

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA
DENGAN PSIKOLOGIS DAN FISIK LINGKUNGAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BNI KC BRAWIJAYA
MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

SAVIRA PUTRI ANDITA

NIM : 16510040

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2020

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA
DENGAN PSIKOLOGIS DAN FISIK LINGKUNGAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BNI KC BRAWIJAYA
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada:
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:

SAVIRA PUTRI ANDITA

NIM : 16510040

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2020

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA
DENGAN PSIKOLOGIS DAN FISIK LINGKUNGAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BNI KC BRAWIJAYA
MALANG

SKRIPSI

Oleh:

SAVIRA PUTRI ANDITA
NIM: 16510040

Telah disetujui pada tanggal 25 Agustus 2020

Dosen Pembimbing,

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag.
NIP. 19490929 198103 1 004

Mengetahui:

Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP. 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA DENGAN PSIKOLOGIS
DAN FISIK LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI
BNI KC BRAWIJAYA**

SKRIPSI

Oleh:

SAVIRA PUTRI ANDITA

NIM: 16510040

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 2020

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

- | | | | |
|--|---|---|---|
| 1. Sekretaris/Pembimbing
<u>Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag.</u>
NIP. 19490929 198103 1 004 | : | (|) |
| 2. Ketua Penguji
<u>Rini Safitri, S.E.,M.M</u>
NIDT. 19930328 20180201 2 193 | : | (|) |
| 3. Penguji Utama
<u>Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si</u>
NIDT. 19750426 20160801 2 042 | : | (|) |

Disahkan oleh :
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA.
NIP. 19670816 200312 1 00

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Savira Putri Andita
NIM : 16510040
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA DENGAN PSIKOLOGIS DAN FISIK LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BNI KC BRAWIJAYA

adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 29 Mei 2020



Savira Putri Andita

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah

Atas izin Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, ku persembahkan karya kecilku ini untuk:

Yang tercinta dan terkasih

Papaku Siswahyudi dan Mamaku Eko Budi Ari Istanti serta Masku Ogan Yus Adam yang selalu mendukung setiap hal baik yang aku lakukan dan senantiasa menjadi ‘rumah’ yang menyejukkan hati.

Sahabat-sahabatku yang selalu menjadi penyemangat dan pengingat dalam menuntut ilmu dan berjuang bersama untuk menggapai cita-cita.

Serta, para pembaca yang ku harapkan akan dapat secuil informasi yang dapat berguna.

HALAMAN MOTTO

*“BERUSAHALAH UNTUK MENGISI SATU HARIMU DENGAN KELELAHAN
YANG MANFAAT”*

Bekerja lah dengan semangat yang tinggi, isi hari-hari dengan lelah yang baik,
lengkapi itu dengan doa-doa yang istiqomah. Semoga Allah memberikan kita kinerja
yang manfaat. -Savira



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan Psikologis dan Fisik Lingkungan Kerja sebagai Variabel Mediasi di BNI KC Brawijaya”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag. selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Papa, mama, mas, dan seluruh keluarga yang senantiasa mendoakan, mendukung, dan memberikan kenyamanan.
7. Ibu Favourita dari BNI KC Brawijaya yang telah membantu penelitian untuk skripsi ini.

8. Seluruh pegawai di BNI KC Brawijaya Malang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Rohmah, Neny, Sukma, Selvi, Vira, Ratna, Ima, dan Nadia yang selalu memberikan dukungan dan juga keceriaan.
10. Seluruh teman-teman Jurusan Manajemen 2016 dan pihak-pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Empiris	8
2.1.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Kajian Teoritis.....	19
2.2.1 Motivasi	19
2.2.2 Kinerja.....	23
2.2.3 Lingkungan Kerja	28

2.3 Hubungan Antar Variabel	36
2.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	36
2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan Psikologis Lingkungan Kerja sebagai Variabel Mediasi	36
2.3.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan Fisik Lingkungan Kerja sebagai Variabel Mediasi	37
2.4 Model Konsep	37
2.5 Model Hipotesis	39
2.6 Hipotesis Penelitian.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Jenis Penelitian.....	41
3.2 Lokasi Penelitian.....	41
3.3 Populasi & Sampel.....	41
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	42
3.5 Data & Jenis Data.....	42
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6.2 Instrumen Penelitian	44
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	44
3.7.1 Motivasi (X).....	44
3.7.2 Kinerja (Y)	45
3.7.3 Lingkungan Kerja Psikologis (Z1) dan Lingkungan Kerja Fisik (Z2).....	45
3.8 Pengukuran Skala Variabel Penelitian	50
3.9 Uji Instrumen Data.....	51
3.9.1 Uji Validitas	51
3.9.2 Uji Reliabilitas	52
3.10 Uji Asumsi Klasik.....	52

3.10.1 Uji Normalitas	53
3.10.2 Uji Linieritas	53
3.10.3 Uji Heteroskedastisitas.....	53
3.11 Teknik Analisis Data.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Hasil Penelitian	55
4.1.1 Gambaran Umum PT. BNI (Persero).....	55
4.1.2 Visi, Misi, dan Semboyan PT. BNI (Persero).....	57
4.1.3 Ruang Lingkup Kegiatan PT. BNI (Persero)	58
4.1.4 Struktur Organisasi BNI KC Brawijaya.....	62
4.1.5 Tugas, Wewenang, dan Tanggung Jawab Pegawai	63
4.1.6 Jam Kerja BNI KC Brawijaya.....	67
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	68
4.2.1 Gambaran Umum Responden	68
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	70
4.3 Uji Instrumen Data.....	80
4.3.1 Uji Validitas	80
4.3.2 Uji Realiabilitas.....	82
4.4 Uji Asumsi Klasik	83
4.4.1 Uji Normalitas.....	83
4.4.2 Uji Linieritas	84
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	85
4.5 Uji Hipotesis	85
4.5.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	85
4.5.2 Pengaruh Psikologis Lingkungan Kerja dan Fisik Lingkungan Kerja terhadap Motivasi.....	86

4.5.3 Pengaruh Psikologis Lingkungan Kerja dan Fisik Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	88
4.5.4 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung.....	90
4.6 Pembahasan.....	90
4.6.1 Pengaruh Langsung Motivasi terhadap Kinerja.....	90
4.6.2 Pengaruh Tidak Langsung Motivasi terhadap Kinerja melalui Psikologis Lingkungan Kerja.....	92
4.6.3 Pengaruh Tidak Langsung Motivasi terhadap Kinerja melalui Fisik Lingkungan Kerja.....	94
4.7 Keterbatasan Penelitian.....	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	98
5.1 Kesimpulan.....	98
5.2 Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penghargaan BNI di tahun 2020.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian	48
Tabel 4.1 Sejarah Perkembangan PT. BNI (Persero) di Indonesia.....	
.....	57
Tabel 4.2 Budaya Kerja PT. BNI (Persero)	58
Tabel 4.3 Jam Kerja Pegawai BNI KC Brawijaya Malang	67
Tabel 4.4 Karakteristik Responden.....	68
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi (X).....	70
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Item Variabel Psikologis Lingkungan Kerja (Z1)	
.....	72
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Item Variabel Fisik Lingkungan Kerja (Z2)	74
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y)	78
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	80
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	83
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	83
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas	84
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	85
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Motivasi terhadap Kinerja.....	86
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Psikologis Lingkungan Kerja dan Fisik	
Lingkungan Kerja terhadap Motivasi	87
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Psikologis Lingkungan Kerja dan Fisik	
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4.1 Model Konsep.....	38
Gambar 2.5.1 Model Hipotesis.....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BNI KC Brawijaya Malang.....	63
Gambar 4.2 Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	90



