

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu perusahaan baik perusahaan *profit* maupun *nonprofit* memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan tersebut bersaing dengan berlomba-lomba dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat dan berusaha mendapatkan kepercayaan masyarakat, dengan tujuan untuk dapat bertahan di persaingan dunia bisnis yang semakin kompleks. Agar dapat bersaing, perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan tertentu yang tidak dimiliki oleh perusahaan lainnya. Salah satu keunggulan tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki etos kerja tinggi.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien (Rahayu, 2019). Maka dari itu, pengelolaan terhadap sumber daya manusia perlu diperhatikan agar kinerja karyawan menjadi efektif dan efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah fungsi dalam organisasi yang dirancang untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam pelayanan tujuan strategis majikan mereka (Indartono, 2015).

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku

kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan pengertian kinerja menurut Hamali (2016) adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan merupakan faktor terpenting untuk mencapai produktifitas perusahaan. Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Kasmir (2016:189) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Harini (2018) adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Banyak faktor yang menentukan kinerja karyawan, beberapa faktor yang perlu dicermati adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan

segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:142). Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) motivasi merupakan suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Marayasa (2019) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan, sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standart kinerja yang ditetapkan.

Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi kerja rendah maka sebaliknya membuat tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah. Manusia yang bekerja dalam suatu organisasi harus mempunyai motivasi kerja untuk mengikuti tuntutan jaman dan perubahan yang terus berkembang. Tetapi dalam hal ini motivasi kerja harus diseimbangkan dengan kemampuan manusia tersebut untuk melaksanakan kinerja dalam organisasi. Mengetahui informasi motivasi kerja

karyawan akan sangat membantu dalam perencanaan dan pengembangan karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

Dalam rangka memaksimalkan kinerja pegawai, maka pimpinan memotivasi pegawai agar bekerja lebih baik. Fenomena yang ada selama ini meskipun motivasi kerap kali diberikan, ternyata belum cukup efektif untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Adanya motivasi yang tepat, maka para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi mempengaruhi moral yang selanjutnya mempengaruhi hasil. Dengan diberinya motivasi kerja yang tepat terhadap karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dan dengan motivasi, karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Selain itu, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam memaksimalkan kinerja pegawai, Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas– tugasnya.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan George R. Terry (2006:23). Menurut Sadarmayanti (2001:01) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang

dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Nitisemito (2008) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada dalam organisasi baik yang digerakkan, maupun yang menggerakkan. Suatu perusahaan tidak akan berhasil mencapai tujuan apabila manusia yang bekerja di dalamnya tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh usaha tersebut. Motivasi dan lingkungan kerja pada karyawan dapat membuat dampak positif bagi suatu perusahaan, karena dapat menjalankan perannya sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan perusahaan. Motivasi dan lingkungan kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

PT Mandiri Utama Finance (MUF) merupakan anak perusahaan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk yang bergerak di sektor pembiayaan multiguna untuk melayani masyarakat Indonesia dengan cara pembayaran secara cicilan (angsuran) per bulan. MUF berdiri secara resmi pada tanggal 21 Januari 2015 dan telah

terdaftar serta diawasi oleh Regulator Otoritas Jasa Keuangan (OJK). MUF berlokasi di Jl. Andi Kambo, Kota Palopo, Sulawesi Selatan.

Mandiri Utama Finance (MUF) perlu meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawannya guna dalam melayani kebutuhan masyarakat Kota Palopo setiap harinya. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memperhatikan faktor lingkungan kerja pada perusahaan dan bagaimana upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar kinerja karyawan menjadi lebih efektif. Hal ini sangat perlu dilakukan oleh pimpinan MUF Kota Palopo, supaya kinerja karyawan perusahaan tersebut meningkat, dan perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang mengkaji tentang motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan menghasilkan temuan yang berbeda atau adanya Gap hasil penelitian. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Faradila (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Muzakki (2020) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara berbeda dengan penelitian menurut Surjosuseno (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mufidah (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Senada dengan penelitian menurut Rahayu (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbeda

dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandhi (2013) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

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. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo?
- b. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada 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 diharapkan 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 perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi perusahaan 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 diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Irham, 2016). Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan.

