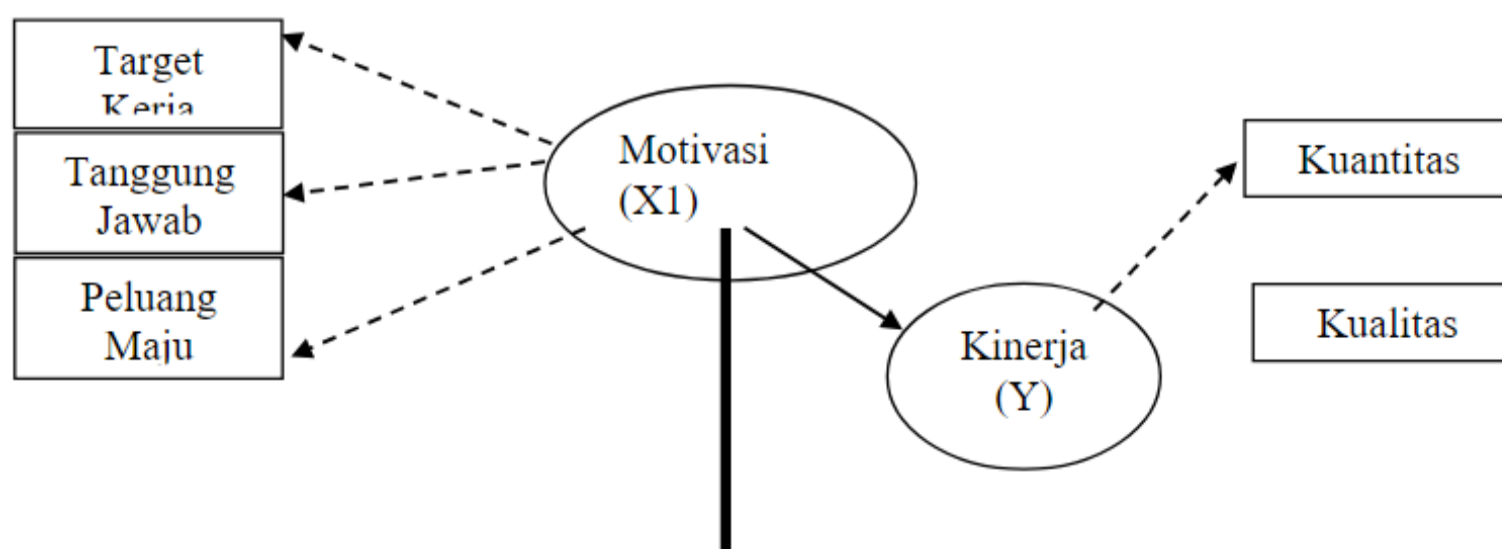
No	Judul, nama & tahun penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Hospitality Performance</i>			karyawan sebesar
10.	Ghebrejorgis (2018), <i>Factors Influencing Employee Performance in Hotel-A Comparative Study of Government and Privately Owned Hotels in Eritrea</i>	Variabel bebas: Kepuasan, Motivasi dan Lingkungan Kerja. Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Metode Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

