



**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK SUMUT CABANG BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

JULIANA ARISKA BR. GINTING

NPM. 1515310155

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : JULIANA ARISKA BR. GINTING
NPM : 1515310155
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1(STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT CABANG BINJAI

Medan, September 2019

KETUA PROGRAM STUDI

Nurafrina Siregar, S.E., M.Si



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

PEMBIMBING I

Rizal Ahmad, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II

Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN
PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : JULIANA ARISKA BR. GINTING
NPM : 1515310155
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
 Jenjang : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT CABANG
BINJAI

Medan, November 2019

KETUA



NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si.

ANGGOTA I

RIZAL AHMAD, S.E., M.Si.

ANGGOTA II

DORO RIAN AGUSTIN S.Sos., M.SP.

ANGGOTA III

NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M.

ANGGOTA IV

EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : Juliana Ariska Br Ginting
NPM : 1515310155
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT CABANG BINJAI

Dengan ini menyatakan bahwa:

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat digunakan seperlunya.

Medan, September 2019

Yang membuat pernyataan



Juliana Ariska Br Ginting

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : Juliana Ariska Br Ginting
NPM : 1515310155
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT CABANG BINJAI

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, September 2019



Juliana Ariska Br Ginting



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)


PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : JULIANA ARISKA BR . GINTING
 Tanggal/Tgl. Lahir : Stabat / 13 Maret 1997
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310155
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 129 SKS, IPK 3.24
 Saya ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul SKRIPSI	Persetujuan
Analisis Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Binjai.	<input checked="" type="checkbox"/>
Peranan absensi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian.	<input type="checkbox"/>
Peranan kinerja karyawan dan kesiapan kerja terhadap produktivitas kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian.	<input type="checkbox"/>

Hal yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda


 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 17 Desember 2018

Pemohon,


 (Juliana Ariska Br . Ginting)

Nomor :
Tanggal :

Disahkan oleh :

Dekan


 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 28/12/18

Disetujui oleh:

Ka. Prodi/Manajemen


 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

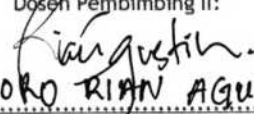
Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :


 (RIVAL AHMAD, SE.MSi)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II :


 (RORO RIAN AGUSTIN)

No. 819/PCRP/BP/2019
 Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan



Medan, 01 Oktober 2019
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan



Hal : Permohonan Meja Hijau

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : JULIANA ARISKA BR . GINTING
 Tempat/Tgl. Lahir : Stabat / 13 Maret 1997
 Nama Orang Tua : JUMPA UKUR GINTING
 N.P. M : 1515310155
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085262459967
 Alamat : Jl. Pinang II

Saya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
Total Biaya	: Rp.	2,100,000
5. Uk. ganjil	Rp	3.100.000
		<u>5.200.000</u>

Handwritten note: 1/10 Dita

Ukuran Toga : L

Mengetahui/Ditandatangani oleh :

Surya Nita, S.H., M.Hum
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya

JULIANA ARISKA BR . GINTING
 1515310155

Demikian :

- 1. Surat permohonan ini sah dan bertaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



Handwritten signature: TEGUH WAHYONO, SE., MM.

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

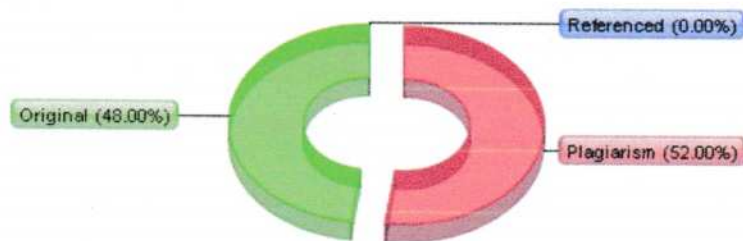
Analyzed document: 25/09/2019 16:16:08

"JULIANA ARISKA BR GINTING_1515310155_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

59	wrds: 13043	http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/257/450
58	wrds: 11717	https://docobook.com/pengaruh-motivasi-kerja-dan-lingkungan-kerja-terhadap.html
57	wrds: 12527	https://astadipangarso.staff.telkomuniversity.ac.id/files/2014/01/Pangarso-Ramadhianti-PEN...

Other Sources:]

Processed resources details:

233 - Ok / 46 - Failed

Other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

UNIV / PTS : Panca Budi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE, M.Si
Nama Mahasiswa : Juliana Ariska Br Ginting
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1515310155
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Tugas Akhir : Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sumut Cabang Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
8/2/2019	Identifikasi masalah - Spoke		
21/2/2019	Kerangka konseptual.		
19/3/2019	ACC Sempro CP RA 19/3/19		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, SE, M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS


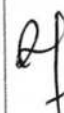

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

UNIV / PTS : Panca Budi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Roro Rian Agustin, S.SOS.,M.SP
Nama Mahasiswa : Juliana Ariska Br Ginting
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1515310155
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Judul Tugas Akhir : Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sumut Cabang Binjai

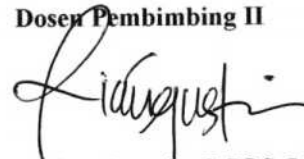
Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Penulisan		
	Spok.		
	acc Lempro 29/4-19 Riangusti		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Surya Nifa, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II



Roro Rian Agustin, S.SOS.,M.SP



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi Medan.
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : RORO RIAN AGUSTIN S.SOS.M.SP
Nama Mahasiswa : Juhana Afiska B.F. Bintang
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 2015 / 1515310155
Jenjang Pendidikan : Srata I
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bank Sumut cabang Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
18/9/2019	Penulisan kata pengantar.	Rf	
19/9/2019	Daftar Isi	Rf	
	Ukuran margin jarak. Penulisan.	Rf	
21/9-2019	ACC Sidang Meja Hijau Roro Rian Agustin, S.SOS. MSP Rian Agustin	Rf	

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Roro Rian Agustin, S.SOS.,M.SP



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi Medan.
 Fakultas : Sosial Sains.
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad SE..M.Si
 Nama Mahasiswa : Yuliana Ariska BR. Ginting.
 Jurusan / Program Studi : Manajemen.
 No. Stambuk / NPM : 2015 / 1515.310155.
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Analisis pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut cabang Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
22/8/2019	Struktur Kantor Cabang tabel penelitian		
2/9/2019	Skedul Proses penelitian.		
15/9/2019	Kesimpulan dan Saran abstrak.		
	Acc Gidong MH 16/9/19 		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, SE..M.Si

Binjai

KANTOR PUSATJl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 4155100 - 45:
Facsimile : (061) 4142937 - 45:No. : 333/KC11-Ops/L/2019
Lamp. : -

Binjai, 05 Agustus 2019

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi
di -
Medan**Hal : Izin Riset**

Sehubungan dengan surat dari Divisi Sumber Daya Manusia No. 045/DSDM/UTC/L/2018 tanggal 19 Februari 2018 perihal Mekanisme Pelaksanaan Riset dan Praktik Kerja Lapangan di PT Bank Sumut dan menindaklanjuti surat dari Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi No. 5837/17/FSSM/2019 tanggal 29 Juli 2019 perihal Permohonan Research, dengan ini disampaikan sebagai berikut :

1. Permohonan untuk melaksanakan Riset di PT Bank Sumut Cabang Binjai disetujui, Adapun Mahasiswa/i yang akan melaksanakan riset adalah :

No.	Nama	NPM	Fakultas	Program Studi
1	Juliana Ariska Br Ginting	1515310155	Sosial Sains	Manajemen

2. Selama melaksanakan Riset mahasiswa/i tersebut dibimbing oleh Pemimpin Cabang Binjai serta **WAJIB** menjaga kerahasiaan Bank.
3. Setelah selesai melaksanakan Riset, yang bersangkutan diwajibkan menyerahkan 1 (satu) eksemplar laporan kepada PT Bank Sumut Cabang Binjai.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat kami
PT Bank Sumut Cabang Binjai**Budi Anshari Nasution**
Pemimpin CabangCC:
- pertinggal

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan juga untuk mengetahui Apakah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif dan melibatkan 47 orang responden atau sampel didalam penelitian ini. Berdasarkan penelitian menunjukkan hasil uji F dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 19,016 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,82 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis H_1 diterima. Secara parsial bahwa hasil uji t dapat dilihat t_{hitung} sebesar -3,554 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,017 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} - 3,554 > t_{tabel} 2,017$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial bahwa hasil uji t dapat dilihat t_{hitung} sebesar 3,834 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,017 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 3,834 > t_{tabel} 2,017$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara parsial bahwa hasil uji t dapat dilihat t_{hitung} sebesar 2,591 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,017 dan signifikan sebesar 0,013, sehingga $t_{hitung} 2,591 > t_{tabel} 2,017$ dan signifikan $0,013 < 0,05$, maka Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, maka hipotesis H_2 diterima. Angka *adjusted R Square* 0,540 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 54,0% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine and determine the effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance and also to find out whether Work Motivation and Work Environment has a significant and partially and simultaneously significant effect on Employee Performance at PT. Bank of North Sumatra Binjai Branch. Data collection uses quantitative methods and involves 47 respondents or samples in this study. Based on research shows the results of the F test can be seen that the Fcount of 19.016 while the Ftable of 2.82 which can be seen at $\alpha = 0.05$ that simultaneously the variables of work motivation and work environment have a significant and significant effect on employee performance, then the H1 hypothesis is accepted. Partially, the t-test results can be seen t-count of -3.554 while the t-table of 2, 017 and significant of 0.001, so that t-count of $-3.554 > t\text{-table } 2.017$ and significant $0.001 < 0.05$, Work Motivation partially influential and significant effect on Employee Performance. Partially that t test results can be seen tcount of 3,834 while ttable of 2,017 and significant of 0,000, so that tcount $3,834 > t\text{table } 2,017$ and significant $0,000 < 0,05$, Physical Work Environment partially influences and significantly affects Employee Performance. And partially that the t test results can be seen tcount of 2.591 while ttable of 2, 017 and significant at 0.013, so that tcount of $2.591 > t\text{table of } 2.017$ and significant $0.013 < 0.05$, then Non-Physical Work Environment partially influences and significantly affects Employee Performance at PT. Bank of North Sumatra Binjai Branch, then H2 hypothesis is accepted. Figures adjusted R Square 0.540 which can be called a coefficient of determination which in this case means that 54.0% of employee performance can be obtained and explained by work motivation, and work environment.