Menurut *Oxford Dictionary*, kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi (Moeheriono, 2012). Sedangkan menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

**Menurut Mangkunegara (2015)**, Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Yang dimaksud dengan kualitas di sini adalah dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan, yang dimaksud dengan kuantitas itu dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan tersebut.

Berdasarkan berbagai pendapat tentang kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### **2.1.2 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah (Wilson, 2012).

Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Pada intinya penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat (Pandi, 2018).

### **2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja**

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui permotivasi karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

### **2.1.4 Indikator Kinerja**

Menurut Suparyadi, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori, yaitu sebagai berikut: (Pandi, 2018)

1. Kuantitas

Kuantitas adalah sejumlah keluaran (*output*) yang dihasilkan oleh karyawan dalam membuat barang untuk dikonsumsi atau dipergunakan oleh pelanggan.

2. Kualitas

Kualitas adalah spesifikasi dari barang, seperti bahan baku, desain, keandalan, dan manfaat dari barang yang dihasilkan oleh karyawan dibandingkan dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

### 3. Ketepatan waktu

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

### 4. Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan karyawan untuk mengembangkan gagasan atau daya cipta guna mempercepat atau memperlancar pelaksanaan pekerjaannya, dan mengatasi hambatan atau masalah yang timbul.

### 5. Kerja sama

Kerja sama merupakan perilaku karyawan dalam berhubungan dengan orang lain (atasan, rekan kerja, bawahan, pihak eksternal) dalam melaksanakan suatu pekerjaan).

## **2.1 Motivasi**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Hasibuan (2016) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Siagian (2012) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Tegar (2019)

motivasi adalah suatu proses yang menerangkan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan definisi motivasi kerja yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah pendorong yang mengakibatkan karyawan mengerahkan semua hal untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Berikut merupakan indikator motivasi menurut Herzberg yaitu: (Rahayu, 2019)

- a. *Achievement* yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- b. *Recognition* yaitu pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
- c. *Work it self* yaitu, tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- d. *Responsibilities* yaitu tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja atas hasil kerja.
- e. *Advancement* yaitu kesempatan kenaikan pangkat. Peraturan yang fleksibel.
- f. *Growth* yaitu kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dan berkembang dalam pekerjaannya.

### **2.2.3 Tujuan Motivasi**

Tujuan dalam memberikan motivasi terhadap karyawan ialah agar karyawan dapat melakukan tugasnya secara efektif dan efisien. Selain itu agar dapat memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja. Motivasi juga bertujuan untuk dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting agar karyawan dapat termotivasi dalam bekerja. Akan tetapi tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

## **2.3 Lingkungan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat orang-orang berkerja atau tempat melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja sangat membutuhkan perhatian khusus karena di sanalah yang dapat menentukan hasil produksi yang akan di dapatkan. Lingkungan yang aman dan nyaman akan dapat membuat pekerjaan lebih mudah di lakukan dan mendapat hasil yang baik yang sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan.

Menurut Nitisemito dalam (Firdian,2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mejalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan

sebagainya. Adapun Menurut Soedermayati dalam (Pratama, 2018) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan efektivitasnya sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif (Pandi, 2018).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana didalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

### **2.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang

bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi

### **2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Marianti (2017) indikator dari lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja yaitu kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, dimana pekerjaan tersebut dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja merupakan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pemimpin yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja.

4. Tersedianya fasilitas kerja

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

## 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 Pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru)	Variabel bebas: Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar 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	Variabel bebas: Lingkungan Kerja dan	Metode Deskriptif Kuantitatif,	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa

No	Judul, nama & tahun penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik. Surjosuseno (2015)	Motivasi Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	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, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)	Variabel bebas: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja. Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif Deskriptif, Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