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Lampiran 2: Uji Validitas

Lampiran 3: Uji Reliabilitas

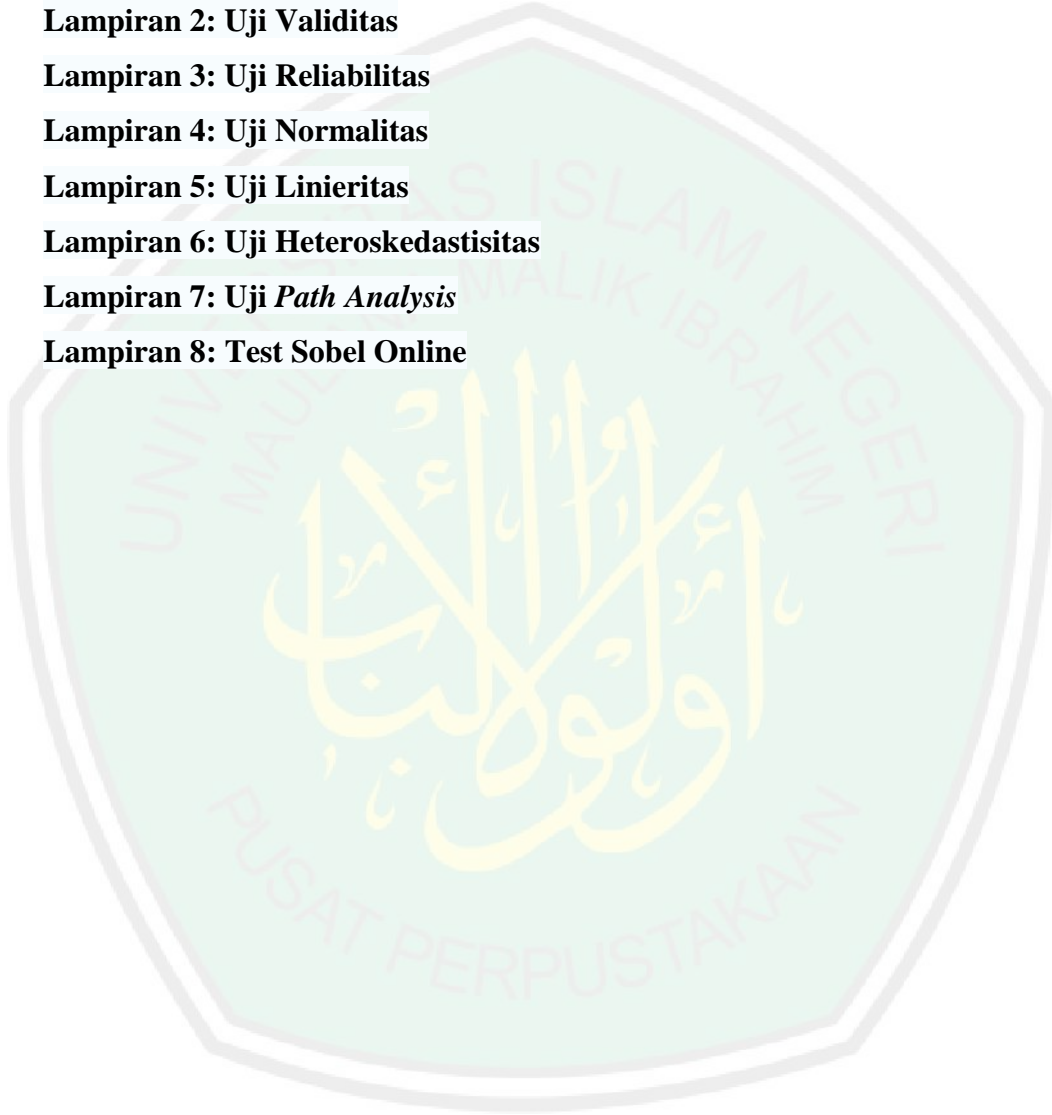
Lampiran 4: Uji Normalitas

Lampiran 5: Uji Linieritas

Lampiran 6: Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 7: Uji *Path Analysis*

Lampiran 8: Test Sobel Online



ABSTRAK

Savira Putri Andita, 2020, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan Psikologis dan Fisik Lingkungan Kerja sebagai Variabel Mediasi di BNI KC Brawijaya Malang”

Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag.

Kata Kunci : Motivasi, Psikologis Lingkungan Kerja, Fisik Lingkungan Kerja, Kinerja, BNI KC Brawijaya

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di BNI KC Brawijaya Malang, untuk mengetahui apakah psikologis lingkungan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja, dan untuk mengetahui apakah fisik lingkungan kerja juga memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di BNI KC Brawijaya Malang. Dari latar belakang itu lah penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan Psikologis dan Fisik Lingkungan Kerja sebagai Variabel Mediasi di BNI KC Brawijaya Malang”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Sampel pada penelitian ini melibatkan 54 pegawai di BNI KC Brawijaya, baik itu pegawai *Front Office* maupun *Back Office*. Data dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan metode pengumpulan data penelitian berupa kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*) dengan *software* SPSS versi 16.0. Kemudian, hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, (2) psikologis lingkungan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja, (3) fisik lingkungan kerja juga tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.

ABSTRACT

Savira Putri Andita, 2020, THESIS. Title: The Influence of Motivation on Performance with Psychological and Physical Work Environment as Mediation Variables in BNI KC Brawijaya Malang

Advisor : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag

Keywords : Motivation, Performance, Psychological Work Environment, Physical Work Environment, BNI Branch Office Malang

The purpose of this study is to find out whether motivation has a direct effect on employee performance at BNI Branch Office Brawijaya Malang, to find out whether psychological work environment mediates the influence of motivation on performance, and to know whether physical work environment also mediates the effect of motivation on employee performance at BNI Branch Office Brawijaya Malang. From this background, this study was conducted under the title "Effect of Motivation on Performance with Psychological and Physical Work Environment as Mediation Variables in BNI KC Brawijaya Malang. This research is a quantitative research with a descriptive approach.

The Sample in this study involved 54 employees at BNI Branch Office Brawijaya, both Front Office and Back Office employees. Data was collected directly from respondents using a research data collection method in the form of a questionnaire. This study uses a path analysis technique with SPSS software version 16.0. Then, the results of the study showed that (1) motivation did not had a significant influence on performance, (2) psychological work environment did not mediate the influence of motivation on performance, (3) physical work environment also did not mediate the influence of motivation on performance.

خلاصة

سافيرا بوتري أنديتا ، 2020 ، أطروحة. العنوان: أثر التحفيز على الأداء
BNI KC مع بيئة العمل النفسية والبدنية كمتغيرات الوساطة في

Brawijaya Malang

المستشار: أ. دكتور. محمد جعفر

الكلمات المفتاحية: الدافع ، بيئة العمل النفسي ، بيئة العمل البدني ، الأداء

كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد ما إذا كان الدافع له تأثير مباشر على أداء الموظف في BNI KC Brawijaya Malang ، لتحديد ما إذا كانت بيئة العمل النفسية تتوسط تأثير الدافع على الأداء ، ولتحديد ما إذا كانت بيئة العمل المادية تتوسط أيضًا في تأثير الدافع على أداء الموظف في BNI KC Brawijaya. من هذه الخلفية ، تم إجراء هذا البحث بعنوان "تأثير التحفيز على الأداء مع بيئة العمل النفسية والبدنية كمتغيرات وساطة في BNI KC Brawijaya Malang. هذا البحث هو بحث كمي ذو منهج وصفي.

اشتمل العينة في هذه الدراسة على 54 موظفًا في BNI KC Brawijaya ، من موظفي المكتب الأمامي والمكتب الخلفي. تم جمع البيانات مباشرة من المستجيبين باستخدام طريقة جمع البيانات البحثية في شكل استبيان. تستخدم هذه الدراسة تقنيات تحليل المسار مع برنامج SPSS الإصدار 16.0. ثم أظهرت نتائج البحث أن (1) الدافع ليس له تأثير كبير على الأداء ، (2) بيئة العمل النفسي لا تتوسط تأثير الدافع على الأداء ، (3) بيئة العمل المادية أيضًا لا تتوسط تأثير الدافع على.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Prihantoro (2019: 7), lingkungan kerja dalam suatu perusahaan harus mendapatkan perhatian yang serius dari manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung melakukan produktivitas, namun pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja cukup besar bagi tenaga kerja yang secara langsung melakukan proses produksi, Lingkungan kerja ini juga merupakan suatu variabel yang dapat mempengaruhi segala aktivitas yang dilakukan suatu perusahaan.

Prihantoro (2019: 20), bentuk lingkungan kerja dibagi menjadi 2, yakni: lingkungan kerja psikologis yang menunjukkan bagaimana suasana hubungan internal antar tenaga kerja di suatu perusahaan dan lingkungan kerja fisik (materiil) yang terdiri dari semua hal-hal yang dapat dilihat dan dirasakan oleh indera penglihatan, seperti tempat, sarana dan prasana di perusahaan.

Menurut Unaradjan (2019: 58) jika lingkungan kerjanya baik maka dapat menciptakan suatu motivasi bekerja yang tinggi untuk tenaga kerjanya. Tenaga kerja menjadi bergairah dan bersemangat untuk melakukan pekerjaannya. Karena lingkungan kerja itu sendiri memang segala hal yang ada di sekitar para tenaga kerja dan berpengaruh ketika melakukan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan, Jadi, maksud dari penjelasan di atas adalah lingkungan kerja yang baik akan menambah motivasi tenaga kerja dalam bekerja.

Hasim (2019: 4), kinerja suatu tenaga kerja juga ditentukan oleh bagaimana kondisi dan suasana tempatnya bekerja. Jika kondisi dan suasananya sejuk, nyaman, bersih, rapi, dan luas, maka para tenaga kerja juga akan lebih mudah melakukan pekerjaannya sehingga, kinerja yang baik dari tenaga kerja juga lebih mudah dihasilkan,. Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja.

Aprizal (2018:80), terlebih kinerja merupakan hasil dari motivasi, sehingga seperti apa motivasi kerja yang dimiliki tenaga kerja akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang nantinya akan dihasilkan. Melalui kinerja tenaga kerjanya, dapat pula disimpulkan bagaimana aktivitas yang dilakukan oleh suatu perusahaan dalam menjalankan seluruh visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk itu, kinerja tenaga kerja dapat dijadikan acuan atau pedoman dalam menilai suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

Seperti halnya Bank Negara Indonesia (BNI) yang merupakan suatu badan usaha negara yang berdiri di bidang perbankan. Lokasi kantor BNI di Kota Malang tersebar di beberapa tempat seperti: Belimbing, Gadang, Malang (Kantor Pusat), Malang Town Square, Pasar Besar, Sawojajar, Soekarno Hatta Malang, Sukun, Sunandar PS, Universitas Negeri Malang, Universitas Merdeka dan, Malang KC Brawijaya.

BNI merupakan institusi perbankan milik pemerintah (BUMN), sekaligus menjadi bank komersial tertua dalam sejarah Republik Indonesia yang berdiri pada tanggal 5 Juli 1946. Faktanya, BNI merupakan salah satu bank yang dikenal luas masyarakat. Pada tahun 2019, BNI menduduki peringkat ke-4 perbankan yang memiliki total aset terbesar di Indonesia. Selain itu, BNI juga telah mendapatkan berbagai macam penghargaan. Di bawah ini beberapa penghargaan yang didapat di tahun 2020.