Keywords : Motivation, Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment and Employee Performance.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	7
C. Perumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja Karyawan.....	12
a. Pengertian Kinerja	13
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
c. Jenis-jenis Penilaian Kinerja	16
d. Tujuan Penilaian Kinerja	17
e. Indikator Kinerja.....	17
2. Motivasi Kerja.....	20
a. Pengertian Motivasi Kerja	20
b. Faktor-faktor Motivasi	22
c. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja.....	24
d. Jenis-jenis Motivasi	25
e. Indikator Motivasi	25
3. Lingkungan Kerja Fisik	27
a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	27
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	28
c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja	28
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	30
4. Lingkungan Kerja Non Fisik	32
a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik	32
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja Non Fisik	33
c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik	34
d. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik.....	34
B. Penelitian Terdahulu.....	36
C. Kerangka Konseptual	38
D. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Pendekatan Penelitian.....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	44
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	44

E. Teknik Pengumpulan Data	47
F. Teknik Analisis Data	48
1. Uji Kualitas Data	48
2. Uji Asumsi Klasik	49
3. Regresi Linear Berganda	51
4. Uji Hipotesis.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Hasil Penelitian	56
1. Deskripsi Objek Penelitian	56
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	60
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	61
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	82
5. Pengujian Asumsi Klasik.....	86
6. Regresi Linier Berganda	91
7. Uji Hipotesis.....	92
B. Pembahasan Hasil Penelitian	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	101
A. Kesimpulan.....	101
B. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	
BIODATA	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Pertanyaan Studi Identifikasi Terhadap 35 Karyawan PT. Bank Sumut .	6
2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	36
3.1 Skedul Proses Penelitian.....	42
3.2 Definisi Operasional.....	44
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	61
4.4 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden	62
4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Fisiologis (X _{1.1})	63
4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Rasa Aman (X _{1.2})	64
4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki (X _{1.3})	65
4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Penghargaan (X _{1.4})	66
4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri (X _{1.5})	67
4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Penerangan (X _{2.1})	68
4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara (X _{2.2})	69
4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bau-bauan di tempat kerja (X _{2.3})	70
4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Dekorasi di tempat kerja (X _{2.4})	71
4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keamanan kerja (X _{2.5})	72
4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan kerja antar pegawai (X _{3.1})	73
4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan kerja antar pegawai dan pimpinan (X _{3.2})	74
4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan (Y.1)	75
4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Standard Kerja (Y.2)	76
4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Umpan balik (Y.3)	77
4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Alat atau sarana (Y.4)	78
4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompetensi (Y.5)	79
4.22 Penilaian Responden Terhadap Indikator Motif (Y.6)	80

4.23 Penilaian Responden Terhadap Indikator Peluang (Y.7)	81
4.24 Uji Validitas X_1 (Motivasi Kerja)	82
4.25 Uji Validitas X_2 (Lingkungan Kerja Fisik).....	83
4.26 Uji Validitas X_3 (Lingkungan Kerja Non Fisik)	83
4.27 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)	84
4.28 Uji Reliabilitas X_1 (Motivasi Kerja).....	85
4.29 Uji Reliabilitas X_2 (Lingkungan Kerja Fisik).....	85
4.30 Uji Reliabilitas X_3 (Lingkungan Kerja Non Fisik)	86
4.31 Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan).....	86
4.32 Uji Kolmogorov-Smirnov	89
4.33 Uji Multikolinearitas	90
4.34 Regresi Linear Berganda	92
4.35 Uji Simultan (Uji F)	93
4.36 Uji Parsial (Uji t)	94
4.37 Uji Determinasi	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	40
4.1 Struktur Organisasi.....	59
4.2 Uji Kurva.....	87
4.3 PP Plot Uji Normalitas	88
4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	91

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmatnya, hidayah-Nya dan kesempatan bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul skripsi ini adalah sebagai berikut : **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Binjai”**.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi .
2. Ibu Surya Nita, SH., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Roro Rian Agustin, S.Sos., M.Sp., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta orang tua penulis yakni Ayahanda Jumpa Ukur Ginting dan Ibunda Litawati serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada teman-teman kampusku Shella, Nanda Nadyas, Puja, dan masih banyak lagi teman-teman alamaterku yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Agustus 2019

Penulis

JULIANA ARISKA BR. GINTING

NPM : 1515310155

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan asset terpenting dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga penggerak yang menjalankan setiap aktivitas yang ada di dalam perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, suatu perusahaan harus dapat dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik, sehingga perusahaan dapat mencapai visi, misi dan tujuan yang diharapkan. Hal yang terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tetap optimal. Karena terdapat adanya hubungan antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan. Dimana dengan kinerja karyawan yang baik dan meningkat maka kinerja perusahaan tersebut akan meningkat. Begitu pula dengan kinerja karyawan yang menurun, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang menurun.

Kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai. Menurut Sinambela (2012:5), kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Moh. Pabundu Tika (2010:121), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang/kelompok dalam suatu

organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu periode tertentu.

Untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik dan optimal perlu didukung dengan adanya lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja sangat berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan.

Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh kepada karyawan, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan. Dengan demikian perusahaan akan tetap eksis dalam pengembangan usahanya. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung kinerja karyawan yang baik pula. Menurut Sedarmayanti (2011:21) mengemukakan bahwa bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan Nitisemito (2011:183) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, tidak hanya lingkungan kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perlu dipahami juga bahwa seorang karyawan tidak dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan optimal jika tidak memiliki motivasi dalam bekerja. Menjaga motivasi

karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu.

Motivasi dapat dimaknai sebagai keinginan (*desire*) dari dalam yang mendorong seseorang untuk bertindak. Kata motif disamakan artinya dengan kata motive, dorongan, dan alasan. Motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia tersebut bertindak. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa tingkah laku seseorang dalam beraktivitas atau bekerja dapat muncul atau timbul karena adanya motive (*motive are the way of behaviour*).

Menurut Mangkunegara (2014:61), Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut As'ad dalam Rosyadi (2012:24) mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

PT. Bank Sumut adalah salah satu bank di Indonesia dengan nama perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara. PT. Bank Sumut adalah Bank nya orang Sumut yang sebelumnya punya nama BPDSU Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara didirikan pada tanggal 4 November 1961 dengan Akte Notaris Rusli Nomor 22 dalam bentuk Perseroan Terbatas dengan nama BPDSU. Pada

tahun 1962 berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 1965 bentuk usaha diubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dengan modal dasar pada saat itu seratus juta rupiah dengan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Utara dan Pemerintah Daerah Tingkat II se Sumatera utara.

PT. Bank Sumut merupakan bank non devisa. Dalam tahun 2006, Bank Sumut telah menambah 1 Kantor pembantu, 4 kantor kas, 9 unit ATM, dan 12 Kantor yang mengalami peningkatan status menjadi kantor cabang sedangkan kas mobil dan *payment point* tidak berubah hingga 31 Desember 2006. Bank telah memiliki 20 Kantor cabang konvensional, 21 kantor cabang pembantu, 30 kantor kas, 15 kas mobil, 1 *payment point*, dan 29 unit ATM. Dalam tahun 2004, Bank Sumut membuka Unit Usaha Syariah yang telah mendapat Izin dari Bank Indonesia Cabang Medan dengan suratnya No. 6/142/DPIP/Prz/Mdn tanggal 18 Oktober 2004. Dalam tahun 2006, Bank Sumut juga menambah 1 cabang pembantu syariah sehingga per 31 Desember 2006, Bank Sumut telah memiliki 3 cabang syariah dan 1 kantor cabang pembantu. Jumlah karyawan bank pada tanggal 31 Desember 2006 adalah 2995 orang. Salah satu pengembangan kantor yang menjadi tempat penelitian penulis adalah pada kantor Bank Sumut Cabang Binjai yang berada di Jl. Jendral Sudirman No 16, Kartini, Binjai kota.

Saat ini PT. Bank Sumut termasuk dalam jajaran Bank Pembangunan Daerah yang memiliki aset terbesar yang telah mencapai 27 triliun dengan dukungan 200 unit kantor yang terdiri dari kantor cabang utama, kantor

cabang, kantor cabang pembantu, cabang unit mikro serta *payment point*, dengan cakupan wilayah kerja hingga DKI Jakarta. Bank Sumut mempunyai visi dan misi yang memiliki karakter pertumbuhan ekonomi yang baik. Adapun visi Bank Sumut yaitu menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta berbagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat. Serta adapun misi Bank Sumut yaitu mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara professional yang didasarkan pada prinsip-prinsip *compliance*.

Motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sumut masih perlu ditingkatkan, sehingga kemantapan dalam bekerja akan semakin baik dan cepat tanggap didalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Dengan Konkritnya, karyawan akan senang dalam melakukan pekerjaan dan tidak bersikap acuh tak acuh didalam berinteraksi atau berhubungan sesama rekan kerja satu unit dan rekan kerja antar unit. Hal ini tentu secara langsung maupun tidak langsung juga pasti dapat berdampak pada motivasi kerja menurun. Selain itu, motivasi dan lingkungan kerja yang kurang baik tentu juga dapat menghambat kinerja karyawan PT. Bank Sumut.

Lingkungan fisik kerja tergolong baik, hal ini dapat dilihat dari fasilitas yang ada pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai dalam keadaan bersih, tidak bising, dekorasi tertata dengan baik, luasnya ruang kerja, dan sirkulasi udara yang baik serta terdapat peralatan yang memadai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan lingkungan non fisik khususnya mengenai minimnya lahan parkir atau kurang luasnya halaman untuk parkir

kendaraansehingga pihak PT. Bank Sumut melakukan sewa lahan kosong yang berada disamping PT. Bank Sumut, sehingga keamanan terhadap kendaraan mengalami rentan kehilangan seperti kehilangan helm dikarenakan halaman parkir kendaraan tidak berada pada satu kesatuan bagian kantor PT. Bank Sumut Cabang Binjai melainkan bersebelahan dengan kantor PT. Bank Sumut. Untuk mengetahui hubungan kerja yang tercipta dan lingkungan kerja non fisik khususnya keamanan maka dilakukan studi pra survei 35 karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

Tabel 1.1. Pertanyaan Studi Identifikasi Terhadap 35 Karyawn pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

No	Pertanyaan Identifikasi	Jawaban Karyawan	Jumlah Suara	persentase
1	Saya mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja satu unit	Tidak Setuju	22	62,8
2	Saya mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja antar unit	Tidak Setuju	19	54,2
3	Keamanan ditempat bekerja berlangsung baik	Tidak Baik	24	68,5
4	Keadaan lingkungan non fisik membuat perasaan aman dan nyaman dalam bekerja	Tidak Setuju	27	77,1

Sumber :Penulis 2019

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa karyawan yang tidak memiliki hubungan baik dengan rekan satu unit kerja sebesar 62,8% dan karyawan yang tidak memiliki hubungan baik antar unit kerja sebesar 54,2%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya interaksi kerja yang buruk baik antar satu unit kerja maupun antar unit kerja. Dan dapat dilihat juga bahwa keamanan ditempat bekerja tidak berlangsung dengan baik sebesar 68,5% dan keadaan

lingkungan non fisik tidak membuat perasaan aman dan nyaman dalam bekerja sebesar 77,1%.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai**”

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan tidak mendapatkan penghargaan diri seperti prestasi perhatian dan status dalam bekerja
- b. Karyawan tidak memiliki ambisi untuk memenuhi kebutuhan diri dan pencapaian potensi dalam bekerja
- c. Karyawan merasa terganggu dengan penerangan cahaya di perusahaan.
- d. Karyawan terganggu dengan adanya bau-bauan diruangan kerja sehingga mengganggu konsentrasi pada saat beraktifitas.
- e. Karyawan tidak memiliki hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan
- f. Karyawan tidak menjalin hubungan kerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
- g. Karyawan bekerja tidak sesuai dengan visi dan misi telah di tetapkan oleh perusahaan.

- h. Karyawan bekerja tidak sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan maka peneliti membatasi masalah hanya pada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang peneliti rumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai ?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai ?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai ?

D. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui lebih jelas apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.
- b. Untuk mengetahui lebih jelas apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.
- c. Untuk mengetahui lebih jelas apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.
- d. Untuk mengetahui lebih jelas apakah lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan penulis adalah :

- a. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

- b. Bagi PT. Bank Sumut Cabang Binjai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memperkaya bahan pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

- c. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan acuan referensi dan gambaran informasi ilmu pengetahuan, khususnya mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Dody Chisnanda (2017), yang berjudul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mas Sumbiri. Sedangkan penelitian ini berjudul : Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan regresi linier berganda. penelitian ini juga menggunakan regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu motivasi kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 69 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 47 karyawan/responden.
- 4. Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2019.

5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di kantor PT. Mas Sumbiri Yogyakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Dalam suatu organisasi kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2011:7), Kinerja berasal dari *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Moh. Pabundu Tika (2010:121), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang/kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud di sini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Menurut Sinambela (2012:5), kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Dapat dipahami bahwa Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan berdasarkan tanggung jawab sesuai dengan pekerjaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:9) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam waktu periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Kasmir (2016:189) menyatakan adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi

karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya.

3) Rancangan Kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Dengan demikian kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5) Motivasi Kerja

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Demikian pula sebaliknya, jika karyawan tidak terdorong atau terangsang melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan motivasi dapat mempengaruhi kinerja.