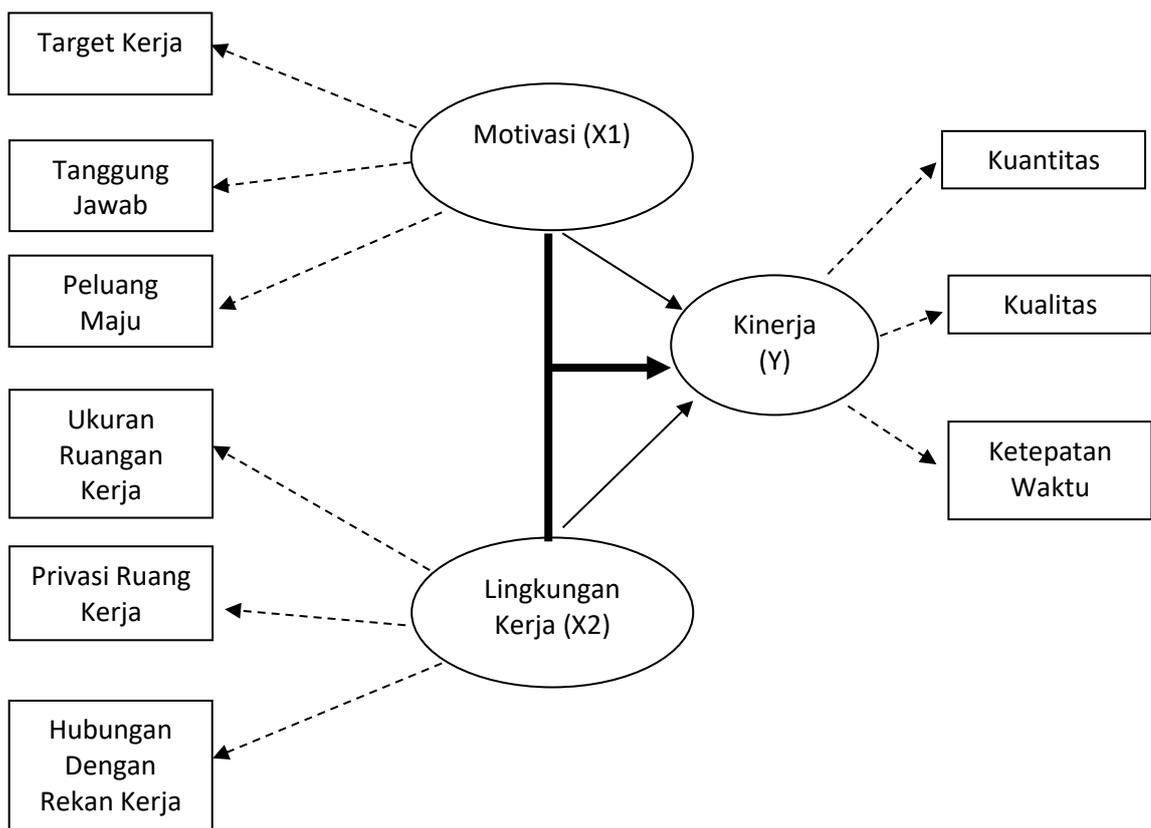
No	Judul, nama & tahun penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
7	Mufidah, A. L. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo	Variabel bebas: Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja. Variabel 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 Stress 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 Hospitality Performance</i>	Variabel bebas: Motivasi Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar
10.	Ghebreorgis (2018), <i>Factors Influencing Employee</i>	Variabel bebas: Kepuasan, Motivasi dan	Metode Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi

No	Judul, nama & tahun penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Performance in Hotel-A Comparative Study of Government and Privately Owned Hotels in Eritrea</i>	Lingkungan Kerja. Variabel terikat: Kinerja Karyawan		berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

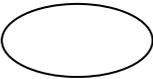
## 2.5 Kerangka Konseptual

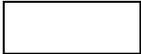
Kerangka konseptual membantu dalam menjelaskan metode atau langkah-langkah dalam melakukan penelitian ini. Penelitian ini dilakukan pada Mandiri Finance yang merupakan anak perusahaan dari Bank Mandiri Tbk, yang merupakan perusahaan besar.

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



Keterangan:

 : Variabel penelitian

 : Indikator variabel

 : Pengaruh secara parsial

 : Pengaruh secara simultan

 : Garis indicator

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mandiri Utama Finance Kota Palopo?
2. Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan Mandiri Utama Finance Kota Palopo?