Tabel 1.1
Penghargaan BNI tahun 2020

Nama Penghargaan	Acara	Penyelenggara	Tanggal
<i>2nd The Best Corporate Secretary & Corporate Communication-V-2020 Public</i>	Economic Review-V-2020	ICA Corporate	7 Februari 2020

<i>Company-Bank-State Owned Enterprise</i>			
<i>Corporate Of The Year 2020 Finance Company</i>	Economic Review-V-2020	ICA Corporate	7 Februari 2020
Terpopuler di Media kategori BUMN	PR Indonesia Awards 2020	Public Relations Indonesia	20 April 2020
<i>Gold Winner-Annual Report, Sustainability Report, Aplikasi, Media cetak, Media Sosial, Website kategori BUMN</i>	PR Indonesia Awards 2020	Public Relations Indonesia	20 April 2020

Sumber: Website resmi BNI

Jika dikaitkan dengan teori sebelumnya, penghargaan-penghargaan tersebut dapat diraih oleh BNI karena motivasi bekerja yang tinggi dari para pegawai, sehingga kinerja yang dihasilkannya pun juga baik. Terlebih, BNI selalu mengedepankan nasabah, otomatis berusaha memberikan pelayanan yang terbaik, dan berkontribusi dalam pertumbuhan Ekonomi Nasional.

Setelah melakukan pengamatan secara langsung, peneliti berpendapat bahwa fisik lingkungan kerja yang ada di BNI KC Brawijaya sangat baik, contohnya seperti: kebersihan, kerapian, dan peralatan maupun perlengkapan yang digunakan ketika bekerja sangat dijaga. Kemudian, lingkungan kerja untuk segi psikologis pun juga baik. Terlebih, ruang kerja disana merupakan ruang kerja terbuka, maksudnya tidak ada sekat permanen yang menutupi antara satu unit dengan unit lain, jenis ruang kerja tersebut akan mempermudah antar pegawai dalam menjalin komunikasi dan berkoordinasi satu sama lain.

Dilihat dari lingkungan kerja fisik maupun psikologis yang sedemikian rupa, peneliti ingin mengetahui apakah benar salah satu atau kedua variabel tersebut yang mengakibatkan/mempengaruhi timbulnya motivasi bekerja yang tinggi dan kinerja

yang bagus dari para pegawai, atau bahkan kedua variabel tersebut tidak memberikan pengaruh.

Beberapa penelitian terdahulu ada yang membuktikan kebenaran teori, dan ada pula yang tidak membenarkan, seperti:

Faiqoh, dkk (2014), menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maulana, dkk (2015), menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Permana, dkk (2015), menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap disiplin kerja.

Febrina (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Reza, dkk (2018), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rachmat, dkk (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Siswanto, dkk (2019), menyatakan bahwa Beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Namun, penelitian di atas disanggah oleh beberapa hasil penelitian milik:

Maramis (2013), menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Muda, dkk (2014), menyatakan bahwa uji T menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Adawiyah dan Siswanto (2015), menyatakan bahwa uji T secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja tidak ada pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Hanafi dan Yohana (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh dan signifikan. Maringka, dkk (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial positif dan tidak berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ratnasari, dkk (2018), menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Untuk itu, sesuai dengan latar belakang permasalahan dan juga perbedaan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, peneliti ingin meneliti bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan psikologis dan fisik lingkungan kerja sebagai variabel mediasi di BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang.

1.2 Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh psikologis lingkungan kerja?
3. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh fisik lingkungan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh psikologis lingkungan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh fisik lingkungan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis:

- a. Mahasiswa fakultas ekonomi, khususnya jurusan Manajemen

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmiah akademis kepada mahasiswa-mahasiswi jurusan manajemen terlebih lagi konsentrasi Sumber Daya Manusia. Penelitian ini juga mendorong peneliti-peneliti lain untuk melakukan penelitian selanjutnya.

- b. Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan maupun pengalaman untuk diri peneliti sendiri. Sehingga, di masa yang akan datang peneliti lebih mengetahui seperti apa pekerjaan yang baik dan bagaimana cara bekerja yang benar.

1.4.2 Manfaat Praktis:

a. Karyawan

Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada para karyawan mengenai seperti apa cara bekerja yang baik dan benar.

b. Manajer

Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada para manajer mengenai bagaimana cara yang tepat untuk meningkatkan motivasi bekerja dan kinerja pegawai yang ada.

c. Mitra Kerja Perusahaan atau Organisasi

Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada para mitra kerja mengenai seperti apa keadaan internal maupun output yang dihasilkan oleh suatu perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang.

d. Nasabah dan masyarakat

Hasil penelitian ini dapat memberi informasi kepada para nasabah mengenai seperti apa pelayanan yang seharusnya diberikan kepada suatu bank, termasuk di lokasi penelitian ini.

1.5 Batasan Penelitian

Hasil penelitian ini hanya diperuntukkan bagi BNI KC Brawijaya Malang sebagai objek penelitian, dan jumlah sampelnya sebesar 54 pegawai. Setiap orang memiliki pandangan masing-masing untuk menilai atau merespon sesuatu hal, sehingga jika ingin melakukan pengujian walaupun dengan variabel yang sama, namun dengan subjek dan objek yang berbeda, maka harus melakukan penelitian yang baru. Jawaban-jawaban responden juga hanya berlaku ketika peneliti membagikan kuesioner pada tanggal 21-29/30 April 2020 saja, hal tersebut

dikarenakan setiap orang berpeluang untuk merespon sesuatu dengan cara yang berbeda setiap waktunya, dikarenakan oleh alasan-alasan tertentu.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian terdahulu yang mengangkat masalah mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja yang dimediasi dengan psikologis dan fisik lingkungan kerja di BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang, antara lain sebagai berikut:

1. Maramis (2013)

Penelitian terdahulu dengan judul *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado*. Penelitian ini menggunakan jumlah populasi untuk sampel sekaligus yakni 68 karyawan PT. BTN menggunakan teknik sensus. Dengan analisis regresi linier berganda maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun, motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Muda, dkk (2014)

Penelitian terdahulu dengan judul *Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Populasi karyawan PT Bank Muamalat Indonesia dan PT. Bank Mandiri sebesar 47 orang dengan sampel yang digunakan 32 orang yang telah dibagikan kuesioner. Hasil penelitian ini ialah uji F menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi, dan komunikasi secara simultan berpengaruh pada kinerja. Namun, uji T menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh pada kinerja namun, komunikasi memiliki pengaruh dengan kinerja.

3. Faiqoh, dkk (2014)

Penelitian terdahulu dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Malang). Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan populasi dan sampel sebesar 35 karyawan. Hasil penelitian ini ialah lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Adawiyah dan Siswanto (2015)

Penelitian terdahulu dengan judul Stres Kerja, Pengaruhnya terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis path dengan sampel sebesar 35 karyawan Bank BTN Syariah Kantor Cabang Malang yang dibagikan kuesioner ke tiap individu. Hasil penelitian ini ialah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, uji T secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja tidak ada pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja dan kepuasan kerja memberikan arahan positif terhadap kinerja karyawan.

5. Maulana, dkk (2015)

Penelitian terdahulu dengan judul Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Sampel sebesar 57 karyawan, yang masing-masing dibagikan kuesioner. Kemudian, hasil dari penelitian ini ialah motivasi intrinsik dan ekstrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja, komitmen organisasi juga memberikan pengaruh terhadap kinerja.

6. Permana, dkk (2015)

Penelitian terdahulu dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT.

Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan jumlah populasi 120 karyawan dan sampel yang digunakan sebesar 55 karyawan. Hasil penelitian tersebut ialah kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

7. Febrina (2017)

Penelitian terdahulu dengan judul *Predicting Employee Performance by Leadership, Job Promotion, and Job Environmental in Banking Industry*. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda melalui kuesioner yang dibagikan ke seluruh pegawai Bank UMKM Jawa Timur Cabang Malang yang berjumlah 32 orang. Hasil dari penelitian ini ialah variabel kepemimpinan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Hanafi dan Yohana (2017)

Penelitian terdahulu dengan judul *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Life Insurance*. Teknik analisis data menggunakan statistik inferensial dengan tipe data parametrik dan SEM. Sampel yang digunakan sebesar 220 pegawai BNI *Life Insurance* divisi *employee benefit*. Hasil dari penelitian ini ialah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh signifikan namun, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh dan signifikan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh positif dan signifikan serta, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Maringka, dkk (2017)

Penelitian terdahulu dengan judul Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda dengan populasi sebesar 110 karyawan dan sampel yang digunakan sebesar 52 karyawan. Hasil dari penelitian ini ialah lingkungan kerja secara parsial positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Ratnasari, dkk (2018)

Penelitian terdahulu dengan judul The Performance of Sharia Banks Employee X Branch Batam Through Work Motivation. Analisis data menggunakan *software* SEM dengan sampel penelitian sebesar 160 pegawai Bank Syariah X Cabang Batam. Hasil penelitian ini ialah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja namun, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

11. Reza, dkk (2018)

Penelitian terdahulu dengan judul The Influence of Situational Leadership, Organizational Culture and Training on Employee Performance and Work Motivation of Millennial Generation at the Inspection Office of BRI Malang. Sampel pada penelitian ini ialah 63 auditor millennial sedangkan, metode dalam analisa data menggunakan PLS. hasil dari penelitian ini ialah kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, pelatihan juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun, pelatihan berpengaruh

signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

12. Rachmad, dkk (2019)

Penelitian terdahulu dengan judul *Effect of Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance with Mediated Work Motivation (Study on Operational Field Employee of PT Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Tbk Sidoarjo Branch*. Teknik analisis data menggunakan SEM dengan total sampel 134 karyawan. Hasil penelitian ini ialah lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja serta, motivasi kerja berperan sebagai mediasi parsial dari efek lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

13. Siswanto, dkk (2019)

Penelitian terdahulu dengan judul *Does a Workload Influence The Performance of Bank Employees?* Penelitian ini menggunakan sampel 74 orang pegawai bank BUMN yang tersebar di Blitar, Jawa Timur. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan metode random sampling dengan menggunakan teknik analisis path. Sehingga, hasil penelitian ini bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan bank, segala beban kerja yang masih dalam batas kemampuan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik, dan juga beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi yang dimiliki setiap tenaga kerja.