6) Kepemimpinan

Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

7) Budaya Organisasi

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

8) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

9) Lingkungan Kerja Fisik

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

10) Lingkungan Kerja Non Fisik

Merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan sesama kerja maupun dengan atasan, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah (motivasi dan lingkungan kerja fisik dan non fisik).

c. Jenis-jenis Penilaian Kinerja

Jenis-jenis penilaian kinerja menurut Rivai dan Sagala (2011:562) :

- 1) Penilaian hanya oleh atasan : dapat dilakukan secara tepat dan langsung, dapat mengarah kedistorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
- 2) Penilaian oleh kelompok lini : atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri dan individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
- 3) Penilaian oleh kelompok staf : atasan meminta suatu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya; atasan langsung yang membuat keputusan akhir seperti penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.
- 4) Penilaian keputusan melalui komite : sama seperti pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir; hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas misalnya memperluas pertimbangan yang ekstrim dan memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab.
- 5) Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan : sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independent misalnya membawa satu pikiran yang tetap kedalam suatu penilaian lintas sektor yang besar.

- 6) Penilaian oleh bawahan dan sejawat, mungkin terlalu subjektif dan mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017:264) penilaian kinerja bertujuan untuk :

- 1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- 6) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat mengacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahannya/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

e. Indikator Kinerja

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya haruslah melihat apa saja indikator yang perlu dicapai dan apa yang menjadi tujuan dalam pekerjaannya. Kinerja

adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja. Indikator kinerja merupakan ukuran yang menggambarkan pencapaian kinerja seperti yang telah ditentukan, menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2011: 101-105) terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

1) Tujuan

Tujuan merupakan (keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang). Untuk mencapai tujuan, maka diperlukan kinerja baik dari individu, kelompok maupun organisasi.

2) Standar

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

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Individu maupun instansi dapat mengevaluasi hasil dari kinerja untuk perbaikan kinerja itu sendiri.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan, tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikannya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu secara sadar dan sukarela, sehingga dapat menimbulkan perubahan.

7) Peluang

Peluang merupakan kesempatan yang ada di setiap waktu yang dilewati. Terdapat dua hal yang dapat menyumbang kekurangan kesempatan yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013:75), adalah sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan.

2) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja

serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Inisiatif merupakan hal positif pada karakter seseorang. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Berdasarkan para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah tujuan, standar, umpan balik, dan alat atau prasarana.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dalam bekerja memiliki peranan penting dalam pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Tanpa adanya motivasi, tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik. Pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan mengingat karyawan merupakan roda penggerak bagi jalannya perusahaan. Menurut Mangkunegara (2014:61), Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan

positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Siagian dalam Kartika (2010:102) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Dapat disimpulkan motivasi menurut Siagian dalam kartika adalah suatu proses pemberian dorongan atau perangsang yang membuat para bawahan dapat bekerja dengan ikhlas dan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan baik dan menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

As'ad dalam Rosyadi (2012:24) mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Adapun motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

Hamzah B. Uno (2012:71) menyatakan “Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan”. Kemudian menurut Edy Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kondisi atau energi

yang menggerakkan diri karyawan yang terarah yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

b. Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Sunyoto (2013:13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu :

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi Kerja

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

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5) Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing- masing.

6) Pengakuan

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

7) Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan.

c. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Prinsip dalam memotivasi kerja karyawan harus di ambil oleh pimpinan dan manajemen. Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:100) diantaranya yaitu:

1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang akan diinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan dalam bekerja.

d. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat memicu timbulnya rasa semangat didalam bekerja. Ada dua jenis motivasi menurut Malayu Hasibuan (2013: 150) adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

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

e. Indikator Motivasi Kerja

David Mc. Clelland dengan teori motivasi prestasi dalam Edy Sutrisno (2016:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Motivasi sangat dibutuhkan untuk demi memperlancar kinerja tertentu seseorang maupun suatu perusahaan. menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan :

- 1) *Need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- 2) *Need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- 3) *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

Indikator dari motivasi kerja menurut Abraham H. Maslow dalam Mangkunegara (2013:101) adalah :

- 1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang sangat mutlak harus di penuhi manusia untuk kelangsungan hidupnya. Kebutuhan fisiologis antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lainnya.

- 2) Kebutuhan rasa aman

Setelah kebutuhan fisiologis terpuaskan secukupnya, muncullah kebutuhan rasa aman. Kebutuhan rasa aman antara lain adalah kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik.

- 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki

Kebutuhan sosial antara lain hubungan persahabatan, komunikasi, kekeluargaan dan rasa saling memiliki.

4) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan selanjutnya adalah Kebutuhan penghargaan yang antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, prestasi, status di perusahaan, pengakuan dan perhatian.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan dorongan untuk menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas yang menjadi indikator untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

3. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang bersangkutan. Suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Sedarmayanti (2011:21) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah (semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung).

Menurut Siagian (2014:183) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2010:11) lingkungan kerja fisik juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini adalah (semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung).

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja Fisik

Jenis-jenis lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2013:19) meliputi :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Ida Nuraida (2014:174-179) faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik, yaitu :

1) Cahaya/Penerangan

Cahaya merupakan unsur yang penting dalam pelaksanaan pekerjaan, tanpa adanya cahaya pekerjaan akan terhambat. Untuk itu dalam pengaturan cahaya harus disesuaikan dengan kebutuhan, apabila cahaya matahari sudah cukup terang tidak perlu menyalakan lampu maupun sebaliknya apabila cahaya matahari dirasa kurang maka lampu akan sangat membantu.

2) Warna

Dalam pemilihan warna terutama warna tembok akan sangat berpengaruh terhadap mata, apabila warna yang ada terlalu mencolok maupun gelap akan membuat mata cepat lelah dan sakit.

3) Udara

Dalam keadaan norma, anggota tubuh manusia selalu membutuhkan udara segar. Untuk itu diperlukan ventilasi udara yang cukup terutama didalam ruangan, hal ini dapat menjaga kondisi tubuh tetap segar.

4) Bunyi/Suara

Suara merupakan salah satu hal yang dapat mengganggu konsentrasi seseorang terutama saat menyelesaikan pekerjaan. Maka dalam ruang kantorsebaiknya perlu adanya ketenangan, sehingga pegawai tetap fokus dan konsentrasi.

5) Musik

Musik yang diperdengarkan menyenangkan akan menimbulkan suasana gembira yang mengurangi kelelahan dalam bekerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2012:46), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik diukur melalui antara lain :

1) Penerangan

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan bagi dan kelancaran kerja. oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

3) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air conditioner” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

4) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

5) Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

Sedangkan menurut Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

3) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara

memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawannya untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

Berdasarkan para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini adalah penerangan, sirkulasi udara, bau-bauan ditempat kerja, dekorasi ditempat kerja dan keamanan kerja.

4. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2011:21) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah (semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan).

Menurut Siagian (2014:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya

hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Sedangkan menurut Sutrisno (2010:11) lingkungan kerja non fisik adalah hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini adalah (keadaan disekitar tempat kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan).

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Jenis-jenis lingkungan kerja non fisik menurut Anwar P. Mangkunegara (2010:97) meliputi :

1) lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesehatan dan lain-lain.

2) Hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan, dan antara karyawan dengan atasan

3) Sistem informasi komunikasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling

memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.

c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2012:27) yaitu :

1) Perhatian dan dukungan pimpinan

Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.

2) Kerjasama antar kelompok

Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

3) Kelancaran Komunikasi

Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antar rekan kerja maupun pimpinan.

d. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2012:46), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik diukur melalui hubungan kerja, baik hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja dibagi menjadi dua yaitu :

1) Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok.

Apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, dimana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan sesuai dengan harapan yang telah dibangun.

Menurut Siagian (2016:61) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan

saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Berdasarkan para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini adalah hubungan kerja antar pegawai dan hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti Tahun	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1.	Dody Chisnanda (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mas Sumbiri.	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mas Sumbiri.
2	Moh Chairul M (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pacitan	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pacitan
3	Rido Sanjaya (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	Bahwa motivasi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat

Bersambung ke halaman selanjutnya ...

Sambungan Tabel 2.1. Daftar Penelitian Sebelumnya ...

4	Rodi Ahmad Ginanjar (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman.
5	Lezita (2010)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Bogor	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor-faktor lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan. faktor-faktor tersebut adalah hubungan atasan dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja, praturan dan kebijakan perusahaan, kondisi kerja dan kompensasi.
6	Lidiana Rizki (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Pada UPT Perpustakaan UIN AR-RANIRY	Lingkungan Kerja Nonfisik.	Motivasi Kerja	Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja pustakawan pada UPT Perpustakaan UIN AR-RANIRY
7	<i>Md. Nurun, Tanvir Mahady dan Md. Abdullah Al Hossain (2017)</i>	<i>The Impact Of Motivation On Employee Performances : a Case Study Of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh.</i>	<i>Motivation</i>	<i>Employee Performances</i>	<i>The researchers inferred to the conclusion based on the research conducted above and the respondents' 'repercussion of the questionnaire supplied, that motivation indeed has a momentous effect on employee performance.</i>
8	Dr. Ismail Nizam (2015)	<i>The Impact Of Motivation On Employee Performance In The Electronics Industry In China</i>	<i>Motivation</i>	<i>Employee Performances</i>	<i>As per the findings, there is a positive and significant relationship between motivation with performance of employees.</i>
9	Muchtar	<i>The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees</i>	<i>Motivation And Work Environment</i>	<i>The Performance Of Employees</i>	<i>Simultaneously (simultaneously) the motivation and the working environment significantly influence employee performance.</i>
10	Rhacyella R. Rattu, Maria V.J. Tielung.	<i>Influence Of Work Environment And Employee Motivation On Employee Retention At Siloam Hospital Manado</i>	<i>Work Environment And Employee Motivation</i>	<i>Employee Retention</i>	<i>There is a simultaneous and significant influence of work environment and employee motivation on employee retention in Siloam Hospital Manado.</i>

(Sumber : Penulis (2019))

C. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa variabel independen atau variabel bebas adalah Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau disebut sebagai variabel dependen atau variabel terikat. Berdasarkan hasil penelusuran penelitian terdahulu dan kajian teori, maka kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :

Hubungan Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan pada perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Secara umum dapat diketahui bahwa segala bentuk kegiatan yang dilakukan sumber daya manusia pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya maka diperlukan suatu motivasi atau dorongan kerja untuk berbuat atau bertingkah laku tepat dengan sasaran-sasaran yang telah direncanakan sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik dan unggul untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam suatu organisasi maupun perusahaan sehingga dapat memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkannya.

Motivasi seringkali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk berbuat. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Motivasi juga diartikan menurut Edy Sutrisno (2016:110)

yang menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. menurut Hamzah B. Uno (2012:71) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Hubungan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja fisik yang nyaman, kondusif dan menyenangkan.

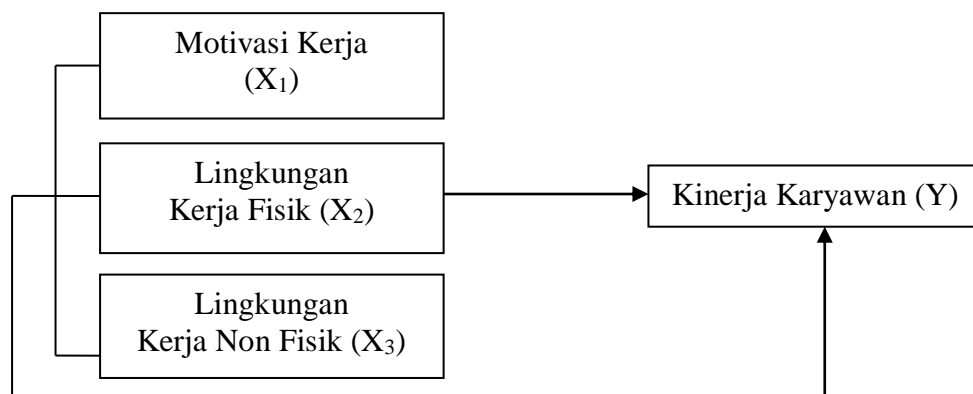
Menurut Sedarmayanti (2012:21) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Pengertian serupa juga disampaikan oleh Sihombing (2014:146) Lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan.

Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₃) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi hubungan yang mendukung kerjasama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan. Kondisi ini senantiasa harus menjadi perhatian khusus bagi suatu organisasi atau perusahaan

yang tidak bisa diabaikan karena memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun suatu hubungan antar karyawan dan sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan memberikan hasil yang baik untuk perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2012:21) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana hubungan antar individu dalam perusahaan dinilai baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis membuat kerangka pemikiran sebagai berikut :



Sumber : Diolah Penulis 2019

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

2. Diduga Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.
3. Diduga Lingkungan Kerja Nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.
4. Diduga Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap obyek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lainnya. Menurut Rusiadi, et al. (2013) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, Alamat Jl. Jendral Sudirman No 16, Kartini, Binjai kota.

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Sumut Cabang Binjai sejak bulan Januari 2019 sampai dengan Maret 2019 dengan format berikut :

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Proses Penelitian Pada Tahun 2019	Tahun 2018-2019																											
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Pengajua judul	■	■																										
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3	Seminar Proposal																												
4	Pengolahan dan analsis data																												
5	Penulisan Skripsi																												
6	Bimbingan Skripsi																												
7	Sidang meja hijau																												

Sumber : Diolah Penulis (2019)

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Rusiadi, et al. (2013). Populasi pada penelitian ini adalah para karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai yang berjumlah 47 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Rusiadi, et al.(2013). Pengambilan sampel pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai adalah seluruh karyawan PT. Bank Sumut Cabang Binjai yang berjumlah 47 Karyawan.

Tabel 3.2. Populasi dan Sampel

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1	Pemasaran	12 Karyawan
2	Teller	6 Karyawan
3	Customer Service	6 Karyawan
4	Operasional	9 Karyawan
5	Legal Officer	7 Karyawan
6	Operator	2 Karyawan
7	Cleaning Service	5 Karyawan
Total		47 Karyawan

Sumber : PT. Bank Sumut Cabang Binjai

3. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan Sumber data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua jenis data yaitu :

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini karyawan PT. Bank Sumut Cabang Binjai yang beralamat Jl. Jendral Sudirman No 16, Kartini, Binjai kota.
- b. Data Sekunder, yaitu data dan dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada pada perusahaan dan hasil kepustakaan seperti buku-buku, jurnal-jurnal dan internet yang berkaitan dengan penelitian ini.

D. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu :Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) dan 1 (satu) Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variable dari satu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Dari penelitian ini definisi operasional adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3. Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
<i>Motivasi Kerja</i> (X_1)	Adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah, yang tertuju untuk mencapai organisasi perusahaan. (Mangkunegara,2014:61)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lainnya. 2. Antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik. 3. Antara lain hubungan persahabatan, komunikasi, kekeluargaan dan rasa saling memiliki. 4. Antara lain mencakup faktor 	Likert

Bersambung ke halaman selanjutnya ...

Sambungan Tabel 3.2. Definisi Operasional ...

		(Mangkunegara, 2013:101)	<p>penghormatan diri seperti harga diri, prestasi, status di perusahaan, pengakuan dan perhatian.</p> <p>5. Merupakan dorongan untuk menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.</p>	
<i>Lingkungan Kerja Fisik (X₂)</i>	Keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. (Sedarmayanti, 2012:21)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu 3. Bau-bauan ditempat kerja 4. Dekorasi ditempat kerja 5. Keamanan kerja (Sedarmayanti, 2012:46) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan bagi dan kelancaran kerja. oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. 2. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. 3. Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja. 4. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja. 5. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan. 	

Bersambung ke halaman selanjutnya ...

Sambungan Tabel 3.2. Definisi Operasional ...

<p><i>Lingkungan Kerja Non Fisik (X₃)</i></p>	<p>Keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. (Sedarmayanti, 2012:21)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan kerja antar pegawai 2. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan (Sedarmayanti, 2012:46) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, dimana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. 2. Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. 	<p>Likert</p>
<p><i>Kinerja Karyawan (Y)</i></p>	<p>Adalah <i>performance</i> sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. (Wibowo, 2011:7)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang (Wibowo, 2011:101-105) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan merupakan (keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang). Untuk mencapai tujuan, maka diperlukan kinerja baik dari individu, kelompok maupun organisasi. 2. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, tanpa adanya standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. 3. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. 4. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan, tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. 5. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan 	<p>Likert</p>

Bersambung ke halaman selanjutnya ...

Sambungan Tabel 3.2. Definisi Operasional ...

			pekerjaan yang diberikannya dengan baik.	
			6. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu secara sadar dan sukarela, sehingga dapat menimbulkan perubahan.	
			7. Peluang merupakan kesempatan yang ada di setiap waktu yang dilewati.	

Sumber :Diolah Penulis 2019

Skala Pengukuran

Dalam penelitian skala ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur pendapat orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, penulisan analisis kuantitatif menggunakan pertanyaan dan skor sebagai berikut :

- a. sangat setuju (SS), dengan bobot skor 5
- b. Setuju (S), dengan bobot skor 4
- c. Ragu-ragu (R), dengan bobot skor 3
- d. Tidak setuju (TS), dengan bobot skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS), dengan bobot skor 1

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara dilakukan dengan pihak PT. Bank Sumut Cabang Binjai guna mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan topik penelitian.

Wawancara dilakukan dengan karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Binjai

2. Angket / Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan.

3. Studi Dokumentasi / Studi Pustaka

Merupakan pengumpulan sumber informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, catatan kuliah dan sumber-sumber tertulis yang berkaitan dengan judul yang diambil.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang bermutu baik, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan cara sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid. Rusiadi, et al.(2013).

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika

memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 Rusiadi, et al. (2013).

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) Uji Kurva

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis.

2) Uji PP Plot

Nomor P-P Plot dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal.

3) Uji Kolmogorov-Smirnov

Selain itu uji Kolmogorov-Smirnov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variable residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya (Rusiadi, et al. 2013).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu :

Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi

linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas (Rusiadi, et al. 2013).

Cara memprediksinya jika pola gambar *scatter plot* model tersebut adalah :

- 1) Titik–titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0
- 2) Titik–titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masalah Motivasi kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa.

Model persamaannya adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variable*)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

X_2 = Lingkungan Kerja Fisik (*Independent Variabel*)

X_3 = Lingkungan Kerja Non Fisik (*Independent Variabel*)

ε = epsilon

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik (Rusiadi, et al. 2013):

$$F = R^2 \left(\frac{(n-(K-1))}{(1-R)(K)} \right)$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan (Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan).

H_a : minimal 1 \neq 0, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan (Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan).

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengaruh Kinerja Karyawan adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 5\%$

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 5\%$

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas (Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :Rusiadi, et al, (2013):

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : $\beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh Kinerja Karyawan adalah :

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > 5\%$

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < 5\%$

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh Kinerja Karyawan adalah :

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > 5\%$

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < 5\%$

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : \beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh Kinerja Karyawan adalah :

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > 5\%$

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Rusiadi, et al.(2013).

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1,

jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu $R^2 \times 100\%$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Perusahaan

PT. Bank Sumut adalah Bank nya orang sumut yang sebelumnya punya nama BPDSU Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara didirikan pada tanggal 4 November 1961 dengan Akte Notaris Rusli Nomor 22 dalam bentuk Perseroan Terbatas dengan nama BPDSU. Pada tahun 1962 berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 1965 bentuk usaha diubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dengan modal dasar pada saat itu seratus juta rupiah dengan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Utara dan Pemerintah Daerah Tingkat II se Sumatera utara.

Modal dasar pada saat itu sebesar Rp. 100 juta dan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Utara dan Pemerintah Daerah Tingkat II se-Sumatera Utara. Sejalan dengan Program Rekapitalisasi, bentuk hukum BPDSU tersebut harus diubah dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) agar saham Pemerintah Pusat dapat masuk untuk pengembangan dan dikemudian hari saham pihak ketiga dimungkinkan dapat masuk atas persetujuan DPRD Tingkat I Sumatera Utara, sehingga berdasarkan hal tersebut maka pada tahun 1999, bentuk hukum BPDSU diubah kembali menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Bank SUMUT

atau disingkat PT Bank SUMUT yang berkedudukan dan berkantor Pusat di Medan, Jl. Imam Bonjol No. 18, yang didirikan berdasarkan Akta No. 38 tanggal 16 April 1999 dibuat di hadapan Alina Hanum, SH, Notaris di Medan yang telah mendapat pengesahan dari Departemen Kehakiman Republik Indonesia No.C-8224HT.01.01.TH99 tanggal 05 Mei 1999. Pada saat itu, modal dasar ditetapkan sebesar Rp. 400 miliar. Seiring dengan pertimbangan kebutuhan proyeksi pertumbuhan bank, maka pada tanggal 15 Desember 1999 melalui Akta No. 31, modal dasar ditingkatkan menjadi Rp. 500 miliar. Sesuai dengan Akta No.39 tanggal 10 Juni 2008 yang dibuat dihadapan H. Marwansyah Nasution, SH, Notaris di Medan berkaitan dengan Akta Penegasan No.05 tanggal 10 November 2008 yang telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam Surat Keputusan No. AHU-AH.01-87927.AH.01.02 tahun 2008 tanggal 20 November 2008 yang diumumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 10 tanggal 3 Februari 2009, maka modal dasar ditambah dari Rp. 500 miliar menjadi Rp1 triliun. Anggaran Dasar terakhir Bank SUMUT, sesuai dengan Akta No. 12, tanggal 18 Mei 2011 dari Notaris Afrizal Arsad Hakim, S.H., mengenai Pernyataan Keputusan Rapat PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara.

Perubahan Anggaran Dasar ini telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam Surat Keputusan No. AHU-33566.AHU.01.02 Tahun 2011 tanggal 5 Juli 2011, di mana modal dasar mengalami perubahan dari Rp. 1 triliun menjadi Rp2triliun, Laju pertumbuhan Bank SUMUT kian menunjukkan

perkembangan yang signifikan. Hal ini terlihat melalui kinerja dan prestasi yang diperoleh dari tahun ke tahun. Jumlah aset Bank SUMUT mencapai Rp. 10,75 triliun pada 2009 dan menjadi Rp. 12,76 triliun pada 2010. Didukung semangat untuk menjadi bank profesional dan tangguh menghadapi persaingan dengan dilaksanakannya program *to be the best* yang sejalan dengan Road Map BPD Regional Champion 2014, Bank SUMUT kemudian memperkuat permodalannya. Struktur permodalan tersebut tidak hanya mengandalkan penyertaan saham dari Pemerintah Daerah, melainkan juga membuka akses permodalan lain seperti penerbitan obligasi. Karena itu, modal dasar Bank SUMUT kembali ditingkatkan dari Rp. 1 triliun pada 2008 menjadi Rp. 2 triliun pada 2011 dengan jumlah aset yang meningkat menjadi Rp. 18,95 triliun. Kini, sejalan dengan program Transformasi BPD yang telah dicetuskan Presiden Joko Widodo Pada Bulan Mei Tahun 2015, jumlah aset Bank SUMUT per 31 Desember 2017 telah mencapai Rp. 28,931 triliun. Hal ini merupakan pencapaian yang baik melihat tantangan dan peluang yang relatif dinamis yang terjadi sepanjang tahun berjalan.

b. Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi dari PT Bank SUMUT adalah sebagai berikut:

1) Visi

Menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat.