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian ini pendekatan kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode survey, yaitu penelitian ini berkaitan dengan angka-angka dan dapat diukur untuk melihat apakah variabel bebas dan variabel terikat berdasarkan data yang ada dan disertai dengan suatu analisa atau gambaran mengenai situasi dan kejadian yang ada.

#### **3.2 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 September sampai Oktober 2021

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

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

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo kurang lebih 34 (tiga puluh empat) orang.

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

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 91). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan yang ditemui oleh peneliti di lokasi penelitian.

Teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo kurang lebih 34 orang.

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

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

Penelitian ini merupakan penelitian survey. Sama halnya dengan penelitian survey pada umumnya, jenis penelitian yang digunakan yaitu data primer yang langsung mengarah pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama, yaitu karyawan. Data primer yang dibutuhkan merupakan data yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti (motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan). Dalam penelitian ini data primer dapat diperoleh dari hasil kuesioner yang telah 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 adalah kumpulan beberapa pertanyaan yang saling berkaitan satu sama lain yang menjadi media dalam mengisi keseluruhan jawaban dari responden Sugiyono (2016). Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara mengantarkan langsung ke tempat responden bekerja. Responden diberikan waktu

untuk pengisian kuesioner dalam beberapa kurun waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan peneliti.

Metode ini dilakukan karena wilayah penelitian masih berada dalam jangkauan peneliti. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan untuk mendapatkan informasi tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Petunjuk pengisian kuesioner dibuat dengan sederhana dan sejelas mungkin agar mempermudah responden dalam pengisian kuesioner

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

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

1. Motivasi Kerja ( $X_1$ ), adalah faktor yang mendorong atau menyebabkan kegigihan karyawan untuk bekerja. Indikatornya: Target kerja, tanggung jawab, peluang maju.
2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), adalah keadaan pada wilayah atau area kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja karyawan. Indikatornya: Ukuran ruangan kerja, privasi ruangan kerja, hubungan ruang kerja.
3. Kinerja Karyawan ( $Y$ ), adalah hasil atau pencapaian kerja yang diperoleh karyawan. Indikatornya: Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu.

### **3.7 Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa instrumen penelitian merupakan media yang digunakan untuk mengukur keadaan suatu fenomena umum yang akan diamati.

Instrumen penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Sugiyono (2016) menyatakan 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**

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan suatu peristiwa yang terjadi pada masa sekarang atau yang sedang berlangsung. Dalam statistik deskriptif, hasil jawaban responden akan dideskripsikan menurut masing-masing variabel penelitian, tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas Sugiyono (2016).

#### **3.8.2 Uji Keabsahan Data**

##### **1. Uji validitas**

- a) Uji Validitas adalah uji untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang akan diukur. Menurut Latan (2016) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 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.

## **2. Uji reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah uji untuk melihat apakah variabel yang akan digunakan sebagai kuesioner sudah sesuai atau tidak. Reliabelnya suatu kuesioner ketika kuesioner tersebut telah diuji maka akan menghasilkan hasil yang sama. Menurut Latan (2016) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini 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**

Uji Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan model regresi berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen. Seluruh pengujian dan analisis ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Program for Spesial Science*). Data yang digunakan biasanya berskala

interval atau rasio. Menurut Sugiyono (2016) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Nilai Intercept (konstan)
$b_1, b_2, b_3$	= Koefisien Regresi
$X_1$	= Motivasi
$X_2$	= Lingkungan Kerja
e	= Error

### 1. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Latan (2013) uji t merupakan uji untuk melihat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat apakah kedua variabel tersebut berpengaruh secara parsial atau terpisah. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka hipotesis nol diterima (koefisien regresi tidak signifikan), jika  $< 0.05$  maka hipotesis nol ditolak (koefisien regresi signifikan). Jika nilai t hitung  $> t$  tabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima, jika nilai t hitung  $< t$  tabel maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