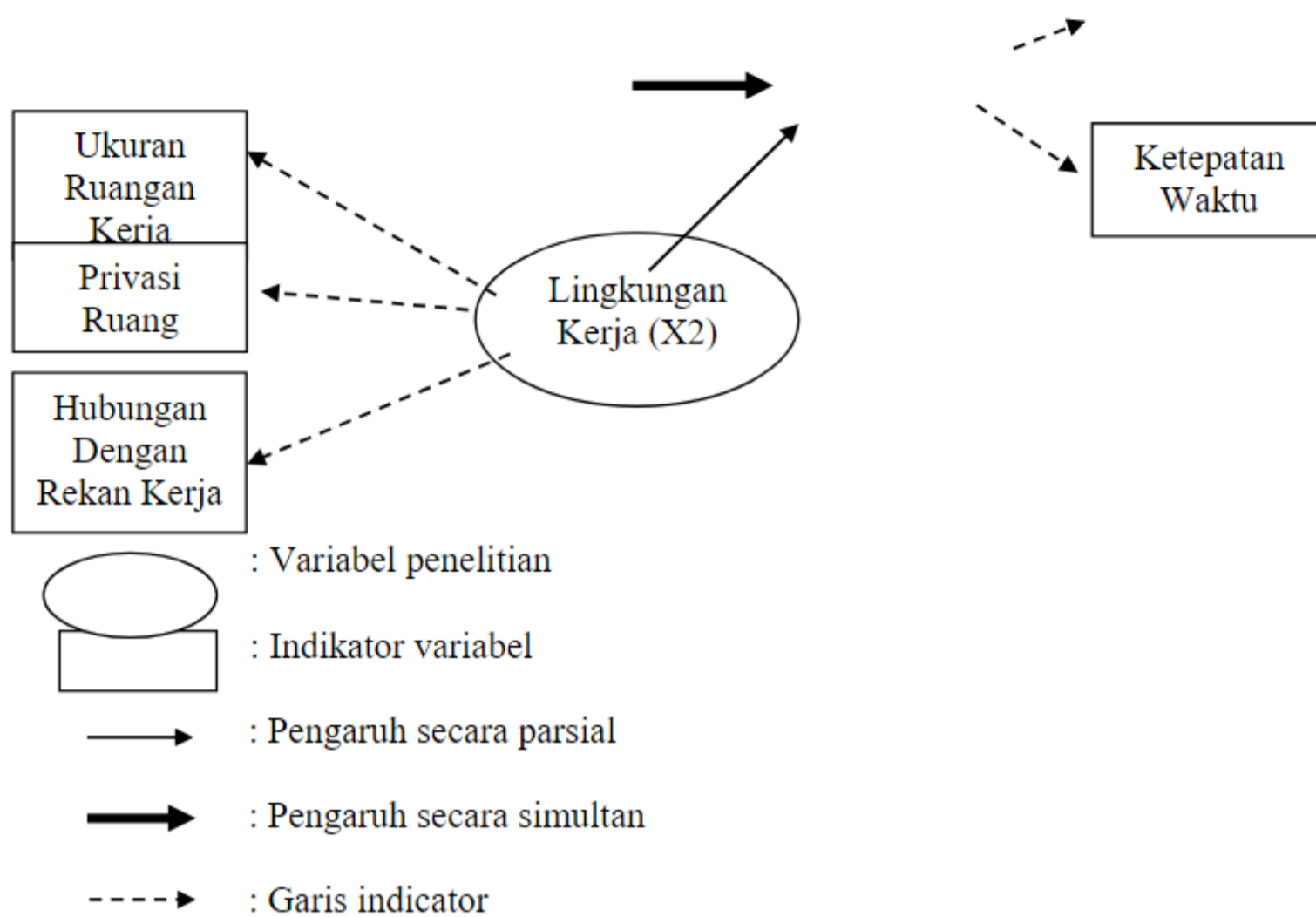
## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual membantu menjelaskan metode atau langkah-langkah untuk melakukan penelitian ini. Penelitian ini dilakukan di Mandiri Finance, anak perusahaan Bank Mandiri Tbk, sebuah perusahaan besar.

Jawablah semua permasalahan dalam penelitian ini dengan angket berupa pertanyaan tertutup dan ukur dengan skala interval 1 sampai 5 yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari hasil pengukuran ini akan diketahui apakah variabel X berpengaruh secara parsial atau simultan terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai.

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**





## 2.6 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Mandiri Utama Finance Kota Palopo?
2. Diduga bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Mandiri Utama Finance Kota Palopo?

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode survei; H. Penyelidikan ini bersifat numerik<sup>1</sup> dan dapat diukur untuk melihat apakah variabel bebas dan variabel terikat didasarkan pada data yang ada dan disertai dengan analisis atau gambaran situasi dan kejadian yang ada..

#### **3.2<sup>1</sup> Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo, berlokasi di Jl. Andi Kambo, Salekoe, Wara Timur, Sulawesi Selatan. Dan waktu penelitian kurang lebih 2 (dua) bulan, dimulai dari bulan November sampai Desember.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah spekulasi wilayah yang terdiri dari item/subjek yang memiliki karakteristik dan atribut tertentu yang digunakan oleh analis untuk berkonsentrasi pada mereka dan mencapai kesimpulan dari mereka (Sugiyono, 2016). Populasi dalam review ini adalah seluruh perwakilan PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo ke atas (34) individu.

##### **2. Sampel**

Populasi adalah spekulasi wilayah yang terdiri dari item/subjek yang memiliki karakteristik dan atribut tertentu yang digunakan oleh analis untuk berkonsentrasi

pada mereka dan mencapai kesimpulan dari mereka (Sugiyono, 2016). Populasi dalam review ini adalah seluruh perwakilan PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo ke atas (34) individu.

Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana sampel diambil dari seluruh anggota populasi penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mandiri Utama membiayai kota Palopo kurang lebih 34 orang.

### **3.4 Jenis Dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

Penelitian ini merupakan penelitian survei. Seperti penelitian survei pada umumnya, penelitian ini menggunakan data primer yang mengarah langsung ke informasi tangan pertama, yaitu karyawan. Data primer yang dibutuhkan adalah data tentang variabel-variabel yang diteliti (motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan). Dalam penelitian ini, data primer dapat diperoleh dari hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan.