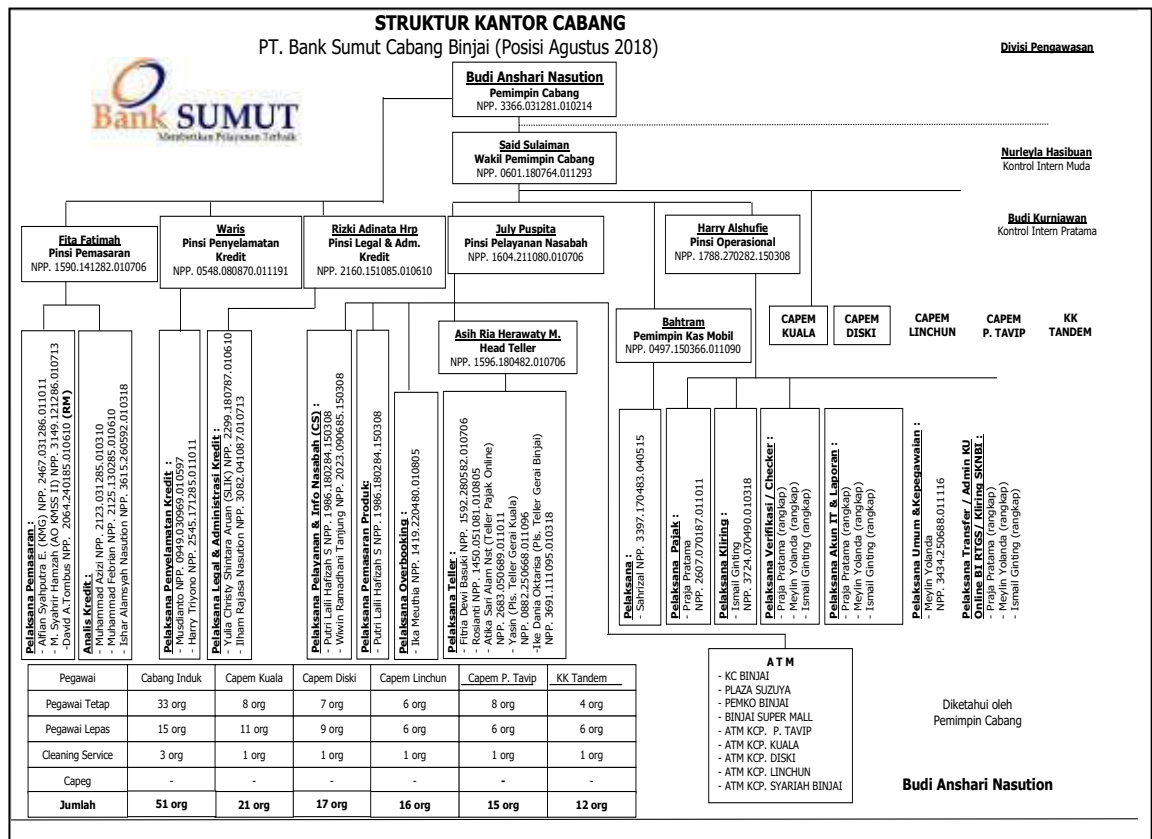
2) Misi

Mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara profesional yang didasarkan pada prinsip-prinsip *compliance*.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Struktur organisasi juga dapat memberikan gambaran secara skematis tentang hubungan kerjasama antara orang-orang yang terdapat dalam organisasi dengan jelas, diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi..

Adapun struktur PT. Bank Sumut Cabang Binjai adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 47 Responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Dapat diketahui profil responden sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	28	59.6	59.6	59.6
Perempuan	19	40.4	40.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Sumut Cabang Binjai yang menjadi responden adalah berjenis kelamin Laki-laki, yaitu sebanyak 28 orang atau karyawan sebesar 59,6% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	28	59.6	59.6	59.6
31 - 40 Tahun	15	31.9	31.9	91.5
> 40 Tahun	4	8.5	8.5	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai yang menjadi responden berusia 20 - 30 Tahun, yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 59,6% dari total responden, 31 – 40 Tahun sebanyak 31,9 %, lebih besar dari 40 Tahun sebesar 8,5%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	13	27.7	27.7	27.7
S1	28	59.6	59.6	87.2
S2	6	12.8	12.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Sumut Cabang Binjai yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 59,6% dari total responden. D3 yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 27,7% dan S2 sebanyak 6 orang atau sebesar 12,8%.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Dalam penyebaran angket, variabel Motivasi Kerja sebanyak 10 butir pernyataan, Lingkungan Kerja Fisik sebanyak 10 butir pernyataan, Lingkungan Kerja Non Fisik sebanyak 4 butir pernyataan dan Kinerja Karyawan sebanyak 14

butir pernyataan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 47 orang atau responden. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Ragu-Ragu (RR) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 47 orang.

Tabel 4.4 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No.	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada table-tabel sebagai berikut:

1) Variabel X_1 (Motivasi Kerja)

Variabel Motivasi Kerja (X_1) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Kebutuhan Fisiologis ($X_{1.1}$), Kebutuhan Rasa Aman ($X_{1.2}$), Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki ($X_{1.3}$), Kebutuhan Penghargaan ($X_{1.4}$) dan Kebutuhan Aktualisasi Diri($X_{1.5}$).

Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.5 s/d Tabel 4.9.

Tabel 4.5
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Fisiologis
(X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Apakah kebutuhan sandang, pangan dan papan karyawan sudah dapat terpenuhi?		Apakah kebutuhan jasmani karyawan sudah dapat terpenuhi?	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	2	4,3	1	2,1
Setuju	27	57,4	27	54,4
Sangat Setuju	18	38,3	19	40,4
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4.3404		4.3830	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 indikator kebutuhan fisiologis direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item apakah kebutuhan sandang, pangan dan papan karyawan sudah dapat terpenuhi, sebanyak 27 responden (57,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,34. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai apakah kebutuhan sandang, pangan dan papan karyawan sudah dapat terpenuhi dengan baik.
2. Untuk item apakah kebutuhan jasmani karyawan sudah dapat terpenuhi, sebanyak 27 responden (57.4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai apakah kebutuhan jasmani karyawan sudah dapat terpenuhi dengan baik.

Tabel 4.6
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Rasa Aman
(X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan		Karyawan merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan di hari tua	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	1	2,1	-	-
Setuju	27	57,4	29	61,7
Sangat Setuju	19	40,4	18	28,3
Total	47	100,0	47	100,0
Mean	4.3830		4.3830	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 indikator kebutuhan rasa aman di representasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan, sebanyak 27 responden (57,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan dengan baik.
2. Untuk item karyawan merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan di hari tua, sebanyak 29 responden (61,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan di hari tua dengan baik.

Tabel 4.7
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan di perusahaan terjalin akrab		Karyawan berinteraksi dan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	1	2,1	1	2,1
Setuju	26	55,3	24	51,1
Sangat Setuju	20	42,6	22	46,8
Total	47	100,0	47	100,0
Mean	4.4043		4.4468	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 indikator kebutuhan sosial atau rasa memiliki direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan memiliki hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan di perusahaan terjalin akrab, sebanyak 26 responden (55,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,40. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan memiliki hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan di perusahaan terjalin akrab dengan baik
2. Untuk item karyawan berinteraksi dan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja, sebanyak 24 responden (51.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,4468. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan berinteraksi dan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja dengan baik.

Tabel 4.8
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Penghargaan
(X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan di beri penghargaan atas prestasi yang diraih		Karyawan merasa senang apabila pengabdian selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	1	2,1	-	-
Setuju	27	59,6	28	59,6
Sangat Setuju	19	40,4	19	40,4
Total	47	100,0	47	100,0
Mean	4.3830		4.4043	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 indikator kebutuhan penghargaan di representasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item karyawan di beri penghargaan atas prestasi yang diraih, sebanyak 27 responden (59,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan di beri penghargaan atas prestasi yang diraih dengan baik.
2. Untuk item karyawan merasa senang apabila pengabdian selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan, sebanyak 28 responden (59,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,40. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan merasa senang apabila pengabdian selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan dengan baik.

Tabel 4.9
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan terdorong untuk menyelesaikan tugas dan mendapatkan prestasi yang baik		Karyawan senang dengan pekerjaan itu sendiri	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	1	2,1	-	-
Setuju	25	53,2	27	57,4
Sangat Setuju	21	44,7	20	42,6
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4.4255		4.4255	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 indikator kebutuhan aktualisasi diri di representasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item karyawan terdorong untuk menyelesaikan tugas dan mendapatkan prestasi yang baik, sebanyak 25 responden (53,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan terdorong untuk menyelesaikan tugas dan mendapatkan prestasi yang baik dengan baik.
2. Untuk item karyawan merasa senang dengan pekerjaan itu sendiri, sebanyak 27 responden (57.4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan merasa senang dengan pekerjaan itu sendiri dengan baik.

2) Variabel X₂ (Lingkungan Kerja Fisik)

Variabel lingkungan kerja fisik (X₂) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari penerangan (X_{2.1}), suhu udara (X_{2.2}), bau-bauan di tempat kerja (X_{2.3}),

dekorasi di tempat kerja (X_{2.4}), dan keamanan kerja (X_{2.5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.10 s/d Tabel 4.14.

Tabel 4.10
Penilaian Responden Terhadap Indikator Penerangan (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mendapatkan penerangan atau pencahayaan di tempat kerja tidak menjadi gangguan dalam pekerjaan		Karyawan mendapatkan penerangan atau pencahayaan di tempat kerja yang tidak menyilaukan mata	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	9	19,1	6	12,8
Setuju	32	68,1	30	63,8
Sangat Setuju	6	12,8	11	23,4
Total	47	100,0	47	100,0
Mean	3.9362		4.1064	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 indikator penerangan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item karyawan mendapatkan penerangan atau pencahayaan di tempat kerja tidak menjadi gangguan dalam pekerjaan, sebanyak 32 responden (68,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,94. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan mendapatkan penerangan atau pencahayaan di tempat kerja tidak menjadi gangguan dalam pekerjaan cukup baik.
2. Untuk item karyawan mendapatkan penerangan atau pencahayaan di tempat kerja yang tidak menyilaukan mata, sebanyak 30 responden (63,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,12. Jawaban ini menggambarkan

bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan mendapatkan penerangan atau pencahayaan di tempat kerja yang tidak menyilaukan mata dengan baik.

Tabel 4.11
Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan bekerja dengan nyaman karena suhu temperatur ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh		Karyawan dapat beradaptasi dengan suhu temperatur di tempat kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2,1
Ragu-ragu	4	8,5	7	14,9
Setuju	31	66,0	28	59,6
Sangat Setuju	12	25,5	11	23,4
Total	47	100,0	47	100,0
Mean	4.1702		4.0426	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 indikator suhu udara di representasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item karyawan bekerja dengan nyaman karena suhu temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh, sebanyak 31 responden (66,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,17. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan bekerja dengan nyaman karena suhu temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh dengan baik.
2. Untuk item karyawan dapat beradaptasi dengan suhu temperatur di tempat kerja, sebanyak 28 responden (59,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,04. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai

mengenai karyawan dapat beradaptasi dengan suhu temperatur di tempat kerja dengan baik.

Tabel 4.12
Penilaian Responden Terhadap Indikator Bau-bauan Di Tempat Kerja (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasakan bau-bauan yang tidak sedap saat bekerja		Karyawan merasakan aroma pengharum ruangan yang terdapat diruangan kerja untuk mengatasi bau yang tidak sedap	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	4,3	2	4,3
Ragu-ragu	9	19,1	11	23,4
Setuju	25	53,2	21	44,7
Sangat Setuju	11	23,4	13	27,7
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	3.9574		3.9574	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 indikator suhu udara di representasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item karyawan merasakan bau-bauan yang tidak sedap saat bekerja, sebanyak 25 responden (53,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,96. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan merasakan bau-bauan yang tidak sedap saat bekerja cukup baik.
2. Untuk item karyawan merasakan aroma pengharum ruangan yang terdapat diruangan kerja untuk mengatasi bau yang tidak sedap, sebanyak 21 responden (44.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,96. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai

karyawan merasakan aroma pengharum ruangan yang terdapat diruangan kerja untuk mengatasi bau yang tidak sedap cukup baik.