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

NO.	JURNAL	ALAT ANALISIS	VARIABEL	HASIL
1.	Enrico Maramis (2013) Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado.	Analisis Regresi Linier Berganda.	- Kepemimpinan (X1) -Budaya Organisasi (X2) -Motivasi (X3) -Kinerja Karyawan (Y)	1. Kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Iskandar Muda, Ahmad Rafiki, dan Martua Rezeki Harahap (2014) Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia.	Analisis Regresi Berganda.	-Stres Kerja (X1) -Motivasi Kerja (X2) -Komunikasi (X3) -Kinerja Karyawan (Y)	1. Uji F menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi, dan komunikasi secara simultan berpengaruh pada kinerja. Namun, 2. Uji T menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh pada kinerja, namun komunikasi memiliki pengaruh dengan kinerja.
3.	Zulia Maharatun Faiqoh, Moch. Djudi Mukzam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi	Analisis Regresi Linier Berganda.	-Lingkungan Kerja (X1) -Motivasi Kerja (X2) -Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

NO.	JURNAL	ALAT ANALISIS	VARIABEL	HASIL
	pada Karyawan PT. Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Malang)			
4.	Robiatul Adawiyah dan Siswanto (2015) Stres Kerja, Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.	Analisis Path.	-Stres Kerja (X) -Kinerja Karyawan (Y) -Kepuasan Kerja (Z)	1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2. Uji T secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja tidak ada pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, 3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4. Stres kerja dan kepuasan kerja memberikan arahan positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Fakhrian Harza Maulana, Djambur Hamid, dan Yuniadi Mayoan (2015) Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada BTN Malang.	Analisis Regresi Linear.	-Motivasi Intrinsik (X1) -Motivasi Ekstrinsik (X2) -Komitmen Organisasi (X3) -Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja, 2. Komitmen organisasi juga memberikan pengaruh terhadap kinerja.

NO.	JURNAL	ALAT ANALISIS	VARIABEL	HASIL
6.	Dwita Angga Permana, dkk (2015) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang)	Analisis Regresi Linear Berganda.	-Kehidupan Kerja (X1) -Lingkungan Kerja (X2) -Disiplin Kerja (Y)	1. Kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.
7.	Sindy Cahya Febrina (2017) Predicting Employee Performance by Leadership, Job Promotion, and Job Environmental in Banking Industry.	Analisis Regresi Linear Berganda.	- Kepemimpinan (X1) -Promosi Jabatan (X2) -Lingkungan Kerja (X3) -Kinerja Karyawan (Y)	1. Kepemimpinan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan	Analisis SEM.	-Motivasi (X1) -Lingkungan Kerja (X2) -Kinerja Karyawan (Y) -Kepuasan Kerja (Z)	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, 2. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh signifikan namun, 3. Lingkungan kerja

NO.	JURNAL	ALAT ANALISIS	VARIABEL	HASIL
	Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Life Insurance.			terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh dan signifikan, 4. Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, 5. Lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh positif dan signifikan serta, 6. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Inggrit Natalia Marangka, Lotje Kawet, dan Irvan Trang (2017) Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado.	Analisis Regresi Linier Berganda.	-Lingkungan Kerja (X1) -Kompensasi (X2) -Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan kerja secara parsial positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, 2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Sri Langgeng Ratnasari, Gandhi Sutjahjo, dan Dewi Yana (2018	Analisis SEM.	- Kepemimpinan (X1) -Disiplin Kerja (X2)	1. Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja namun, 2. Disiplin kerja tidak

NO.	JURNAL	ALAT ANALISIS	VARIABEL	HASIL
	The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation.		-Kompensasi (X3) -Kinerja Karyawan (Y) -Motivasi Kerja (Z)	berpengaruh terhadap motivasi kerja, 3. Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun, 4. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
11.	Mohammad Reza, Rofiaty Rofiaty, dan Atim Djazuli (2018) The Influence of Situational Leadership, Organizational Culture, and Training on Employee Performance and Work Motivation of Millennial Generation at the Inspection Office of BRI Malang.	Analisis PLS.	- Kepemimpinan Situasional (X1) -Budaya Organisasi (X2) -Pelatihan (X3) -Kinerja Karyawan (Y) -Motivasi (Z)	1. Kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja, 2. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, 3. Pelatihan juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun, 4. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan 5. Kinerja karyawan melalui motivasi kerja, serta 6. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Adiwiratna Briandana Ganefanto Rachmat,	Analisis SEM.	-Lingkungan Kerja (X1) -Budaya Organisasi(X2)	1. Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

NO.	JURNAL	ALAT ANALISIS	VARIABEL	HASIL
	Noermijati, dan Sudjatno (2019) Effect of Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance with Mediated Work Motivation (Study on Operational Field Employee of PT Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Tbk Sidoarjo Branch.		-Kinerja Karyawan (Y) -Motivasi Kerja (Z)	karyawan dan motivasi kerja, 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja serta, 3. Motivasi kerja berperan sebagai mediasi parsial dari efek lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
13.	Siswanto, Achmad Sani Supriyanto, Ulfatun Ni'mah, Nur Asnawi, Suardi Wekke (2019) Does a Workload Influence The Performance of Bank Employees?	Analisis Path.	-Beban Kerja (X1) -Kinerja Karyawan (Y) -Motivasi (Z)	1. Beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan bank, segala beban kerja yang tidak berlebihan dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik, dan juga 2. Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi yang dimiliki setiap tenaga kerja.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Motivasi

2.2.1.1 Pengertian Motivasi

Parnawi (2019:66), motivasi berasal dari Bahasa Latin, *movere* yang artinya bergerak atau dalam Bahasa Inggris *to move*. Motif adalah suatu kekuatan atau dorongan pada diri setiap individu untuk melakukan sesuatu. Motif ini tidak sendiri, ada faktor lain yang saling berkaitan satu sama lain, baik itu eksternal maupun internal, Sedangkan, motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sebuah dorongan yang timbul dalam diri secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan sesuatu agar tujuan yang diinginkan tercapai.

Motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam keberhasilan suatu perusahaan, organisasi maupun institusi, dan lain sebagainya. Karena tingkat motivasi yang dimiliki setiap pegawai akan memperlihatkan bagaimana kualitas kerja, produktivitas, maupun komitmen pegawai tersebut kepada perusahaannya. Menurut makalah yang ditulis oleh Lembaga Management Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (2004:37), motivasi ialah suatu proses seseorang untuk bertingkah laku guna mencapai suatu keinginan yang telah dibutuhkan dan direncanakan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2003: 95), motivasi yaitu pemberian daya penggerak yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk melakukan sesuatu hal dengan semaksimal mungkin untuk mencapai suatu kepuasan dalam diri.

2.2.1.2 Bentuk-bentuk Motivasi

Terdapat sebuah perumpamaan, misalnya seseorang sedang membaca buku. Hal tersebut sudah dikatakan seseorang itu telah mengambil sebuah keputusan. Karena dalam mengambil sebuah keputusan, pasti terdapat sebuah alasan mengapa ia mau melakukan hal tersebut. Alasan tersebut lah yang dinamakan motivasi. Jadi, motivasi adalah sebuah kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Kekuatan itu sendiri bisa berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang. Maka dari itu, yang dimaksud motivasi internal adalah kekuatan untuk melakukan sesuatu hal berasal dari dalam diri seseorang, sedangkan motivasi eksternal adalah kekuatan yang digunakan untuk melakukan sesuatu hal dan berasal dari luar dirinya/adanya pemicu dari luar. Jika keduanya dibandingkan, awal mula yang dibutuhkan adalah motivasi eksternal, artinya seseorang itu perlu dorongan dari orang lain. Jika hal tersebut telah dilakukan, maka selanjutnya adalah motivasi internal. Sehingga, motivasi eksternal dibutuhkan terlebih dahulu karena dapat menumbuhkan seseorang untuk memiliki keinginan atau kekuatannya sendiri dalam dirinya.

Namun, jika seseorang telah memiliki motivasi internal yang baik atau kemampuan untuk menimbulkan sebuah kekuatan dalam dirinya sendiri, maka seseorang tersebut cenderung sudah tidak terpengaruh oleh lingkungan sekitarnya. Karena seperti apapun keadaan lingkungan sekitarnya, entah itu baik atau buruk pun sekalian, seseorang yang memiliki motivasi internal tinggi tidak akan terpengaruh dengan hal tersebut. Mereka lebih bisa untuk mengendalikan dirinya dalam situasi apapun. Komitmen dan pendiriannya teguh. Semangatnya berkobar untuk selalu berusaha menorehkan prestasi-prestasi dalam hidupnya. Penjelasan di atas ada dalam Maryati dan Syarief (2006: 17-19).

2.2.1.3 Faktor Motivasi

Menurut (Ratnasari dan Hartati, 2019: 3), motivasi ialah suatu sikap antara pimpinan dengan karyawan dalam lingkungan kerjanya. Karyawan-karyawan yang menunjukkan sikap positif dalam lingkungan kerjanya akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, begitu sebaliknya, jika karyawan tersebut menunjukkan sikap yang negatif maka karyawan tersebut hanya akan memiliki motivasi kerja yang rendah. Lingkungan kerja disini terdiri dari adalah baik tidaknya hubungan kerja antar karyawan satu sama lain, bijaksana atau tidaknya kebijakan dari pimpinan, tepat atau tidaknya pola kepemimpinan, nyaman atau tidak iklim kerja atau kondisi kerja, serta lengkap atau tidak fasilitas kerjanya.