#### **2. Sumber Data**

Sumber data berasal dari skor total yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner. Kuesioner merupakan kumpulan dari beberapa pertanyaan yang saling berhubungan yang menjadi sarana untuk melengkapi jawaban umum responden. Sugiyono (2016). Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara diantar

langsung ke tempat kerja responden. Responden diberikan waktu untuk mengisi kuesioner dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan persetujuan peneliti.

Metode ini dilakukan karena daerah penelitian masih dalam jangkauan peneliti. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan untuk memperoleh informasi tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Petunjuk pengisian kuesioner dirancang sesederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan responden dalam mengisi kuesioner.

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti PT melakukan pengamatan langsung. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Wawancara merupakan metode penelitian dimana peneliti mengajukan pertanyaan secara langsung dan dijawab langsung oleh responden.

### **3.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional**

1. Motivasi kerja (X1) merupakan faktor yang mendorong atau menyebabkan kegigihan karyawan dalam bekerja. Indikator: tujuan pekerjaan, tanggung jawab, peluang kemajuan.
2. Lingkungan kerja (X2), adalah suatu keadaan di wilayah kerja atau area yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Indikator: ukuran ruang kerja, privasi ruang kerja, hubungan ruang kerja.
3. 3. Kinerja pegawai (Y) adalah hasil atau prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai. Indikator: kuantitas, kualitas, peluang.

### 3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan berupa angket yang disiapkan oleh peneliti sendiri. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa alat penelitian adalah sarana yang digunakan untuk mengukur keadaan suatu fenomena umum yang sedang diamati.

Instrumen penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa Skala *Likert* berguna untuk mengukur perilaku atau sikap seseorang tentang suatu fenomena sosial. Adapun jenis instrumen dalam penelitian ini yaitu: a) SS : Sangat Setuju dengan skor 5, b) S : Setuju dengan skor 4, c) N : Netral dengan skor 3, d) TS : Tidak Setuju dengan skor 2, e) ST : Sangat Tidak Setuju dengan skor 1.

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Pemeriksaan ekspresif adalah penyelidikan yang digunakan untuk menggambarkan atau menggambarkan peristiwa yang terus menerus atau berkembang. Wawasan menggambarkan efek samping dari reaksi setelah setiap variabel pemeriksaan, namun tidak digunakan untuk membuat penentuan yang lebih luas. Sugiyono (2016).

#### 3.8.2 Uji Keabsahan Data

##### 1. Uji validitas

a) Uji validasi adalah pengujian untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang akan diukur. Menurut Latan (2016), uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau validitas suatu kuesioner. Dasar keputusannya adalah sebagai berikut:

- 12 a. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item soal angket dinyatakan valid.
- b. Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka item soal angket dinyatakan tidak valid.
- c. Jika nilai Sig. (2-tailed)  $<$  0,05, maka item soal angket dinyatakan valid.
- d. Jika nilai Sig. (2-tailed)  $>$  0,05, maka item soal angket dinyatakan tidak valid.

## 1 2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah variabel yang akan dijadikan kuesioner sudah memadai atau belum. Keandalan suatu kuesioner ketika kuesioner tersebut telah diuji memberikan hasil yang sama. Menurut Latan (2016), uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan objek yang sama memberikan data yang sama. 13 Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut::

- a. Jika nilai Cronbach Alpha  $>$  0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliable.
- b. Jika nilai Cronbach Alpha  $<$  0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak reliable.

### 3.8.3 Uji Hipotesis

Pengujian spekulasi dalam review ini dicoba dengan berbagai model relaps. Alasan penelitian ini adalah untuk memutuskan arah hubungan antara faktor bebas dan variabel terikat, apakah setiap variabel otonom berhubungan empatik atau tidak, dan untuk mengantisipasi nilai variabel terikat. Beban ujian dan ujian ini diselesaikan dengan bantuan SPSS (Statistics Program for Special Sciences).



Informasi yang digunakan biasanya skala rentang atau proporsi. Menurut Sugiyono (2016), persamaan regresi linier berganda yang diberikan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Nilai Intercept (konstan)
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	= Koefisien Regresi
X <sub>1</sub>	= Motivasi
X <sub>2</sub>	= Lingkungan Kerja
e	= Error

### 1. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Latan (2013), uji-t adalah pengujian untuk melihat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, jika kedua variabel memiliki pengaruh parsial atau terpisah. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis nol diterima (koefisien regresi tidak signifikan), jika tabel  $< 0 > t$  maka terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima jika nilai t hitung  $< t$  tabel, maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

### 2. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada dasarnya mengukur sejauh mana kapasitas model untuk menjelaskan variasi variabel terikat adalah