Tabel 4.13
Penilaian Responden Terhadap Indikator Dekorasi Di Tempat Kerja (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mendapatkan ruangan kerja yang terdekorasi dengan rapi		Karyawan mendapatkan tempat kerja yang selalu bersih	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2,1	1	2,1
Ragu-ragu	6	12,8	4	8,5
Setuju	27	57,4	30	63,8
Sangat Setuju	13	27,7	12	25,5
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4.0851		4.1277	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 indikator dekorasi di tempat kerja di representasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item karyawan mendapatkan ruangan kerja yang terdekorasi dengan rapi, sebanyak 27 responden (57,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,08. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan mendapatkan ruangan kerja yang terdekorasi dengan rapi dengan baik.
2. Untuk item karyawan mendapatkan tempat kerja yang selalu bersih, sebanyak 30 responden (63.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,13. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan mendapatkan tempat kerja yang selalu bersih dengan baik.

Tabel 4.14
Penilaian Responden Terhadap Indikator Keamanan Kerja (X_{2.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasakan keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat diri bekerja dengan nyaman		Karyawan merasakan security keamanan ditempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga merasa aman	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	4	8,5	4	8,5
Setuju	29	61,7	26	55,3
Sangat Setuju	14	29,8	17	36,2
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4.2128		4.2766	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 indikator keamanan kerja direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item karyawan merasakan keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat diri bekerja dengan nyaman, sebanyak 29 responden (61,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,21. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan merasakan keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat diri bekerja dengan nyaman dengan baik.
2. Untuk item karyawan merasakan security keamanan ditempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga merasa aman, sebanyak 26 responden (55,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,28. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan merasakan security keamanan ditempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga merasa aman dengan baik.

3) Variabel X₃ (Lingkungan Kerja Non Fisik)

Variabel lingkungan kerja non fisik (X₃) dibentuk oleh 2 (dua) indikator yang terdiri dari hubungan kerja antar pegawai (X_{3.1}), dan hubungan kerja antar pegawai dan pimpinan (X_{3.2}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.15 s/d Tabel 4.16.

Tabel 4.15
Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Kerja Antar Pegawai (X_{3.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki hubungan kerja dengan seluruh karyawan terjalin baik		Karyawan memiliki hubungan kerja yang terjalin baik dapat meningkatkan semangat kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	5	10,6	9	19,1
Setuju	28	59,6	20	42,6
Sangat Setuju	14	29,8	18	38,3
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4.1915		4.1915	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 indikator hubungan kerja antar karyawan di representasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item karyawan memiliki hubungan kerja dengan seluruh karyawan terjalin baik, sebanyak 28 responden (59,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,19. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan merasakan memiliki hubungan kerja dengan seluruh karyawan terjalin baik dengan baik.

2. Untuk item karyawan memiliki hubungan kerja yang terjalin baik dapat meningkatkan semangat kerja, sebanyak 20 responden (42.6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,19. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan memiliki hubungan kerja yang terjalin baik dapat meningkatkan semangat kerja dengan baik.

Tabel 4.16
Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Kerja Antar Pegawai dan Pimpinan (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki hubungan kerja dengan karyawan terjalin baik begitu juga dengan pimpinan		Karyawan memiliki hubungan yang terjalin baik dengan pimpinan dapat meningkatkan dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	5	10,6	5	10,6
Setuju	26	53,3	28	59,6
Sangat Setuju	16	34,0	14	29,8
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4.2340		4.1915	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 indikator hubungan kerja antar pegawai dan pimpinan di representasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item karyawan memiliki hubungan kerja dengan karyawan terjalin baik begitu juga dengan pimpinan, sebanyak 26 responden (53,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan memiliki hubungan kerja dengan karyawan terjalin baik begitu dengan pimpinan dengan baik.

2. Untuk item karyawan memiliki hubungan yang terjalin baik dengan pimpinan dapat meningkatkan dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 28 responden (59.6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,19. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan memiliki hubungan yang terjalin baik dengan pimpinan dapat meningkatkan dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4) Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Variabel kinerja karyawan (Y) dibentuk oleh 7 (tujuh) indikator yang terdiri dari tujuan (Y.1), standar kerja (Y.2), umpan balik (Y.3), alat atau sarana (Y.4), kompetensi (Y.5), Motif (Y.6), dan peluang (Y.7). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.17 s/d Tabel 4.23.

Tabel 4.17
Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan (Y.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan ingin sukses di tempat bekerja		Karyawan bersemangat jika di beri tugas oleh atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2,1	2	4,3
Ragu-ragu	2	4,3	2	4,3
Setuju	30	63,8	26	55,3
Sangat Setuju	14	29,8	17	36,2
Total	47	100,0	47	100,0
Mean	4.2128		4.2340	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.17 indikator tujuan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item karyawan ingin sukses di tempat bekerja, sebanyak 30 responden (63,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,21. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan ingin sukses di tempat bekerja dengan baik.
2. Untuk item karyawan bersemangat jika di beri tugas oleh atasan, sebanyak 26 responden (55.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan bersemangat jika di beri tugas oleh atasan dengan baik.

Tabel 4.18
Penilaian Responden Terhadap Indikator Standard Kerja (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu berusaha bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan		Karyawan memiliki pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	7	14,9	7	14,9
Setuju	26	55,3	26	55,3
Sangat Setuju	14	29,8	14	29,8
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4.1489		4.1489	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.18 indikator standard kerja direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item karyawan selalu berusaha bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sebanyak 26 responden (55,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan selalu berusaha

bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan baik.

- Untuk item karyawan memiliki pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan ini, sebanyak 26 responden (55.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan memiliki pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan ini dengan baik.

Tabel 4.19
Penilaian Responden Terhadap Indikator Umpan Balik (Y.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik		Karyawan selalu mengevaluasi pekerjaan yang akan dikerjakan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2,1	1	2,1
Ragu-ragu	5	10,6	5	10,6
Setuju	31	66,0	30	63,8
Sangat Setuju	10	21,3	11	23,4
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4.0638		4.0851	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.19 indikator umpan balik direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

- Untuk item karyawan yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sebanyak 31 responden (66,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,06. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai baik mengenai karyawan yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2. Untuk item karyawan selalu mengevaluasi pekerjaan yang akan dikerjakan, sebanyak 30 responden (63.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,08. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan selalu mengevaluasi pekerjaan yang akan dikerjakan dengan baik.

Tabel 4.20
Penilaian Responden Terhadap Indikator Alat atau Sarana (Y.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasakan lingkungan kerja dapat mendukung diri agar dapat bekerja lebih baik lagi		Karyawan memperoleh peralatan kerja yang dapat mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2,1	1	2,1
Ragu-ragu	5	10,6	5	10,6
Setuju	31	66,0	29	61,7
Sangat Setuju	10	21,3	12	25,5
Total	47	100,0	47	100,0
Mean	4.0638		4.0851	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.20 indikator alat atau sarana direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item karyawan merasakan lingkungan kerja dapat mendukung diri agar dapat bekerja lebih baik lagi, sebanyak 31 responden (66,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,06. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan merasakan lingkungan kerja dapat mendukung diri agar dapat bekerja lebih baik lagi dengan baik.
2. Untuk item karyawan memperoleh peralatan kerja yang dapat mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 29 responden (61.7%) menyatakan

setuju, dengan nilai rata-rata 4,08. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan memperoleh peralatan kerja yang dapat mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.21
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompetensi (Y.5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki kompetensi pekerjaan yang baik		Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan arahan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2,1
Ragu-ragu	6	12,8	6	12,8
Setuju	30	63,8	24	51,1
Sangat Setuju	11	23,4	16	34,9
Total	47	100.0	47	100.0
Mean	4.1064		4.1702	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.21 indikator kompetensi direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item karyawan memiliki kompetensi pekerjaan yang baik, sebanyak 30 responden (63,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan memiliki kompetensi pekerjaan yang baik dengan baik.
2. Untuk item karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan arahan, sebanyak 24 responden (51,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,17. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan arahan dengan baik.

Tabel 4.22
Penilaian Responden Terhadap Indikator Motif (Y.6)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki motif untuk menjadi karyawan terbaik		Karyawan memiliki motif untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	4,3	1	2,1
Ragu-ragu	3	6,4	6	12,8
Setuju	28	59,6	21	44,7
Sangat Setuju	14	29,8	19	40,4
Total	47	100,0	47	100,0
<i>Mean</i>	4.1489		4.2128	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.22 indikator motif direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item karyawan memiliki motif untuk menjadi karyawan terbaik, sebanyak 28 responden (59,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,14. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan memiliki motif untuk menjadi karyawan terbaik dengan baik.
2. Untuk item karyawan memiliki motif untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, sebanyak 21 responden (44,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,21. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan memiliki motif untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dengan baik.

Tabel 4.23
Penilaian Responden Terhadap Indikator Peluang (Y.7)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki peluang yang baik untuk bekerja tanpa tekanan		Karyawan memiliki kesempatan untuk menyampaikan gagasan terhadap pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2,1	1	2,1
Ragu-ragu	3	6,4	4	8,5
Setuju	27	57,4	30	63,8
Sangat Setuju	16	34,0	12	25,5
Total	47	100,0	47	100,0
Mean	4.2340		4.1277	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.23 indikator peluang direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item karyawan memiliki peluang yang baik untuk bekerja tanpa tekanan, sebanyak 27 responden (57,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan memiliki peluang yang baik untuk bekerja tanpa tekanan dengan baik.
2. Untuk item karyawan memiliki kesempatan untuk menyampaikan gagasan terhadap pekerjaan, sebanyak 30responden (63.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,12. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai karyawan memiliki kesempatan untuk menyampaikan gagasan terhadap pekerjaan dengan baik.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Adapun uji validitas yang diperoleh akan ditampilkan pada table-tabel sebagai berikut:

Tabel 4.24
Uji Validitas (X₁) Motivasi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	39.6383	15.801	.747	.949
Pernyataan X1.2	39.5957	15.550	.860	.944
Pernyataan X1.3	39.5957	15.724	.814	.946
Pernyataan X1.4	39.5957	16.246	.749	.949
Pernyataan X1.5	39.5745	15.815	.783	.947
Pernyataan X1.6	39.5319	15.515	.850	.944
Pernyataan X1.7	39.5957	15.724	.814	.946
Pernyataan X1.8	39.5745	16.380	.705	.950
Pernyataan X1.9	39.5532	15.905	.754	.949
Pernyataan X1.10	39.5532	15.774	.865	.944

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Dari tabel 4.24 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.25
Uji Validitas (X₂) Lingkungan Kerja Fisik

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	36.9362	21.018	.558	.900
Pernyataan X2.2	36.7660	20.314	.662	.895
Pernyataan X2.3	36.7021	20.779	.612	.898
Pernyataan X2.4	36.8298	19.188	.757	.888
Pernyataan X2.5	36.9149	18.297	.801	.885
Pernyataan X2.6	36.9149	18.340	.730	.890
Pernyataan X2.7	36.7872	19.302	.637	.897
Pernyataan X2.8	36.7447	20.020	.658	.895
Pernyataan X2.9	36.6596	20.795	.579	.899
Pernyataan X2.10	36.5957	20.420	.620	.897

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Dari tabel 4.25 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.26
Uji Validitas (X₃) Lingkungan Kerja Non Fisik

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	12.6170	3.111	.492	.861
Pernyataan X3.2	12.6170	2.241	.792	.729
Pernyataan X3.3	12.5745	2.598	.760	.749
Pernyataan X3.4	12.6170	2.850	.640	.802

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Dari tabel 4.26 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4 (empat) butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30

Tabel 4.27
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	53.8298	33.057	.502	.881
Pernyataan Y.2	53.8085	31.897	.560	.879
Pernyataan Y.3	53.8936	32.141	.598	.877
Pernyataan Y.4	53.8936	31.793	.648	.875
Pernyataan Y.5	53.9787	32.456	.573	.878
Pernyataan Y.6	53.9574	32.389	.568	.878
Pernyataan Y.7	53.9787	32.934	.504	.881
Pernyataan Y.8	53.9574	32.085	.520	.881
Pernyataan Y.9	53.9362	33.409	.473	.882
Pernyataan Y.10	53.8723	31.157	.655	.874
Pernyataan Y.11	53.8936	31.836	.575	.878
Pernyataan Y.12	53.8298	30.666	.616	.876
Pernyataan Y.13	53.8085	32.202	.581	.878
Pernyataan Y.14	53.9149	33.036	.483	.882

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Dari tabel 4.27 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 14 (empat belas) butir pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30

b. Pengujian Reliabilitas

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 Rusiadi, et al. (2013).