Gunarsa (2008: 54-55), hal lain yang mempengaruhi motivasi adalah adanya prinsip *reward* dan *punishment* atau yang lebih dikenal dengan pujian dan hukuman. Contohnya seperti kinerja yang bagus dari seorang tenaga kerja pasti nantinya akan mendapatkan imbalan dari perusahaannya bisa berupa materi dan lain sebagainya, hal tersebut jelas dapat memacu motivasi bekerja dari seorang tenaga kerja tersebut untuk menjadi yang lebih baik lagi dan berharap mendapatkan imbalan yang lebih tinggi lagi. Atau bisa juga motivasi bekerja didorong karena bentuk hukuman yang diberikan kepada para tenaga kerja yang melanggar peraturan dan perencanaan perusahaan. Hukuman memang bisa digunakan untuk mendidik para karyawan agar berperilaku lebih baik lagi ke depannya dan tidak mengulangi kesalahan yang sama pada waktu mendatang. Hukuman-hukuman tersebut bisa seperti denda, gaji dikurangi, atau jabatan yang terancam turun.

2.2.1.4 Tujuan Motivasi

Saydam (2000: 328) menjelaskan tujuan dari diberikannya motivasi kepada tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Menjadikan setiap perilaku tenaga kerja sesuai dengan peraturan dan tujuan yang telah direncanakan bersama oleh perusahaan.
2. Meningkatkan, menumbuhkan, mendorong, mengarahkan tenaga kerja agar semangat, disiplin, produktif, efisien, efektif, kompetitif dan berprestasi dalam bekerja.
3. Meningkatkan/menumbuhkan rasa tanggung jawab dan loyalitas tenaga kerja kepada pekerjaan dan perusahaan.

2.2.1.5 Motivasi dalam Islam

Menurut Yusuf dan Anwar (1997: 97), dalam bahasa agama istilah motivasi hampir sama maksudnya dengan 'niat', *Innamal a'malu binniat* yang artinya sesungguhnya perbuatan itu tergantung pada niatnya. Maksudnya, segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang tergantung kepada keinginan/maksud dalam hatinya.

Idri (2015: 38-39), motivasi dan niat, keduanya dapat mempengaruhi status suatu perbuatan. Niat mempunyai posisi yang sangat penting dalam segala aktivitas

kehidupan umat manusia. Bahkan, para ulama menetapkan niat sebagai rukun utama atau hal yang harus diutamakan terlebih dahulu sebelum melakukan suatu perbuatan. Karena niat atau maksud yang sebenarnya dalam hati seseorang akan membedakan nilai suatu perbuatan. Salah satu contohnya seperti melakukan kegiatan sehari-hari (membaca buku, menonton acara tv yang baik, menulis) jika diniatkan menambah pengetahuan/ilmu karena Allah maka hal tersebut akan menjadi nilai ibadah. Namun, hukum niat terdiri dari 2, ada yang wajib dan ada pula yang sunnah.

Maka dari itu, Islam memandang motivasi/niat sebagai suatu hal yang sangat penting. Dalam QS Al-Baqarah [2]: 148, firman Allah SWT yang banyak dihafal dan dikenal oleh umat muslim adalah “fastabiqul khairat” berlomba-lombalah dalam kebaikan.

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

“Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.”

Sedangkan, untuk hadits nabi yang mendorong umat Islam agar segera berlomba-lomba melakukan kebajikan adalah:

بَادِرُوا بِالْأَعْمَالِ فِتْنًا كَقَطْعِ اللَّيْلِ الْمُظْلِمِ يُصْبِحُ الرَّجُلُ مُؤْمِنًا وَيُمْسِي كَافِرًا
أَوْ يُمْسِي مُؤْمِنًا وَيُصْبِحُ كَافِرًا يَبِيعُ دِينَهُ بِعَرَضٍ مِنَ الدُّنْيَا

“Bersegeralah melakukan amalan sholih sebelum datang fitnah (musibah) seperti potongan malam yang gelap. Yaitu seseorang pada waktu pagi dalam keadaan beriman dan di sore hari dalam keadaan kafir. Ada pula yang sore hari dalam keadaan beriman dan di pagi hari dalam keadaan kafir. Ia menjual agamanya karena sedikit dari keuntungan dunia” [HR. Muslim no. 118].

Sucipto (2017: 126), Islam mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras dan melakukan suatu tanggung jawabnya dengan bersungguh-sungguh,

mencurahkan segala tenaga dan pikirannya untuk mengemban amanah. Karena aktivitas bekerja yang kebanyakan dinilai oleh masyarakat sebagai aktivitas duniawi, bahkan bisa menjadi aktivitas akhirat jika diniatkan untuk mengemban kewajiban dan melakukan kebaikan-kebaikan di dalamnya karena Allah Sehingga, melalui seruan salah satu ayat dan hadits di atas semoga umat muslim semakin terdorong atau termotivasi untuk melaksanakan kebaikan.

2.2.2 Kinerja

2.2.2.1 Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2005: 9), kinerja atau biasa dikenal dengan istilah asingnya *job performance/actual performance* yang artinya prestasi kerja/prestasi sesungguhnya seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh tenaga kerja dalam bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Sagala (2007: 179), kinerja merupakan segala sesuatu yang dapat dicapai, sebuah prestasi yang didapat, dan hasil dari kemampuan seorang individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Aprizal (2018: 80), kinerja bisa dijadikan sebagai acuan penilaian dari aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan oleh suatu perusahaan. Maksudnya, kinerja seorang tenaga kerja dalam suatu perusahaan dapat dijadikan patokan seberapa jauh usaha yang telah dilakukan si perusahaan tersebut dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan).

2.2.2.2 Penilaian Kinerja

Handoko (2001:135), kinerja yang baik, cekatan, dan sesuai target dari seorang tenaga kerja memang sangat penting untuk dimiliki suatu perusahaan. Sehingga, perusahaan memikirkan secara matang kebijakan-kebijakan seperti apa yang akan diberikan untuk mendorong memunculkan kinerja yang baik. Salah satunya melalui penilaian kinerja. (menjelaskan penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi/menilai hal-hal yang telah dicapai oleh tenaga kerja dalam bekerja.

Mangkuprawira (2004: 224), penilaian kinerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan standar maupun kriteria yang telah ditentukan agar pihak SDM di suatu perusahaan dapat menindak lanjuti perbaikan atau peningkatan seperti apa yang nantinya akan dilakukan kepada tenaga kerja tersebut.

Penilaian kinerja yang dilakukan haruslah berlandaskan adil dan jujur sehingga dapat menciptakan hasil yang akurat dari kinerja para tenaga kerja. Penilaian tersebut tidak hanya untuk mengetahui kelemahan/keburukan dari suatu kinerja tenaga kerja, namun kinerja yang baik juga harus dievaluasi dan diidentifikasi sehingga dapat dijadikan suatu pedoman untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik dari sebelumnya.

2.2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Prawirosentono (1999:221), menyatakan bahwa manfaat dari melakukan penilaian kinerja adalah dapat menurunkan/meminimalisir peluang terjadinya penyimpangan kerja oleh tenaga kerja, jika hal tersebut dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan dengan baik.

Disamping itu, penilaian kinerja tenaga kerja juga dapat dijadikan sebagai sarana untuk memperbaiki kinerja dari masing-masing tenaga kerja yang dinilai kurang melakukan tugas, tanggung jawab, dan perannya dengan baik dan benar. Sehingga, setelah dievaluasi, tenaga kerja menjadi lebih mengetahui dan peka terhadap posisinya untuk mencapai tujuan bersama.

2.2.2.4 Faktor-faktor Kinerja

Menurut Mahmudi dalam Sellang, dkk (2019:75), menyebutkan bahwa kinerja mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah:

1. Faktor Personal/Individual: Hal ini meliputi kemampuan, keterampilan/skill, motivasi, pengetahuan/intelektual, kepercayaan diri, dan komitmen dalam diri setiap individu.

2. Faktor Kepemimpinan: meliputi pengaruh seorang manajer memberikan semangat dan dorongan agar karyawan yang berada di bawah arahnya menjadi termotivasi dalam bekerja.
3. Faktor Tim: meliputi pengaruh hubungan antar sesama karyawan yang berada dalam unit kerja yang sama, seperti saling memberikan dorongan, arahan, motivasi, saling mempercayai satu sama lain, kompak, dan komunikasi terjalin dengan baik.
4. Faktor Sistem: meliputi cara-cara yang digunakan dalam suatu perusahaan untuk melakukan aktivitasnya, seperti sistem kerja, sarana dan prasarana, budaya perusahaan, dan hal-hal yang ada di lingkungan kerjanya.
5. Faktor Kontekstual/Situasional: meliputi perubahan-perubahan yang terjadi dalam suatu perusahaan, seperti perubahan kepemimpinan, kebijakan, visi dan misi perusahaan.

2.2.2.5 Indikator Kinerja

Robbins (2006: 260), indikator kerja merupakan suatu variabel yang digunakan untuk menilai dan menentukan efektivitas dan efisiensi proses produksi tersebut dibandingkan dengan target dan tujuan organisasi yang harus dicapai yaitu:

1. Kualitas: kualitas kerja diukur dari kesempurnaan tugas yang telah diselesaikan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan.
2. Kuantitas: jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan oleh tenaga kerja, biasanya dinyatakan dalam bentuk jumlah unit, jumlah siklus aktivitas pekerjaan.
3. Ketepatan waktu: tingkat aktivitas yang diselesaikan di waktu atau jadwal yang telah ditentukan. Jika tenaga kerja tersebut cekatan, maka waktu yang masih tersisa bisa digunakan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan selanjutnya.
4. Efektivitas: tingkat memaksimalkan manfaat dari sumber daya organisasi yang dimiliki (tenaga, uang, teknologi, bahan baku, tempat, dsb) untuk meningkatkan hasil output suatu perusahaan.

5. Kemandirian: suatu tingkatan seorang tenaga kerja dalam menjalankan fungsinya bekerja, maksudnya suatu komitmen dan tanggung jawabnya bekerja di suatu instansi/perusahaan.