(Latan, 2013). Nilai koefisien jaminan berada di suatu tempat di kisaran tidak ada dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang menyiratkan kapasitas variabel (X) untuk memperjelas

variasi variabel terikat (Y) sangat terbatas. Kemudian lagi, nilai mendekati satu menyiratkan bahwa faktor bebas memberikan hampir semua data yang diharapkan untuk mengantisipasi variasi variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah PT. Mandiri Utama Finance (MUF)**

PT. Mandiri Utama Finance (MUF) adalah anak perusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk disibukkan dengan dana multiguna untuk membantu masyarakat Indonesia yang membutuhkan kendaraan bermesin dalam pembayaran yang terjadwal secara rutin. PT. Mandiri Utama Finance (MUF) resmi dilunasi pada 21 Januari 2015 dan dikendalikan oleh Regulator Otoritas Jasa Keuangan (OJK) No. 29. PT. Mandiri Utama Finance (MUF) membuka cabang di Palopo dan dirintis pada Senin, 18 September 2018, PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo merupakan cabang ketujuh (tujuh) di wilayah Sulawesi yang dibuka setelah Makassar, Kendari, Parepare, Bone, Mamuju dan Gorontalo. PT. Mandiri Utama Finance terletak di Jl. Andi Kambo, Salekoe, Wara Timur, Sulawesi Selatan.

PT. Mandiri Utama Finance (MUF) fokus menjadi money organization terbesar di tahun 2021. PT. Mandiri Utama Finance (MUF) juga merupakan kelompok multifinance yang sangat besar dengan sumber daya mencapai triliunan dolar dan dibiayai oleh mungkin bank terbesar di Indonesia, Bank Mandiri. Fragmen pembiayaan ada di area mobil, baik baru maupun bekas. PT. Mandiri Utama Finance (MUF) berdasarkan volume dan didukung oleh kerangka kerja robotisasi yang terkoordinasi antara cabang dan pusat administrasi. Dalam mendukung kegiatan operasional, PT. Mandiri Utama Finance (MUF) didukung

oleh total 70 jaringan cabang, terdiri dari 22 jaringan cabang dan 48 jaringan cabang non-cabang. Dan dalam hal probabilitas PT. Mandiri Utama Finance berhasil membukukan laba lebih dari 7 miliar euro di kota Palopo pada tahun 2018. Selain itu, PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo memiliki 34 (tiga puluh empat) karyawan.