### 2. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Latan, 2013). Nilai Koefisien

determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi 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) merupakan anak perusahaan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk, yang bergerak disektor pembiayaan multiguna untuk melayani masyarakat Indonesia yang ingin mempunyai kendaraan bermotor dengan cara pembayaran secara cicilan (angsuran) perbulan. PT. Mandiri Utama Finance (MUF) berdiri secara resmi pada tanggal 21 Januari 2015 dan telah terdaftar serta diawasi oleh Regulator Otoritas Jasa Keuangan (OJK) No. 29. PT. Mandiri Utama Finance (MUF) membuka cabang di palopo dan diresmikan pada hari Senin tanggal 18 September 2018, PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo merupakan cabang ke 7 (tujuh) di wilayah Sulawesi yang dibuka setelah Cabang Makassar, Kendari, Parepare, Bone, Mamuju, dan Gorontalo. PT. Mandiri Utama Finance berlokasi di Jl. Andi Kambo, Salekoe, Wara Timur, Sulawesi Selatan.

PT. Mandiri Utama Finance (MUF) menargetkan menjadi perusahaan pembiayaan terbesar di tahun 2021. PT. Mandiri Utama Finance (MUF) juga termasuk kelompok perusahaan multifinance besar, karena aset perusahaan yang mencapai satu triliun dan dibiayai oleh salah satu Bank terbesar di Indonesia yaitu Bank Mandiri. Segmen pembiayannya, bidang otomotif, baik baru ataupun bekas. Orientasi bisnis PT. Mandiri Utama Finance (MUF) pada volume dan didukung oleh otomatisasi sistem yang terintegrasi antara cabang dan kantor pusat. Dalam

mendukung aktivitas operasional, PT. Mandiri Utama Finance (MUF) dibantu dengan total 70 Jaringan Kantor, yang terdiri dari 22 Jaringan Kantor Cabang dan 48 Jaringan Kantor Non Cabang. Dan dari sisi probabilitas, PT. Mandiri utama Finance Kota Palopo pada bulan 2018 telah berhasil membukukan profit lebih dari 7 miliar. Selain itu PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo memiliki karyawan sebanyak 34 (tiga puluh empat) orang.