Selain, kelima indikator di atas Mangkunegara (2009: 16) juga menyebutkan dua penentu prestasi kinerja yang baik, yaitu:

1. Individu: hampir sama dengan pendapat Robbins di atas, individu yang memiliki integritas tinggi dalam bekerja akan mampu memanfaatkan semua potensi dalam dirinya untuk melakukan yang terbaik ketika bekerja.
2. Lingkungan Organisasi: uraian jabatan yang jelas, autoritas memadai, pola komunikasi harmonis, iklim kerja dinamis, peluang karir yang besar, fasilitas lengkap akan memberikan kenyamanan bekerja sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik oleh tenaga kerja.

2.2.2.6 Kinerja dalam Islam

Malahayati (2010: 27-29), Rasulullah Saw adalah suri tauladan bagi seluruh umat Muslim di bumi. Apa yang beliau kerjakan selalu mengandung suatu hikmah yang jika manusia mengikutinya maka manusia tersebut akan merasakan suatu kebermanfaatannya di dunia maupun akhirat. Contohnya seperti cara beliau ketika berbisnis, Rasulullah selalu menerapkan nilai-nilai kebaikan dalam berdagang, bahkan sejak ia masih muda.

Pada nyatanya tidak semua pebisnis dapat menerapkan sikap bisnis Rasulullah tersebut ke dalam bisnisnya. Beberapa orang menjadikan bisnisnya sebagai sumber untuk mengeruk keuntungan duniawi sebanyak mungkin. Hal tersebut berbanding terbalik dengan Rasulullah yang selalu menjadikan bisnisnya tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan duniawi dengan secukupnya, namun juga untuk mengisi bekal-bekal yang nantinya akan dibawa ke hadapan Allah SWT.

Berikut ini adalah sifat-sifat yang beliau tanamkan dalam berbisnis yaitu:

1. Shiddiq, artinya benar. Rasulullah merupakan seorang pedagang yang jujur. Beliau selalu menyampaikan apa saja kelemahan dan kelebihan barang dagangannya.

Dengan begitu, banyak pembeli yang merasa senang dan tidak kecewa dengan cara beliau dalam berbisnis.

2. Amanah, artinya terpercaya. Rasulullah selalu berusaha menjaga kepercayaan pihak-pihak yang bersangkutan dalam berbisnis.

3. Fathanah, artinya cerdas. Rasulullah adalah sosok yang cerdas dan cerdik dalam memanfaatkan peluang bisnis. Beliau selalu menganalisis strategi-strategi bisnis yang menguntungkan, memanfaatkan peluang-peluang ada di masyarakat untuk memajukan bisnisnya. Semua itu beliau lakukan tanpa merugikan semua orang, salah satu contohnya seperti tidak menipu.

4. Tabligh, artinya menyampaikan. Rasulullah juga mempunyai publik speaking dan kemampuan negosiasi yang membuat kagum semua orang. Beliau ahli dalam berkomunikasi dan meyakinkan barang dagangannya kepada calon pembeli. Pembeli pun merasa senang dan puas dapat menjalin hubungan bisnis dengan beliau.

Ke empat sifat-sifat beliau sangatlah penting untuk dilakukan dalam berbisnis di masa sekarang.

Seperti yang ada dalam QS. Al-Qashas [28]: 26 yaitu:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"”.

Dalam ayat di atas dijelaskan bahwa seseorang diterima bekerja sebagai penggembala kambing karena orang tersebut kuat dan dapat dipercaya. Sedangkan kuat dan dapat dipercaya merupakan salah dua dari ciri-ciri kinerja yang baik seorang penggembala. Namun, kekuatan disini bisa diganti dengan kemampuan intelektual atau keterampilan yang sesuai dengan suatu pekerjaan tertentu.

Sedangkan untuk hadits nabi yang menjelaskan tentang kinerja yang baik dalam bekerja adalah:

عَنْ جَابِرٍ أَنَّ امْرَأَةً قَالَتْ: يَا رَسُولَ اللَّهِ أَلَا أَجْعَلُ لَكَ شَيْئًا تَقْعُدُ عَلَيْهِ فَإِنَّ لِي غُلَامًا نَجَّارًا. قَالَ: إِنْ شِئْتِ فَعَمِلْتِ الْمُنْبَرِ

“Jabir Radhiyallahu ‘anhu menuturkan, bahwa ada seorang wanita berkata kepada Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam : “Wahai Rasulullah, tidakkah saya buatkan sesuatu untuk tempat dudukmu? Sesungguhnya saya punya budak ahli pertukangan,” maka Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam menjawab, “Jika engkau mau (melakukannya), maka engkau buatkan mimbar saja.” [HR Al Bukhari no. 430].

Sucipto (2017: 126), Islam juga mencela orang yang fisik dan psikisnya mampu untuk melakukan suatu pekerjaan namun ia tidak mau bekerja dikarenakan malas, putus asa dan lain sebagainya. Seorang muslim harus menjalankan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat. Seorang muslim harus menjadi pekerja keras (*smart worker*), disiplin, produktif, dan inovatif

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Afandi (2016: 51-52), Lingkungan kerja adalah suatu situasi dan kondisi yang dijadikan tempat untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan sehari-hari oleh tenaga kerja. Untuk itu, pihak perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang sedemikian rupa sehingga para karyawannya betah bekerja karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja para karyawannya

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001: 1), lingkungan kerja terdiri dari semua peralatan dan perlengkapan yang digunakan untuk melakukan tugasnya, dan berkoordinasi dengan perseorangan maupun kelompok untuk bekerja mencapai tujuan bersama.

Lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan nyaman pasti akan membawa dampak yang baik bagi performa karyawannya. Sebaliknya, jika lingkungan kerjanya tidak baik, karyawan pun juga akan merasa berat hati untuk melakukan pekerjaannya. Contoh dari lingkungan kerja adalah; temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, memadai tidaknya alat-alat yang dijadikan peralatan dan perlengkapan untuk bekerja, metode kerjanya, serta hubungan-hubungan psikis lainnya.

Prihantoro (2019: 20), Lingkungan kerja secara umum terbagi menjadi lingkungan materiil (fisik) seperti tempat dan sarana dalam bekerja, dan lingkungan psikologis seperti hubungan sosial antar tenaga kerja di suatu perusahaan. Keduanya mempunyai pengaruh terhadap produktivitas dan efektivitas tenaga kerja dalam bekerja

2.2.3.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Di dalam Afandi (2016: 52-56), menjelaskan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang lapang.
3. Ventilasi udara yang baik.
4. Tersedianya tempat ibadah.
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan.

Afandi (2016: 52-56), juga menyatakan secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja psikologis dan lingkungan kerja fisik

1. Faktor Psikologis Lingkungan Kerja

Faktor dari lingkungan kerja psikologis ini menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan hubungan sosial antar tenaga kerja dalam suatu perusahaan. Kondisi-kondisi psikis yang akan mempengaruhi keadaan mental tenaga kerjanya terdiri dari:

a. Pekerjaan yang Berlebihan.

Pekerjaan yang berlebihan disini maksudnya adalah pekerjaan yang melebihi batas kemampuan seorang tenaga kerja, ditambah lagi dengan waktu pengerjaan yang singkat membuat tenaga kerja menjadi merasa tertekan, khawatir, dan tegang yang akan mempengaruhi mentalnya.

b. Sistem Pengawasan yang Buruk.

Sistem pengawasan yang buruk maksudnya kurangnya pengawasan atau perhatian, tidak saja mengenai apa yang dilakukan oleh tenaga kerjanya, namun juga

apa yang dibutuhkan tenaga kerja agar tenaga kerja juga senang dan puas dalam bekerja.

c. Frustrasi.

Frustrasi yang terjadi pada tenaga kerja biasanya diakibatkan oleh harapannya yang tidak sejalan dengan perusahaan, hal tersebut dapat membuat tenaga kerja menjadi frustrasi dan merasa tidak dihargai. Sehingga, keadaan itu juga akan menghambat proses pencapaian tujuan perusahaan.

d. Perubahan-perubahan dalam Segala Bentuk.

Perubahan-perubahan pasti akan terjadi dalam suatu perusahaan. Entah itu perubahan dalam jenis pekerjaan, perubahan lingkungan kerja, perubahan kebijakan karena pergantian pemimpin dan lain sebagainya. Perubahan-perubahan yang seperti itu dapat mempengaruhi cara tenaga kerja dalam bekerja.

e. Perselisihan antara Pribadi dan Kelompok.

Perusahaan adalah tempat banyak orang berkumpul sehingga perselisihan antar tenaga kerja pun menjadi sangat wajar terjadi. Perselisihan yang biasa terjadi contohnya seperti miskomunikasi, salah paham, dan persaingan memperebutkan suatu jabatan. Hal ini berdampak pada kurangnya kekompakan dan kerja sama antar tenaga kerja.

2. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Faktor lingkungan kerja fisik terdiri dari segala sesuatu yang berada dekat di antara tenaga kerja dalam melakukan suatu pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat oleh indera penglihatan dan didengar oleh indera pendengar, terdiri dari:

a. Rencana Ruang Kerja.

Rencana ruang kerja meliputi segala cara untuk mengatur dan menata suatu ruangan yang akan menjadi tempat untuk melakukan aktivitas pekerjaannya.

b. Rancangan Pekerjaan.

Rancangan pekerjaan meliputi segala peralatan, perlengkapan kerja serta prosedur dan metode kerja yang digunakan sesuai dengan jenis pekerjaan yang harus

dikerjakan oleh tenaga kerja. Hal tersebut harus dilakukan untuk tenaga kerja agar lebih mudah mengerjakan pekerjaannya.

c. Kondisi Lingkungan Kerja.