#### 4.1.2 Visi dan Misi

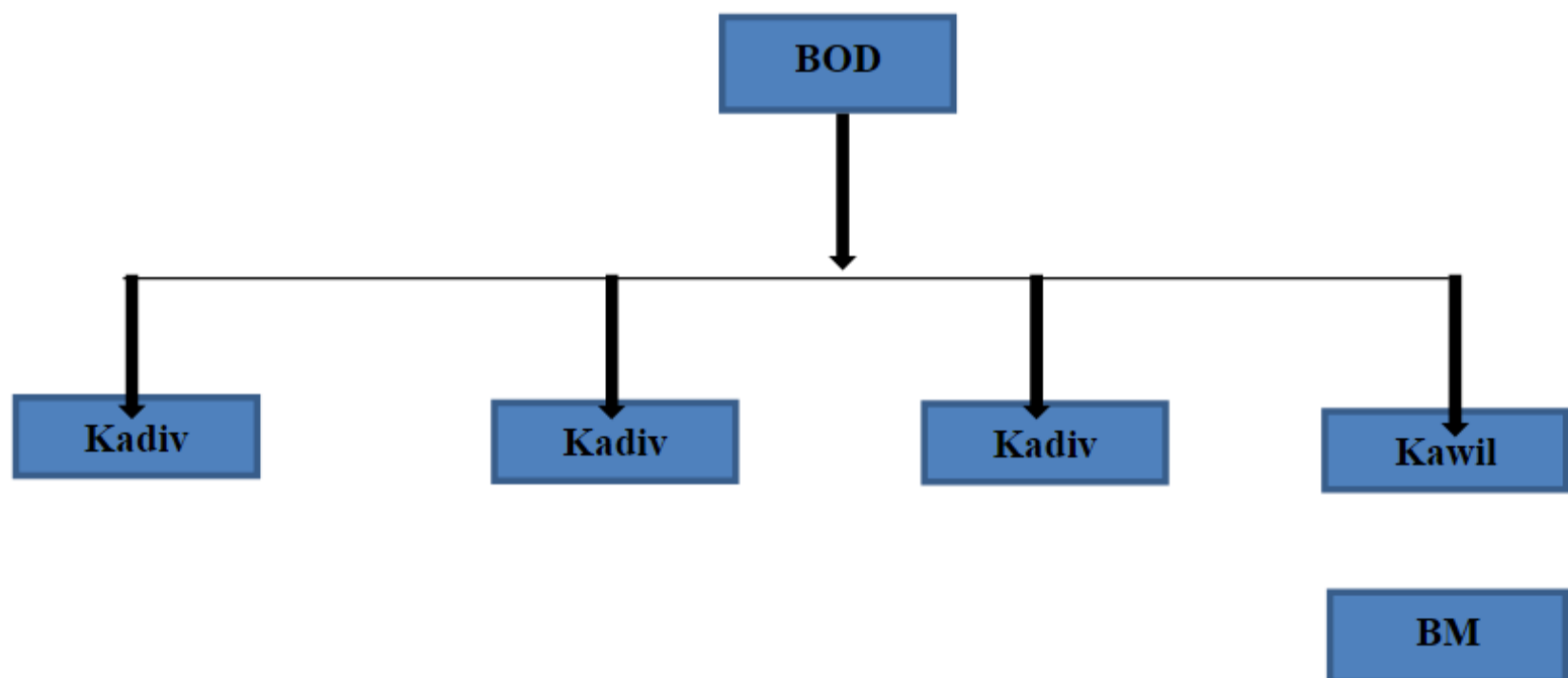
##### 1. Visi

*Build to Compete with The Best, and to be The Most Reputable Company.*

##### 2. Misi

*Brings Tomorrow Today.*

#### 4.1.3 Struktur Organisasi PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo



**Gambar 4.1** Struktur Organisasi MUF

#### 4.2 Hasil Analisis Deskriptif

Program aplikasi Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) digunakan sebagai alat uji untuk menganalisis data dari penelitian ini. Menurut Technopedia (2017), aplikasi SPSS (Paket Statistik untuk Ilmu Sosial) adalah bundel produk untuk menyelidiki informasi yang terukur. Aplikasi SPSS yang digunakan dalam review ini adalah SPSS form 2.6.

Analisis deskriptif penelitian ini digunakan untuk merumuskan dan menginterpretasikan hasil penelitian berupa identitas responden yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik konsumen yang dipilih sebagai responden.. Konsumen diklasifikasikan menurut jenis kelamin, usia pendidikan, dan masa kerja. Dari klasifikasi ini, dibuat pernyataan tentang kondisi responden. Klasifikasi ini disajikan dalam masing-masing tabel berikut:

#### 1 4.2.1 Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

4.2.1 Tabel 4.1 di bawah ini menunjukkan hasil tes deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin..

**Tabel 4.1** Hasil Uji Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-laki	14	38,7%
2	Perempuan	21	61,3%
Jumlah		35	100%

Sumber: Data yang diolah 2021

Dilihat dari hasil Tabel 4.1 di atas yaitu dari jenis kelamin, menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang (40%) dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak sebanyak 21 orang (60%).

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Mandiri Utama Finance berjenis kelamin perempuan yaitu 60%.

#### 4.2.2 Deskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.2 menunjukkan hasil tes deskripsi responden berdasarkan usia.

**Tabel 4.2** Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase
1	21-30 Tahun	14	40,0%
2	31-40	20	57,1%
3	>41	1	2,9%
Jumlah		35	100

Sumber: Data yang diolah 2021

Dilihat dari hasil Tabel 4.2 yaitu dari usia, menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Mandiri Utama Finance mayoritas berusia <21-30 tahun sebanyak 14 orang (40,0%). Selanjutnya karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 20 orang (57,1%), sisanya adalah karyawan yang berusia >41 tahun sebanyak 1 orang (2,9)%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT Mandiri Utama Finance berusia antara 31-40 Tahun yaitu sebesar 57,1%.

#### 4.2.3 Deskripsi responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3 menunjukkan hasil tes deskripsi responden berdasarkan pendidikan.

**Tabel 4.3** Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
1	SD	1	2,9%
2	SMA	1	2,0%
3	Diploma	8	22,9%

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
4	Sarjana	28	71,4%
	Jumlah	35	100

Sumber: Data yang diolah 2021

Dilihat dari hasil Tabel 4.3 yaitu dari pendidikan, menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SD sebanyak 1 orang (2,9%), karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 1 orang (2,9%), karyawan yang berpendidikan Diploma sebanyak 8 orang (22,9%) dan karyawan yang berpendidikan sarjana sebanyak 25 orang (71,4%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT Mandiri Utama Finance berpendidikan Sarjana yaitu 71,4%.

#### 4.2.4 Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.4 menyajikan hasil tes deskriptif responden berdasarkan masa kerja.

**Tabel 4.4** Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1	<2 Tahun	10	28,6%
2	3-4 Tahun	16	45,7%
3	>5 Tahun	9	25,7%
	Jumlah	35	100

Sumber: Data yang diolah 2021

Dilihat dari hasil Tabel 4.4 yaitu dari usia, menunjukkan bahwa karyawan dengan lama bekerja dibawah 2 tahun sebanyak 10 orang (28,6%). Karyawan dengan lama bekerja antara 3-4 Tahun sebanyak 16 orang (45,7%). Selebihnya adalah karyawan dengan lama bekerja diatas 5 tahun sebanyak 9 orang (25,7%).