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.28
Uji Reliabilitas (X₁) Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.952	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Dari tabel 4.28 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,952 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 (Sepuluh) butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.29
Uji Reliabilitas (X₂) Lingkungan Kerja Fisik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.904	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Dari tabel 4.29 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,904 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.30
Uji Reliabilitas (X_3) Lingkungan Kerja Non Fisik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.835	4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Dari tabel 4.30 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,835 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 4 (empat) butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.31
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	14

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Dari tabel 4.31 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,886 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 14 (empat belas) butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

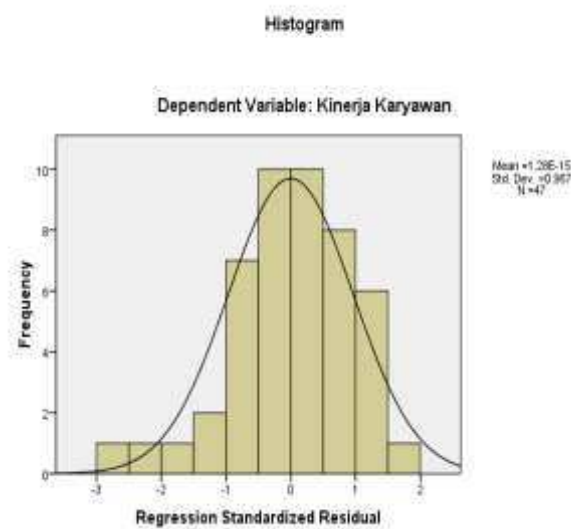
5. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji

asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

a. Uji Kurva

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis.



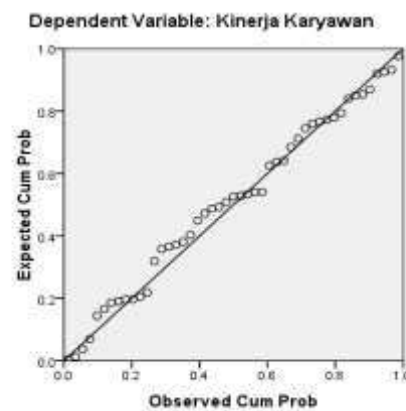
Gambar 4.2 Uji Kurva

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, terlihat kurva dengan data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

b. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Uji Normalitas (Uji Kolmogorov-Smirnov) adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.

Hipotesis :

H₀ : data berdistribusi normal

H₁ : data berdistribusi tidak normal

Dasar pengambilan keputusan

Jika Probabilitasnya (nilai Sig) > 0.05 maka H₀ tidak ditolak

Jika Probabilitasnya (nilai Sig) < 0.05 maka H₀ ditolak

Tabel 4.32
Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.99002489
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.054
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.526
Asymp. Sig. (2-tailed)		.944

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Keputusan : Berdasarkan tabel 4.32 diatas nilai sig 944, sehingga H0 tidak ditolak, yang berarti data residual berdistribusi normal. Dari gambar dan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan berdistribusi secara normal.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah di distribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.238	8.353		5.057	.000		
	Motivasi	-.491	.138	-.356	-3.554	.001	.998	1.002
	Lingkungan Kerja Fisik	.557	.145	.451	3.834	.000	.723	1.383
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.870	.336	.305	2.591	.013	.722	1.384

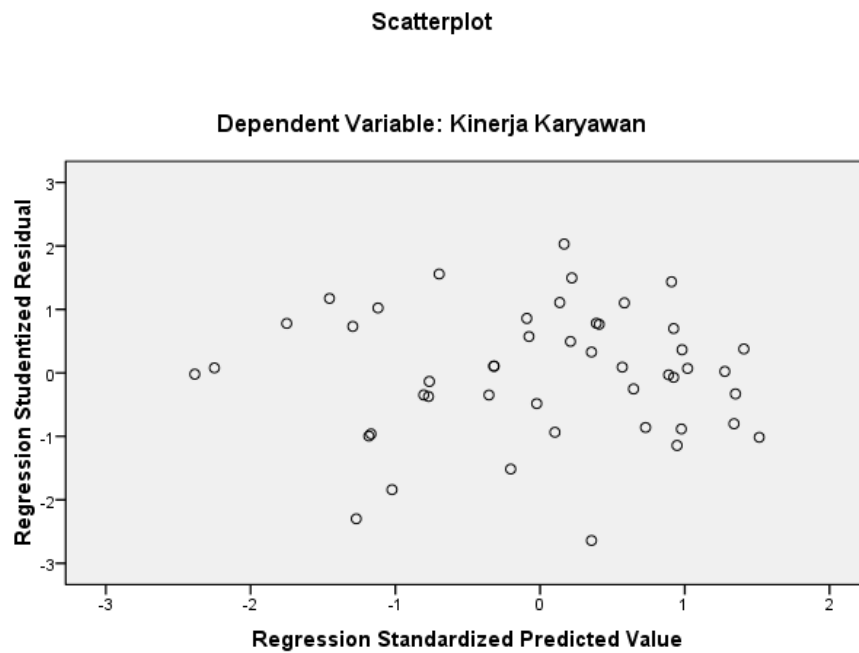
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Motivasi $1,002 < 10$, Lingkungan Kerja Fisik $1,383 < 10$, Lingkungan Kerja Non Fisik $1,384 < 10$ dan nilai *Tolerance* Motivasi $0,998 > 0,10$, Lingkungan Kerja Fisik $0,723 > 0,10$ dan Lingkungan Kerja Non Fisik $0,722 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Persamaan analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Tabel 4.34
Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.238	8.353		5.057	.000
	Motivasi	-.491	.138	-.356	-3.554	.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.557	.145	.451	3.834	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.870	.336	.305	2.591	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.34 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 42,238 - 0,491 X_1 + 0,557X_2 + 0,870 X_3 + \varepsilon$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 42,238
- b. Jika terjadi peningkatan Motivasi sebesar 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar – 0,491.
- c. Jika terjadi peningkatan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,557.
- d. Jika terjadi peningkatan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,870

7. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah

dengan melihat *level of significan* (0,05). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.35
Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	971.581	3	323.860	19.016	.000 ^a
	Residual	732.334	43	17.031		
	Total	1703.915	46			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.35 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 19,016 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,82 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_1 (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.36
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.238	8.353		5.057	.000
Motivasi Kerja	-.491	.138	-.356	-3.554	.001
Lingkungan Kerja Fisik	.557	.145	.451	3.834	.000
Lingkungan Kerja Non Fisik	.870	.336	.305	2.591	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.36 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh Kinerja Karyawan, dengan ketentuan :

Ha diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar - 3.554 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,017 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} - 3,554 > t_{tabel} 2,017$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh Kinerja Karyawan, dengan ketentuan :

Ha diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,834 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,017 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 3,834 > t_{tabel} 2,017$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_2 ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh Kinerja Karyawan, dengan ketentuan :

H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Sig. $t < \alpha$

H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau Sig. $t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,591 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,017 dan signifikan sebesar 0,013, sehingga $t_{hitung} 2,591 > t_{tabel} 2,017$ dan signifikan $0,013 < 0,05$, maka H_3 ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.37
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.540	4.12687

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.37 di atas dapat dilihat bahwa :

1. Angka yang disimbolkan pada kolom R (korelasi) 0,755, artinya terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebesar 75%.
2. Dapat dilihat juga bahwa angka *adjusted R Square* 0,540 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 54,0% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan sisanya $100\% - 54,0\% = 56,0\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, atau penelitian ini.

B. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pembahasan dari hasil penelitian yang telah peneliti uraikan diatas ialah sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda negatif dengan nilai t_{hitung} sebesar - 3.554 dengan sig. 0,01. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah negatif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi kerja yang dilakukan oleh PT. Bank Sumut Cabang Binjai, akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan Balai PT. Bank Sumut Cabang Binjai secara bersamaan sebesar - 0,491 satuan. Dengan kata lain ketika motivasi kerja pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa

memiliki, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri maka kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai akan menurun pula. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Dody Krisnanda (2017), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin no 1 yaitu karyawan tidak mendapatkan penghargaan diri seperti prestasi, perhatian dan status dan dalam poin no 2 karyawan tidak memiliki ambisi untuk memenuhi kebutuhan diri dan pencapaian potensi dalam bekerja telah terjawab.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,834 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Binjai, hal ini bisa dilihat dari kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Binjai secara bersamaan akan meningkat sebesar 0,557 satuan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja fisik di PT. Bank Sumut Cabang Binjai yang terdiri dari

penerangan, sirkulasi udara, bau-bauan ditempat kerja, dekorasi di tempat kerja, dan keamanan kerja maka kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Rofi Ahmad Ginanjar (2013), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai telah terlaksana dalam menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada point 3 yaitu karyawan merasa terganggu dengan penerangan cahaya di perusahaan dan point 4 yaitu karyawan terganggu dengan adanya bau-bauan diruangan kerja sehingga mengganggu konsentrasi pada saat beraktifitas telah terjawab.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,591 dengan sig. 0,013. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Binjai, hal ini akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai secara bersamaan sebesar 0,870 satuan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja non fisik pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai yang terdiri dari hubungan kerja antar pegawai dan hubungan

kerja antar pegawai dan pimpinan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Lidiana Rizki (2017), menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui lebih jelas apakah lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai telah terlaksana dalam menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada point 5 yaitu karyawan tidak memiliki hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan dan point 6 yaitu karyawan tidak menjalin hubungan kerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan telah terjawab.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, berpengaruh secara simultan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 19,016 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa 4 (empat) Hipotesis dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dilakukan oleh PT. Bank Sumut Cabang Binjai, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Binjai secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui lebih jelas apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai telah terjawab dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan. Hasil R (korelasi) 0,755, artinya terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebesar 75%. Dan juga dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,540 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 54,0% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan sisanya $100\% - 54,0\% = 56,0\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, atau penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_1) adalah - 3,554 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,017 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (- 3,554 > 2,017) dan nilai Sig. < 0,05 (0,01 < 0,05). Besarnya pengaruh dari motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar - 0,491, yang berarti setiap ada motivasi kerja (X_1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar - 0,491 satuan.

2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

Teruji dan diterima berdasarkan nilai t_{hitung} lingkungan kerja (X_2) adalah 3,834 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,017 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,834 > 2,017) dan nilai Sig. < 0,05 (0,00 < 0,05). Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,557, yang berarti setiap ada lingkungan kerja (X_2), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,557 satuan.

3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja non fisik (X_3) adalah 2,591 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,017 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,591 > 2,017$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,013 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja non fisik (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,870, yang berarti setiap ada lingkungan kerja non fisik (X_3), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,870 satuan.

4. Motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 19,016 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 2,82 = ($19,016 > 2,82$).