Berkaitan dengan semua lingkungan yang ada di sekitar ruang kerja juga sangat mempengaruhi karyawan agar nyaman melakukan tugasnya, seperti; kebisingan.

d. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy.

Visual Privacy yang dimaksud dalam pekerjaan adalah setiap tenaga kerja tetap membutuhkan sebuah privasi dalam bekerja. Contohnya seperti pemberian meja kerja, kursi kerja, komputer yang akan digunakan untuk bekerja harus lah disediakan untuk setiap tenaga kerja tidak bisa digabung dengan 1 atau 2 atau lebih tenaga kerja lain. Hal tersebut dilakukan untuk kenyamanan dan kemudahan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan, untuk acoustical privasi dalam pekerjaan berhubungan dengan pendengaran, bisa terkait masalah kebisingan yang mengganggu ketika bekerja.

2.2.3.3 Dimensi dan Indikator Fisik Lingkungan Kerja

Afandi (2016: 57), dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

-Dimensi pencahayaan, dengan indikator:

1. Lampu penerangan tempat kerja.
2. Jendela tempat kerja.

Cahaya penerangan yang cukup dan tepat akan membuat para karyawan/pegawai merasa nyaman bekerja sehingga mereka akan berkemungkinan kecil untuk membuat kesalahan karena matanya pun tak mudah lelah (Afandi, 2016: 56).

-Dimensi warna, dengan indikator:

1. Tata warna.
2. Dekorasi.

Warna akan mempengaruhi keadaan jiwa para tenaga kerja. Cat warna yang ada di sekitar ruang kerja seperti cat dinding, cat alat-alat kerja akan mempengaruhi tingkat kenyamanan para tenaga kerja dalam bekerja.

-Dimensi suara, dengan indikator:

1. Bunyi musik.
2. Bunyi mesin pabrik, bengkel.

Suara-suara terlebih lagi suara yang gaduh dan bising juga akan mempengaruhi tingkat kenyamanan para tenaga kerja dalam bekerja. Sehingga sebisa mungkin perusahaan meminimalisir dampak suara bising terlebih untuk pegawai yang diharuskan bekerja dengan konsentrasi yang tinggi.

-Dimensi udara, dengan indikator:

1. Suhu udara.
2. Kelembaban udara.

Suhu udara yang tepat juga akan membuat para tenaga kerja nyaman untuk bekerja.

2.2.3.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Afandi (2016: 57), lingkungan kerja yang tepat dan nyaman dapat meningkatkan semangat bekerja, sehingga produktivitas pun akan meningkat. Bekerja bersama orang-orang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan menjadikan pekerjaan tersebut terselesaikan dengan cepat, tepat, dan sesuai perencanaan. Kinerja yang dilakukan juga dapat dipantau oleh individu itu sendiri dan tidak membutuhkan pengawasan yang begitu besar

2.2.3.5 Lingkungan Kerja dalam Islam

Seusai bekerja kaum muslimin diharapkan untuk meninggalkan tempat kerja dalam keadaan bersih dan rapi. Walaupun, pekerja kantoran pasti memiliki *Office Boy* (OB) yang akan bertanggung jawab mengenai kebersihan dan kerapian di kantornya, namun pekerja kantor tersebut tetap harus menjaga kebersihan dan kerapian ruang kerja, khususnya di meja kerjanya masing-masing. Hal tersebut tidak berlaku dengan

pedagang kaki lima yang berada di pinggir jalan, pada kenyataannya membersihkan dan merapikan tempat kerjanya se usai bekerja sangatlah mustahil.

Padahal, pekerjaan membersihkan dan merapikan tempat kerjanya se usai bekerja bukanlah perkara yang susah. Meninggalkan tempat kerja dalam keadaan yang bagus juga memiliki beberapa manfaat seperti; ketenangan pikiran, karena jika meninggalkan tempat kerja dalam keadaan yang sudah tuntas, akan dapat membuat pikiran tenang dan pulang ke rumah pun dengan keadaan hati yang senang. Hal tersebut dijelaskan oleh Yamin (2013: 91).

Terlebih lagi, Islam memerintahkan umatnya untuk menjaga kebersihan lahir maupun batin. Menjaga kebersihan rumah, lingkungan sekitar rumah, tempat ibadah seperti masjid/mushala, rumah sakit, kantor, sekolah, dan tempat umum lainnya karena hal tersebut mempunyai banyak sekali manfaatnya jika dilakukan, salah satunya manfaat kesehatan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya menurut Muslim (1989: 90-91).

(Aminah, 2010: 39), menjaga dan merawat lingkungan kerja tidak hanya soal sarana dan prasarana yang terlihat dan terindrai saja seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, hal-hal psikologis (tak terlihat namun dapat dirasa), seperti; hubungan antar sesama pekerja di kantor pun juga harus mendapatkan perhatian yang besar. Contohnya seperti; Islam memperbolehkan perempuan untuk bekerja dan berkarir di berbagai bidang, asal hal tersebut harus dilakukan dengan cara yang sesuai dengan syari'at Islam.

Pada kenyataannya, perempuan atau muslimah yang bekerja terutama menjadi pekerja kantoran biasanya lupa akan syari'at Islam. Banyak hal yang mengharuskan mereka untuk melupakan syari'at dan jika tidak dilakukan banyak juga muslimah yang merasa dijauhi oleh orang-orang di kantornya. Berikut adalah penjelasan dan solusi dari beberapa pergaulan kantor yang harus dihindari oleh muslimah berkarir menurut Aminah (2010: 45-47):

1. Tradisi Jabat Tangan

Islam memerintahkan untuk para perempuan dan laki-laki agar menjaga pergaulan. Mereka tidak boleh bersentuhan jika bukan mahramnya, apa lagi hingga membuka aurat karena hal tersebut ditakutkan akan menimbulkan fitnah. Muslimah berkarir harus mengemukakan jika dirinya merasa berat hati untuk berjabat tangan agar si pihak yang bersangkutan tidak merasa kesal. Saat berkenalan atau sekedar berjumpa dengan laki-laki non mahram segera tangkupkan kedua tangan terlebih dahulu sambil menyapa dengan sopan. Lakukan sebelum klien, nasabah, atasan, teman kantor atau lain-lainnya menjulurkan tangannya berniat untuk bersalaman. Setelah itu tetapkan sopan, ramah, dan terbuka agar si pihak lawan bicara tidak merasa kesal. Karena hal tersebut biasanya harus dilakukan dengan sikap terbuka agar masyarakat dapat menerimanya.

2. Lembur

Pekerja kantoran pasti tidak asing dengan istilah lembur, hal tersebut adalah suatu hal yang tidak bisa dihindari. Untuk itu, sedari awal diskusikan semua konsekuensi yang akan diterima jika bekerja di kantor kepada keluarga. Jika lembur terjadi karena pekerjaan yang belum tuntas, maka segera muhasabah diri apa yang sebenarnya membuat pekerjaan kita terbengkalai dan menumpuk. Setelah itu, segera atur waktu yang efektif dan efisien untuk mengerjakan pekerjaan karena Islam sendiri telah memerintahkan untuk tidak menyalahgunakan waktu.

3. Pakaian Kerja

Kantor terkadang memiliki segaram tersendiri untuk dipakai pegawainya di waktu-waktu yang telah ditentukan, atau di hari-hari lain membebaskan untuk tidak berseragam namun desain pakaian yang harus dipakai telah ditentukan. Terkadang pakaian tersebut formal, ketat, membentuk lekuk tubuh, dan bercelana. Untuk itu, coba jelaskan kepada atasan apakah boleh jika menggunakan rok dan tidak ketat namun masih berdesain formal, ungkapkan pula jika menggunakan rok tidak akan menghalangi performa muslimah di kantor. Jika suatu pekerjaan tertentu benar-benar mewajibkan pegawainya perempuannya untuk berpakaian minim, ketat, dan melepas

jilbab maka muslimah tersebut bisa meninggalkan pekerjaan tersebut. Percayalah, Allah akan memberikan rejeki kepada umat-Nya yang menegakkan syari'at Islam.

Seperti pada QS. An-Nur [24]: 31:

وَقُلْ لِلْمُؤْمِنَاتِ يَغْضُضْنَ مِنْ أَبْصَارِهِنَّ وَيَحْفَظْنَ فُرُوجَهُنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَلَا يَضْرِبْنَ بِخُمُرِهِنَّ عَلَى جُيُوبِهِنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا لِبُعُولَتِهِنَّ أَوْ آبَائِهِنَّ أَوْ آبَاءِ بُعُولَتِهِنَّ أَوْ أَبْنَائِهِنَّ أَوْ أَبْنَاءِ بُعُولَتِهِنَّ أَوْ إِخْوَانِهِنَّ أَوْ بَنِي إِخْوَانِهِنَّ أَوْ بَنِي أَخَوَاتِهِنَّ أَوْ نِسَائِهِنَّ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُنَّ أَوْ التَّابِعِينَ غَيْرِ أُولِي الْإِرْبَةِ مِنَ الرِّجَالِ أَوِ الطِّفْلِ الَّذِينَ لَمْ يَظْهَرُوا عَلَى عَوْرَاتِ النِّسَاءِ وَلَا يَضْرِبْنَ بِأَرْجُلِهِنَّ لِيُعْلَمَ مَا يُخْفِينَ مِنْ زِينَتِهِنَّ وَتُوبُوا إِلَى اللَّهِ جَمِيعًا أَيُّهُ الْمُؤْمِنُونَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Katakanlah kepada wanita yang beriman: “Hendaklah mereka menahan pandangannya, dan kemaluannya, dan janganlah mereka menampakkan perhiasannya, kecuali yang (biasa) nampak dari padanya. Dan hendaklah mereka menutupkan kain kudung kedadanya, dan janganlah menampakkan perhiasannya kecuali kepada suami mereka, atau ayah mereka, atau ayah suami mereka, atau putera-putera mereka, atau putera-putera suami mereka, atau saudara-saudara laki-laki mereka, atau putera-putera saudara lelaki mereka, atau putera-putera saudara perempuan mereka, atau wanita-wanita islam, atau budak-budak yang mereka miliki, atau pelayan-pelayan laki-laki yang tidak mempunyai keinginan (terhadap wanita) atau anak-anak yang belum mengerti tentang aurat wanita. Dan janganlah mereka memukulkan kakinya agar diketahui perhiasan yang mereka sembunyikan. Dan bertaubatlah kamu sekalian kepada Allah, hai orang-orang yang beriman supaya kamu beruntung.”