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT Mandiri Utama Finance dengan lama bekerja antara 3-4 Tahun yaitu 45,7%.

#### 4.2.5 Deskripsi Jawaban Responden

##### a. Hasil uji instrumen

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah *kuesioner* (angket) dengan skala *likert*. Dinilai konsisten dengan jawaban alternatif yang relevan. Ada 5 (lima) alternatif jawaban untuk kriteria jawaban evaluasi pernyataan, yaitu nilai SS=5, S=4, N=3, TS=2, dan STS=1. Berikut sajian data rentang skala pada model *likert*.

**Tabel 4.5** Deskriptif Responden Motivasi

Item	Skor					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
Item X1.1	0	0	0	30	0	35
Item X1.2	0	0	1	34	0	35
Item X1.3	0	1	0	34	0	35
Item X1.4	0	1	0	34	0	35
Item X1.5	0	0	0	20	15	35
Item X1.6	0	0	1	19	15	35

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil deskriptif responden terhadap variabel motivasi di atas, terdapat 35 responden yang menyatakan bahwa pada unsur X1.1 mereka menjawab sangat tidak setuju sampai dengan 0 responden, tidak setuju sampai dengan 0 responden, netral sampai dengan 0. responden, naik untuk 30 responden setuju, sangat setuju hingga 0 responden. Butir X1.2 sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak responden, setuju sebanyak 34 responden, sangat setuju sebanyak responden. Butir X1.3



yang menjawab: 0 responden sangat tidak setuju, 1 responden tidak setuju, 0 responden netral, 34 responden setuju, 0 responden sangat setuju. Butir X1.4 yang menjawab: 0 responden sangat tidak setuju, 1 responden tidak setuju, 0 0 444 responden netral, 34 responden setuju, 0 444 0 responden sangat setuju. Butir X1.5 yang menjawab, sangat tidak setuju, sd 0 responden, tidak setuju, sd 0 responden, 4.444 netral, sd 0 responden, setuju, sd 20 responden, 4.444 sangat setuju, sd 15 responden. Butir X1.6, yang menjawab, sangat tidak setuju, sampai dengan 0 responden, tidak setuju, sampai dengan 0 responden, netral, sampai dengan 1 responden, setuju, sampai dengan 19 responden, sangat setuju, sampai dengan 15 responden.

**Tabel 4.6** Deskriptif Responden Lingkungan Kerja

Item	Skor					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
Item X2.1	0	0	0	29	6	35
Item X2.2	0	0	0	35	0	35
Item X2.3	0	1	0	30	4	35
Item X2.4	0	0	0	35	0	35
Item X2.5	0	0	1	30	4	35

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel lingkungan kerja di atas, 35 responden menyatakan butir X2.1 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 4.444 responden, setuju 29 responden, setuju sepenuhnya, termasuk 6 responden. Butir X2.2, yang menjawab, sangat tidak setuju, sampai dengan 0 responden, tidak setuju, sampai dengan 0 responden, netral, sampai dengan 0 responden, setuju, sampai dengan 35 responden, sangat setuju, sampai dengan 0 responden. Butir

X2.3 yang menjawab: 0 responden sangat tidak setuju, 1 responden tidak setuju, 0 responden netral, 30 responden setuju, 4 responden sangat setuju. Butir X2.4 yang menjawab: 0 responden sangat tidak setuju, 0 responden tidak setuju, 0 responden netral, termasuk 35 responden setuju, 0 responden sangat setuju. Butir X2.5 yang menjawab: 0 responden sangat tidak setuju, 0 responden tidak setuju, 1 responden netral, 30 responden setuju, 4 responden sangat setuju..

**Tabel 4.7** Deskriptif Responden Kinerja Karyawan

Item	Skor					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
Item Y1.1	0	0	1	1	33	35
Item Y1.2	0	0	0	1	34	35
Item Y1.3	0	0	0	1	34	35
Item Y1.4	0	1	0	1	33	35
Item Y1.5	0	0	0	11	24	35

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil deskriptif responden terhadap variabel kinerja pegawai tersebut di atas, 35 responden menyatakan item Y1.1 yang menjawab, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 1 responden, setuju genap 1 responden. responden setuju, sangat setuju, termasuk 33 responden. Butir Y1.2 yang menjawab: 0 responden sangat tidak setuju, 0 responden tidak setuju, 0 responden netral, 1 responden setuju, sangat setuju sampai dengan 34 responden. Butir Y1.3 yang menjawab: 0 responden sangat tidak setuju, 0 responden tidak setuju, 0 responden netral, 1 responden setuju, bahkan 34 responden sangat setuju. Butir Y1.4 yang menjawab: 0 responden sangat tidak setuju, 1 responden tidak setuju, 0 responden netral, 1 responden setuju, sangat setuju sampai dengan 33 responden. Butir Y1.5 yang menjawab,

sangat tidak setuju, sd 0 responden, tidak setuju, sd 0 responden, 4.444 netral, sd 0 responden, setuju, sd 11 responden, 4.444 setuju, sd 24 responden.