Nilai R sebesar 0,755 menunjukkan hubungan yang kuat antara motivasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan pada perusahaan untuk mempertahankan dalam hubungan kerja karyawan yang menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan sandang, pangan dan papan karyawan yang sulit untuk mereka penuhi dengan solusi perusahaan harus memperbaiki sistem pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi didalam menyelesaikan

pekerjaannya sehingga karyawan semakin termotivasi untuk mendapatkan gaji tambahan untuk mencukupi kekurangan dari kebutuhan sandang pangan, dan papan.

2. Disarankan pada perusahaan untuk mempertahankan dalam memberikan keamanan ditempat kerja sehingga karyawan tetap merasa aman dan tenang didalam menyelesaikan pekerjaannya, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan kurangnya pencahayaan lampu diruangan kerja yang menjadi gangguan karyawan dalam bekerja dengan solusi pada setiap hari kerja karyawan harus senantiasa diingatkan untuk selalu memperhatikan ruangan kerja yang menjadi pusatnya aktivitas karyawan, jika terdapat lampu terlihat kurang cahaya maka segera dibelikan lampu yang baru sehingga penerangan cahaya tidak mengganggu kinerja karyawan dalam bekerja.
3. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan dalam hubungan kerja dengan karyawan kerja terjalin dengan baik, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang kurang memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan dengan solusi perusahaan bisa mengadakan per setiap dua minggu sekali atau per sebulan sekali diadakannya acara rekreasi *outing* atau *family gathering* agar hubungan antar rekan kerja dan pimpinan pun semakin terjalin dengan baik.
4. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan dalam memberikan karyawan peluang yang baik untuk bekerja tanpa tekanan, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan sikap kurang

yakinnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dengan solusi pimpinan perusahaan harus mampu meyakinkan karyawan lewat motivasi kerja dan pendekatan emosional melalui perbaikan hubungan kerja yang baik sehingga dapat terbentuk kerjasama yang baik didalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok, PT. Rajagrafindo Persada.
- Nitisemito, Alex S. 2011. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Nuraida, Ida. 2014. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta, PT. Kanisius.
- Mangkunegara, Prabu, A. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung, PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Prabu, A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Prabu, A. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Ketujuh*. Bandung, Redaksi Refika.
- Uno, Hamzah B. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada.
- Rosyadi, Slamet. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Pembangunan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, dan Lisrel*. Cetakan pertama. Medan, USU Press.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung, PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Refika Aditama Eresco.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi dan Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung, Refika Aditama.

- Siagian, Sondang. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. P. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta, Bumi Akasara.
- Sihombing. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Balai Pustaka.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta, Graha Ilmu
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Center for Academic Publishing Service
- Tika, Pabundu, Moh. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta, PT Bumi Aksara
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.

B. Jurnal

- Aspan, H., Milanie, F., & Sari, A. K. The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College).
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, A. Prabowo, A.N. Zahara, I.N. Sari, Mariyana. (2020). "Individual Characteristics and Job Characteristics on Work Effectiveness in the State-Owned Company: the Moderating Effect of Emotional Intelligence". *International Journal of Innovation, Creativity and Change (IJICC)*, Volume 13 Issue 6, pp. 761-774.
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, S. Effendy, S. Bahri, M.F. Rambe, dan F.B. Saksono. (2019). "The Moderating Effect of Personality on Organizational Citizenship Behavior: The Case of University Lecturers". *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, Volume 8 No. 2S, pp. 412-416.
- Aspan, H. (2021). "Legal Basis for the Implementation of Work from Home Amid The COVID-19 Pandemic in Indonesia". *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*, e-ISSN 2415-6248, Volume 6 Issue 4, pp. 116 – 121.
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

- Nabi, Nurun Md, Tanvir Mahady, Md. Abdullah Al Hossain. 2017. *“The Impact Of Motivation On Employee Performances : a Case Study Of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh”*. International Journal of Business and Management Review Vol 5, No. 4. May 2017. Diakses di <https://www.omicsonline.org>, pada hari Selasa Tanggal 3 Mei 2019, Jam 21.00 Wib.
- Nizam, Dr. Ismail. 2015. *“The Impact Of Motivation On Employee Performance In The Electronics Industry In China”*. International Journal Of Accounting & Business Management. Vol. 3 (No.2) November 2015. Diakses di <https://www.academia.edu/31144174>, pada hari Selasa Tanggal 3 Mei 2019, Jam 22.00 Wib.
- Muchtar. 2016. *“The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees University PGRI Ronggolawe Tuban”*. Vol 6, Number 2 September 2016. Diakses di <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php>, pada hari rabu Tanggal 13 September 2019, Jam 23.00 Wib
- Malikhah, I. (2019). PENGARUH MUTU PELAYANAN, PEMAHAMAN SISTEM OPERASIONAL PROSEDUR DAN SARANA PENDUKUNG TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI. JUMANT, 11(1), 67-80.
- Nasution, A. P., & Malikhah, I. (2021). IDENTIFIKASI STRATEGI KEBERHASILAN LAYANAN E-GOVERNMENT DI KOTA MEDAN. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 11(2), 38-45.
- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). JUMANT, 9(1), 13-25.
- Pane, D. N., El Fikri, M., & Siregar, N. (2020). UPAYA PENINGKATAN REPURCHASE INTENTION MELALUI SOSIAL MEDIA DAN WORD OF MOUTH TERHADAP HOTEL PARBABA BEACH DI DAERAH PARIWISATA KABUPATEN SAMOSIR. JUMANT, 12(1), 12-20.
- Rchacyella R. Rattu, Maria V.J, Tielung. 2018. *“Influence Work Environment And Employee Motivation On Employee Retention At Siloam Hospital Manado”*. Jurnal EMBA. Vol.6 No. 3 Juli 2018. Diakses di <https://ejournal.unsrat.ac.id/index>, pada hari rabu Tanggal 13 September 2019, Jam 00.05 Wib.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. International Journal of Civil Engineering and Technology, 9(9).
- Dody Chrisnanda. 2017. *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Mas Sumbiri”*. Diakses di <https://repository.usd.ac.id>, pada hari sabtu Tanggal 22 April 2019, Jam 21.00 Wib.

- Moh. Chairul M. 2016. "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pacita*". Diakses di <http://eprints.umm.ac.id>, pada hari sabtu Tanggal 22 April 2019, Jam 21.30 Wib.
- Rido Sanjaya. 2017. "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam*". Diakses di <http://repository.radenitan.ac.id>, pada hari sabtu Tanggal 22 April 2019, Jam 22.30 Wib.
- Lezita. 2010. "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Bogor*". Diakses di <https://repository.ipb.ac.id>, pada hari sabtu Tanggal 22 April 2019, Jam 23.30 Wib.
- Lidiana Rizki. 2017. "*Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Pada UPT Perpustakaan UIN AR-RANIRY*". Diakses di <https://onesearch.id/Record>, pada hari sabtu Tanggal 22 April 2019, Jam 24.00 Wib.
- Rodi Ahmad Ginanjar. 2013. "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman*". Diakses di <https://eprints.uny.ac.id>, pada hari sabtu Tanggal 22 April 2019, Jam 00.20 Wib.

DAFTAR PERTANYAAN (ANGKET)

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT CABANG BINJAI

Dalam rangka memenuhi tugas akhir skripsi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Panca Budi, bersama ini dengan hormat kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian kami. Kuesioner ini merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh :

Peneliti : Juliana Ariska Br. Ginting

NIM : 1515310155

Jurusan : Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Panca Budi

Kami mohon bantuannya untuk mengisi angket ini sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Saudara/i rasakan saat ini apa adanya. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun Tugas Akhir Skripsi. Saya sangat menghargai kejujuran Anda dalam mengisi kuesioner ini dan akan menjamin kerahasiaannya.

Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Atas kerjasama dan bantuan Anda, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : a. Laki – laki
b. Perempuan
3. Usia Responden : Tahun
4. Pendidikan terakhir :
5. Telp. / Hp :

Petunjuk Pengisian :

Isilah dengan memberi tanda *check list* (\checkmark) pada kuesioner jawaban yang telah tersedia disetiap pernyataan tersebut.

- SS** : Sangat Setuju : Nilai (5)
- S** : Setuju : Nilai (4)
- R** : Ragu-Ragu : Nilai (3)
- TS** : Tidak Setuju : Nilai (2)
- STS** : Sangat Tidak Setuju : Nilai (1)

1. Pernyataan mengenai Motivasi Kerja (X₁)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Kebutuhan Fisiologis						
1	Apakah kebutuhan sandang, pangan dan papan karyawan sudah dapat terpenuhi ?					
2	Apakah kebutuhan jasmani karyawan sudah dapat terpenuhi ?					
Kebutuhan Rasa Aman						
3	Karyawan merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan					
4	Karyawan merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan hidup dihari tua					
Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki						
5	Karyawan memiliki hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan di perusahaan terjalin akrab					
6	Karyawan berinteraksi dan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
Kebutuhan Penghargaan						
7	Karyawan diberi penghargaan atas prestasi yang diraih					
8	Karyawan merasa senang apabila pengabdian selama bekerja di perusahaan ini di akui oleh atasan					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
9	Karyawan terdorong untuk menyelesaikan tugas dan mendapatkan prestasi yang baik					
10	Karyawan senang dengan bidang pekerjaan itu sendiri					

2. Pernyataan Mengenai Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Penerangan						
1	Karyawan mendapatkan penerangan atau pencahayaan di tempat kerja tidak menjadi gangguan dalam pekerjaan saya					
2	Karyawan mendapatkan penerangan atau pencahayaan ditempat kerja yang tidak menyilaukan mata					
Suhu Udara						
3	Karyawan bekerja dengan nyaman karena suhu temperatur ditempat kerja tidak mempengaruhi keadaan suhu tubuh					
4	karyawan dapat beradaptasi dengan suhu temperatur ditempat kerja					
Bau-bauan Ditempat Kerja						
5	Karyawan merasakan bau-bauan yang tidak sedap saat bekerja					
6	Karyawan merasakan aroma pengharum ruangan yang terdapat diruangan kerja untuk mengatasi bau yang tidak sedap					
Dekorasi Ditempat Kerja						
7	Karyawan mendapatkan ruangan kerja yang tedekorasi dengan rapi					
8	Karyawan mendapatkan tempat kerja yang selalu bersih					
Keamanan Kerja						
9	Karyawan merasakan keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat diri bekerja dengan nyaman					
10	Karyawan merasakan security keamanan ditempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga merasa aman					

3. Pernyataan Mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik (X₃)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Hubungan Kerja Antar Pegawai						
1	Karyawan memiliki hubungan kerja dengan seluruh karyawan terjalin baik					
2	Karyawan memiliki hubungan kerja yang terjalin baik dapat meningkatkan semangat kerja					
Hubungan Kerja Antar Pegawai dan Pimpinan						
3	Karyawan memiliki hubungan kerja dengan karyawan terjalin baik begitu juga dengan pimpinan					
4	Karyawan memiliki hubungan yang terjalin baik dengan pimpinan dapat meningkatkan dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					

4. Pernyataan mengenai Kinerja Karyawan (Y)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Tujuan						
1	Karyawan ingin sukses ditempat bekerja					
2	Karyawan bersemangat jika diberikan tugas oleh atasan					
Standar						
3	Karyawan selalu berusaha bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
4	Karyawan memiliki pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan ini					
Umpan Balik						
5	Karyawan yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					

6	Karyawan selalu mengevaluasi pekerjaan yang akan dikerjakan					
Alat atau Sarana						
7	Karyawan merasakan lingkungan kerja dapat mendukung diri agar dapat bekerja menjadi lebih baik					
8	Karyawan memperoleh peralatan kerja yang dapat mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan					
Kompetensi						
9	Karyawan memiliki kompetensi pekerjaan yang baik					
10	Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan arahan					
Motif						
11	Karyawan memiliki motif untuk menjadi karyawan terbaik					
12	Karyawan memiliki motif untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif					
Peluang						
13	Karyawan memiliki peluang yang baik untuk bekerja tanpa tekanan					
14	Karyawan memiliki kesempatan untuk menyampaikan gagasan terhadap pekerjaan					