#### 4.1.2 Visi dan Misi

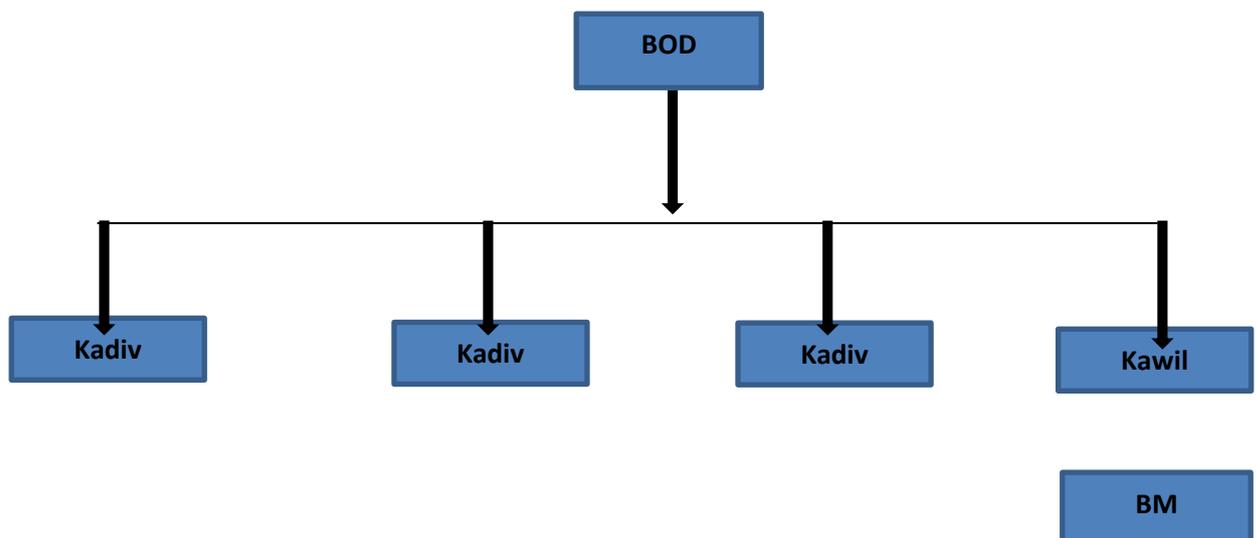
##### 1. Visi

*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

Alat uji yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi *Statistical Packages for Social Sciences* (SPSS). Menurut Technopedia (2017), Aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah paket perangkat lunak yang digunakan dalam analisis statistik data. Aplikasi SPSS yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SPSS versi 2.6.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini untuk merumuskan dan menginterpretasikan hasil penelitian berupa identitas responden yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik-karakteristik dari konsumen yang terpilih menjadi responden. Penggolongan terhadap konsumen didasarkan pada jenis kelamin, usia pendidikan dan lama bekerja. Dari penggolongan ini akan diperoleh suatu kesimpulan mengenai keadaan responden. Penggolongan tersebut akan disajikan dalam masing-masing tabel berikut ini.

### 4.2.1 Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

4.2.1 Tabel 4.1 berikut ini menyajikan hasil uji 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 menyajikan hasil uji 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 menyajikan hasil uji 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 uji deskripsi responden berdasarkan lama bekerja.

**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 pada variabel motivasi diatas terdapat 35 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X1.1 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 30 responden, sangat setuju sebanyak 0 responden. Item X1.2 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 34 responden, sangat setuju sebanyak 0 responden.

Item X1.3 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, netral sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 34 responden, sangat setuju sebanyak 0 responden. Item X1.4 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, netral sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 34 responden, sangat setuju sebanyak 0 responden. Item X1.5 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 20 responden, sangat setuju sebanyak 15 responden. Item X1.6 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 19 responden, sangat setuju sebanyak 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 diatas terdapat 35 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X2.1 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 29 responden, sangat setuju sebanyak 6 responden. Item X2.2 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 35 responden, sangat setuju sebanyak 0 responden.

Item X2.3 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, netral sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 30 responden, sangat setuju sebanyak 4 responden. Item X2.4 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 35 responden, sangat setuju sebanyak 0 responden. Item X2.5 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 30 responden, sangat setuju sebanyak 4 responden.

**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 pada variabel kinerja karyawan diatas terdapat 35 responden yang memberikan pernyataan bahwa item Y1.1 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 1 responden, sangat setuju sebanyak 33 responden. Item Y1.2 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 1 responden, sangat setuju sebanyak 34 responden. Item Y1.3 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 1 responden, sangat setuju sebanyak 34 responden. Item Y1.4 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 1 responden, sangat setuju sebanyak 33 responden. Item Y1.5 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 11 responden, sangat setuju sebanyak 24 responden.

sangat setuju sebanyak 34 responden. Item Y1.4 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, netral sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 1 responden, sangat setuju sebanyak 33 responden. Item Y1.5 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 11 responden, sangat setuju sebanyak 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 kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Corelation*, pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansinya dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan 35 responden. Berikut ini hasil dari uji validitas setiap variabel yang 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 mempunyai 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	X <sub>2.1</sub>	,956**	0,000	Valid
	X <sub>2.2</sub>	,901**	0,000	Valid
	X <sub>2.3</sub>	,956**	0,000	Valid
	X <sub>2.4</sub>	,919**	0,000	Valid
	X <sub>2.5</sub>	,623**	0,000	Valid

Sumber: Data yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai 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	Y <sub>2.1</sub>	,849**	0,000	Valid
	Y <sub>2.2</sub>	,783**	0,000	Valid
	Y <sub>2.3</sub>	,908**	0,000	Valid
	Y <sub>2.4</sub>	,803**	0,000	Valid
	Y <sub>2.5</sub>	,840**	0,000	Valid

Sumber: Data yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,6. Tabel 4.11 Menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk 3 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 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

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini telah reliabel karena secara keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60, sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

### 4.3.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen. Untuk mengetahui pola hubungan antar variabel, maka akan diuji dua hipotesis yang telah diajukan sebelumnya menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(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

Rumus yang didapatkan dari hasil pengujian:

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

Nilai konstanta dengan koefisien regresi pada tabel 4.12 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta untuk persamaan regresi berdasarkan perhitungan statistik di atas sebesar sebesar 5,134 artinya apabila variabel bebas bernilai nol maka kinerja karyawan tetap sebesar 5,134.
- b) Variabel motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,309. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu persen variabel motivasi dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan 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 tetap maka akan 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		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(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) Uji Hipotesis 1: Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel 4.13, variabel motivasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05 dan memiliki nilai  $t_{hitung}$  positif 3,056 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,036, sehingga variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat dikatakan bahwa H1 diterima. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat.