### 4.3 Hasil Penelitian

#### 4.3.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu angket. Uji ini dilakukan dengan korelasi Pearson, pedoman suatu model dianggap valid, jika tingkat signifikansinya kurang dari 0,05 maka butir-butir pertanyaan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai valid. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini: motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan untuk 35 responden. Hasil uji validitas masing-masing variabel ditunjukkan di bawah ini, disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.8** Hasil Uji Validitas Motivasi

Variabel	Item	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Motivasi	X1.1	,775**	0,000	Valid
	X1.2	,820**	0,000	Valid
	X1.3	,884**	0,000	Valid
	X1.4	,832**	0,000	Valid
	X1.5	,625**	0,000	Valid
	X1.6	,725**	0,000	Valid

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 4.9** Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item	Pearson Corelation	Sig (2- Tailed)	Keterangan
Lingkungan Kerja	X2.1	,956**	0,000	Valid
	X2.2	,901**	0,000	Valid
	X2.3	,956**	0,000	Valid
	X2.4	,919**	0,000	Valid
	X2.5	,623**	0,000	Valid

Sumber: Data yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 4.10** Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Pearson Corelation	Sig (2- Tailed)	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y2.1	,849**	0,000	Valid
	Y2.2	,783**	0,000	Valid
	Y2.3	,908**	0,000	Valid
	Y2.4	,803**	0,000	Valid
	Y2.5	,840**	0,000	Valid

Sumber: Data yang diolah 2021

Berdasarkan <sup>5</sup>Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

## 2. Uji reliabilitas

Uji ketergantungan diarahkan untuk mensurvei konsistensi instrumen eksplorasi. Sebuah instrumen eksplorasi dapat dikatakan andal jika nilai Cronbach's alpha lebih penting dari 0,6. Tabel 4.11 menunjukkan efek samping dari uji kualitas tak tergoyahkan untuk 3 faktor yang digunakan dalam ulasan ini, sebagai berikut:

**Tabel 4.11** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,869	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,920	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,891	Reliabel

Sumber: Data yang diolah 2021

Dari Tabel 4.11<sup>15</sup> di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel, karena variabel pada umumnya memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, sehingga dimungkinkan untuk digunakan sebagai alat ukur alat ukur. kuis yang satu ini Belajar menggunakan studi.

#### 4.3.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Untuk mengetahui pola hubungan antar variabel, dua hipotesis yang diajukan sebelumnya diuji dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

**Tabel 4.12** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,134	2,844		1,805	0,080
Motivasi	0,309	0,101	0,411	3,056	0,005
Lingkungan Kerja	0,577	0,165	0,469	3,489	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 7

Formula yang didapat dari hasil tes:

$$Y = 5,134 + 0,309X_1 + 0,577X_2 + e$$

Nilai konstanta dengan koefisien regresi pada Tabel 4.12 dapat dijelaskan yaitu:

- a) Nilai konstanta untuk persamaan regresi berdasarkan perhitungan statistik di atas adalah 5,134 yang berarti kinerja pegawai akan tetap sebesar 5,134 ketika variabel bebas sama dengan nol.
- b) Variabel motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,309. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa untuk setiap satu persen peningkatan variabel motivasi, dengan asumsi variabel lain tetap, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,309 atau 30,9%.
- c) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,577. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu persen variabel lingkungan kerja, dengan asumsi variabel lain dipertahankan, meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,577, atau 57,7%..

### 1. Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk meneliti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai probability  $t < 0,05$  maka hipotesis diterima, sedangkan jika nilai probability  $t > 0,05$  maka hipotesis ditolak.

**Tabel 4.13** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	5,134	2,844		1,805	0,080
Motivasi	0,309	0,101	0,411	3,056	0,005
Lingkungan Kerja	0,577	0,165	0,469	3,489	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 8

a) <sup>1</sup> Uji Hipotesis 1: Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada Tabel 4.13, variabel motivasi memiliki tingkat signifikansi 0,005 yang lebih kecil dari 0,05 dan memiliki nilai thitung positif sebesar 3,056 yang lebih besar dari ttabel 2,036, sehingga variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat dikatakan H1 diterima. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai meningkat.

b) <sup>1</sup> Uji Hipotesis 2: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis 2 dapat dilihat pada Tabel 4.13, variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, dan memiliki nilai hitung positif sebesar 3,489, yang lebih besar dari

t Tabel 2,036, sehingga kerja variabel lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat dikatakan H2 diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya lingkungan kerja.

## 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar dari nol sampai satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika  $R^2$  menjadi lebih besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) besar. Artinya model yang digunakan semakin kuat untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya. Hasil uji koefisien determinasi disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini.

**Tabel 4.14** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,778 <sup>a</sup>	0,606	0,581	0,69012

Sumber: Lampiran 8

Hasil analisis uji koefisien berganda dapat dilihat pada Tabel 4.14 dari adjusted R-squared sebesar 0,606 yang menunjukkan bahwa 60,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan variabel lingkungan, sedangkan sisanya 39,4% dapat dijelaskan dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti. dalam penelitian ini.

## 4.4 Pembahasan



#### **4.4.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Utama Finance**

Teori utama dari tinjauan ini adalah untuk menguji apakah ada dampak terhadap eksekusi pekerja di PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Hasil pengujian (uji-t) menunjukkan bahwa variabel inspirasi kerja berpengaruh positif dan kritis terhadap presentasi perwakilan di PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Ini dari pengujian teori dengan nilai kepentingan 0,005 dan  $t_{0,05}$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa teori atau inspirasi yang diakui mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Konsekwensi dari review tersebut sesuai dengan efek samping eksplorasi yang diarahkan oleh Rahayu (2019), Marayasa dan Faradilla (2019) dan Siahian (2019) yang menyatakan bahwa inspirasi kerja berpengaruh positif terhadap pelaksanaan pekerja.

Inspirasi kerja merupakan mesin yang menggerakkan para wakilnya untuk memulai segala sesuatu melakukan latihan-latihan yang menjadi kewajibannya (Siagian, 2012:138). Inspirasi kerja dapat digunakan tergantung pada 5 hal, yaitu pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan individu, kewajiban, kemajuan dan pengembangan. hubungan antara inspirasi, energi kerja dan hasil kerja yang ideal bersifat langsung seperti dalam inspirasi kerja yang hebat memperluas tekad yang representatif dan hasil kerja yang ideal sesuai dengan pedoman pelaksanaan yang ditetapkan. (Brahmasari, 2008).

Motivasi kerja dapat digambarkan sebagai suatu bentuk dorongan. Stimulus ini bertujuan untuk membangkitkan semangat yang dapat meningkatkan kinerja seseorang sehingga dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi di masa

yang akan datang dan membawa perusahaan atau organisasi ke arah tujuan yang baik. Karyawan yang termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan akan memiliki semangat untuk melakukan pekerjaannya sehingga karyawan tersebut dapat berprestasi. Motivasi manajer terhadap karyawan juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Motivasi manajer terhadap karyawan juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Tingkat motivasi yang tinggi berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi maka kinerja karyawan terhadap perusahaan juga rendah.

#### **4.4.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Utama Finance**

Spekulasi kedua dari tinjauan ini adalah untuk menguji apakah tempat kerja mempengaruhi pameran perwakilan di PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Uji fraksional (uji t) menunjukkan bahwa variabel tempat kerja berpengaruh positif terhadap pelaksanaan pekerja di PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Ini dari pengujian teori dengan nilai kepentingan 0,001 dan  $t_{0,05}$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa teori yang diakui atau tempat kerja mempengaruhi eksekusi representatif. Konsekuensi dari tinjauan tersebut sesuai dengan eksplorasi Surjosuseno (2015), Rahayu (2019) dan Mufidah (2020), yang menegaskan bahwa tempat kerja berpengaruh positif terhadap pekerjaan pekerja.

<sup>2</sup> Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan etos kerja karyawan suatu

perusahaan. Hal ini akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga pengenalan produksi dalam suatu perusahaan.

<sup>2</sup> Kondisi lingkungan kerja meliputi peralatan dan fasilitas kerja (lingkungan kerja fisik) dan lingkungan kerja non fisik yaitu antara lain suasana kerja dan lingkungan kerja. Ketika kondisi ini tidak baik, maka akan tercipta lingkungan yang tidak nyaman, yang seringkali mengakibatkan kebosanan dan kelelahan. Pengaruh lingkungan kerja yang kurang baik adalah menurunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang berdampak pada tingkat kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka penulis memberikan beberapa rekomendasi saran sebagai berikut:

1. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel dalam penelitian, agar dapat diketahui adanya variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya memperbesar jumlah sampel penelitian, sehingga data yang dihasilkan akan lebih akurat.
4. Untuk perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan evaluasi mengenai motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