#### b) Uji Hipotesis 2: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel 4.13, variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 dan memiliki nilai  $t_{hitung}$  positif 3,489 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$

2,036, sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat dikatakan bahwa H2 diterima. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat.

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

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. Berikut ini hasil dari uji koefisien determinasi yang disajikan dalam bentuk Tabel 4.14.

**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 tersebut dapat terlihat pada tabel 4.14 dari adjusted R Square sebesar 0,606 menunjukkan bahwa sebesar 60,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 39,4% 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

Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Dalam pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Hal ini terlihat dari pengujian hipotesis dengan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2019), Marayasa dan Faradilla (2019) dan Siahan (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Siagian yang mengakibatkan karyawan mengerahkan semua hal untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya (Siagian,2012:138). Motivasi kerja dapat dilihat dari 5 indikator, yaitu *achievement, recognition, work it self, responsibilities, advancement and growth*. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan (Brahmasari, 2008).

Hasil penelitian ini dikatakan sebagai bentuk dorongan. Dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja

seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik. Karyawan yang termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pemimpin terhadap karyawan juga akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Pemberian motivasi yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Begitu pula sebaliknya, apabila pemberian motivasi terhadap karyawan rendah maka tingkat kinerja karyawan terhadap perusahaan juga akan rendah.

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

Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Dalam pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif kinerja karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Hal ini terlihat dari pengujian hipotesis dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Surjosuseno (2015), Rahayu (2019) dan Mufidah (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja para karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, sehingga pelaksanaan produksi dalam suatu perusahaan.

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 kejenuhan dan kelelahan sering terjadi. Dampak dari lingkungan kerja yang kurang baik adalah menurunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap 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.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darmawati, A., & Indartono, S. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal ilmu manajemen*, 12(2), 49-64.
- Ghebregiorgis, Fitsum.(2018). Factors Influencing Employee Performance in Hotel-A Comparative Study of Government and Privately Owned Hotels in Eritrea. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, Vol.5 Issue 11.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia-Cetakan Pertama*.Yogyakarta:CAPS.
- Harini, S., Sudarijati, Kartiwi, N.,(2018).Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, Vol. 03, Issue. 10.
- Hasibuan, M.S.P .2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hengki Latan, S. T. (2016). *Aplikasi Analisis Multi Variatre dengan Program IMB SPSS* (1st ed.). Kota Bandung: Alfabeta.
- Jayaweera, Thushel. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, Vol.10, No.3.
- Irham Fahmi, 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1).
- Marianti Rahman, 2017. *Ilmu Administrasi*. Makasar: CV. Sah Media.
- Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Mufidah, A. L. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo (*Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo*).
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Muzzaki, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (*Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang*).
- Nitisemito, A. (2008). *Manajemen Personalialia Ghalia. Indonesia*. Yogyakarta: UGM.
- Pandi Afandi, 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep Dan Indikator*. Yogyakarta: Zafana Publishing.
- Pratama, Y. F. & Dian, W. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, Vol. 1, No. 1.
- Rahayu, P.T. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru). *Jurnal of Wind Engineering and Industrial Aerodynamics*, 26(3), 1-4.
- Sandhi, A. S., & Rahardjo, M. (2013). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSU Puri Asih Salatiga) (*Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis*).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & B*.
- Tegar,N. 2019. *Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: QUADRANT.
- Wilson Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wiyana, Tri., Putranto, Trias Septyoari., & Zulkarnain, Arif. (2018). The Impact of Hotel Employee Motivation on Hospitality Performance (Case in Alila Hotel Jakarta, Indonesia). (*IMHA 2018*). *Scopus Indexed*.