Dan juga pada salah satu hadits, yaitu:

لَأَنْ يُطَعْنَ فِي رَأْسِ رَجُلٍ بِمَخِيطٍ مِنْ حَدِيدٍ خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَمَسَّ امْرَأَةً لَا تَحِلُّ لَهُ

“Ditusuknya kepala seseorang dengan pasak dari besi, sungguh lebih baik baginya daripada menyentuh wanita yang bukan mahramnya”. (HR. Thobroni dalam Mu’jam Al Kabir 20: 211).

Lingkungan kerja memang seharusnya sesuai dengan syari'at Islam. (Karsidi, 2018: 25).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi dipastikan akan selalu mempengaruhi kinerja seseorang, walaupun motivasi bukan satu-satunya hal yang dijadikan indikator menurut Wibowo (2013: 389). Tujuan motivasi itu sendiri adalah untuk menggerakkan seseorang agar dalam dirinya timbul suatu keinginan untuk melakukan suatu hal agar ia dapat melakukannya dengan maksimal dan dapat mencapai tujuannya. Penjelasan tersebut tertera dalam Iskandar dan Yuhansyah (2018: 34).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Pradita (2016) di BRI Jombang, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

H1: Diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja.

2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan Psikologis Lingkungan Kerja sebagai variabel mediasi

Sarwono, 2005: 26), lingkungan kerja non fisik atau psikologis lingkungan kerja merupakan suatu keadaan di tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan antar personal maupun kelompok, seperti; hubungan bawahan dengan atasan, hubungan antar sesama pegawai, maupun hubungan dengan sesama atasan. Motivasi kerja karyawan ini sangat dipengaruhi oleh bagaimana keadaan hubungannya di tempat kerja. Jika semua hubungannya berjalan dengan baik, maka motivasi kerja karyawan pun akan meningkat begitu pula kinerjanya.

Kemudian, hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk (2012) di Bank Syariah Mandiri Makassar, menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sasono (2004: 47), stres kerja ialah suatu keadaan yang dikarenakan kemampuan seseorang yang tidak bisa atau belum bisa melakukan tugas tanggung jawabnya sebagai mestinya. Menyambung pada teoritis di atas, pekerjaan berlebihan yang mengakibatkan stres kerja termasuk ke dalam psikologis lingkungan kerja.

H2: Diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan psikologis lingkungan kerja sebagai variabel mediasi.

2.3.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan Fisik Lingkungan Kerja sebagai variabel mediasi

Suatu penerangan dalam tempat kerja sangat lah berpengaruh terhadap berbagai kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Buktinya, cahaya dalam ruangan atau penerangan yang ada di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang nantinya juga berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik menurut Sarwono (2005: 26). Seperti yang telah disebutkan pada bab kajian teoritis bahwa pencahayaan merupakan salah satu dari kondisi lingkungan kerja fisik.

Kemudian, penelitian yang telah dilakukan oleh Setyadi, dkk (2015) di BRI Bogor, menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan serta, motivasi kerja karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

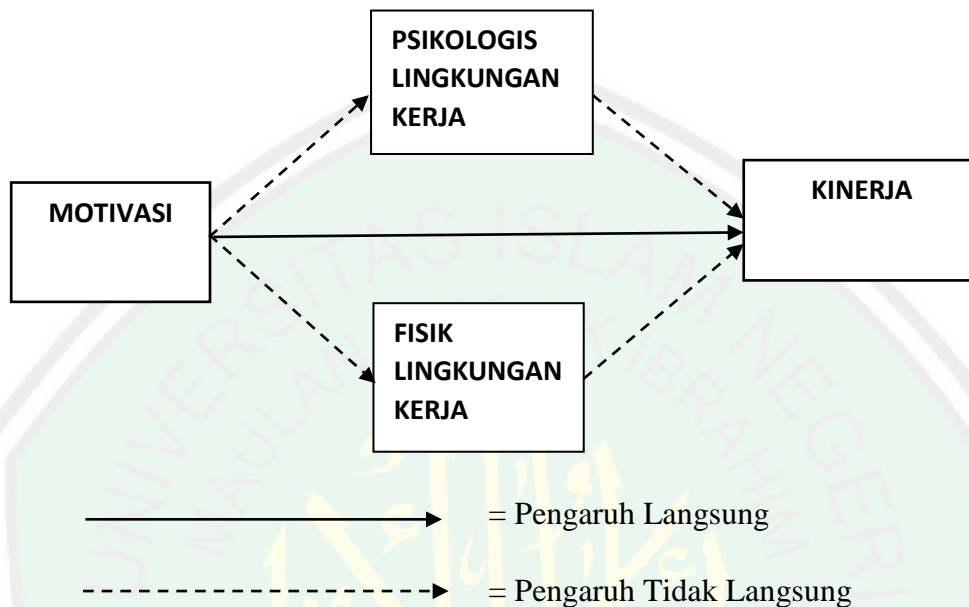
H3: Diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan fisik lingkungan kerja sebagai variabel mediasi.

2.4 Model Konsep

Model konsep adalah suatu pemikiran atau rancangan yang akan dijadikan pedoman dalam penelitian agar dapat menguji, menemukan, dan mengembangkan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti. Dan para peneliti membutuhkan rancangan tersebut untuk mempermudah penelitian. Sehingga, model konsep pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.4.1

Gambar Model Konsep



Penjelasan:

Motivasi merupakan suatu energi, dorongan, dan rangsangan yang ada di dalam diri setiap individu untuk berperilaku sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Begitu pula dengan pegawai, jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi, maka pegawai tersebut akan giat dan semangat dalam bekerja serta bersungguh-sungguh mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga, dampak dari hal tersebut adalah hasil akhir dari suatu pekerjaan yang telah diselesaikan pegawai tersebut adalah baik. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang pegawai, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Begitu sebaliknya. Jadi, kinerja memang hasil dari pengaruh motivasi yang dimiliki setiap individu.

Memberikan motivasi kepada seluruh pegawai sangatlah diperlukan, salah satu dari berbagai macam cara memberikan motivasi adalah dengan lingkungan kerja (psikologis dan fisik). Melalui psikologis lingkungan kerja dan fisik lingkungan kerja

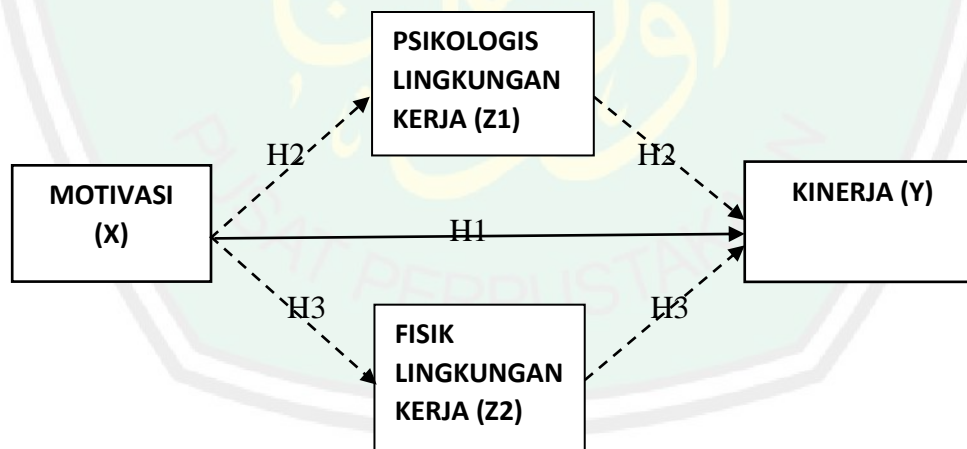
yang ada di suatu perusahaan, akan mempengaruhi motivasi bekerja dari si pegawai yang nantinya akan berpengaruh pula pada kinerja yang dapat dihasilkan pegawai tersebut. Semakin baik psikologis dan fisik lingkungan kerja suatu perusahaan akan menimbulkan semakin besar pula dorongan (motivasi) pada diri seorang pegawai untuk bekerja dengan giat sehingga akan juga menghasilkan kinerja yang semakin baik. Karena lingkungan kerja pada hakikatnya adalah suatu situasi dan kondisi (tempat) yang digunakan oleh seluruh pegawai di suatu perusahaan untuk melaksanakan dan menunjang aktivitas bekerjanya sehari-hari.

2.5 Model Hipotesis

Setelah menentukan model konsep dari suatu permasalahan yang ingin diteliti, hal yang harus dilakukan selanjutnya adalah menentukan variabel pada permasalahan yang akan uji. Di bawah adalah model hipotesis dari penelitian ini, yang mana keempat variabel sudah ditentukan kedudukannya agar sesuai dengan tujuan penelitian:

2.5.1

Gambar Model Hipotesis



—————> = Pengaruh Langsung

- - - - -> = Pengaruh Tidak Langsung

Penjelasan: oleh Supriyanto dan Ekowati (2013: 30).

1. Motivasi (X) sebagai variabel penjelas (*independent variables*).

Independent variables atau biasa disebut dengan variabel bebas dan juga variabel penjelas, ialah variabel yang memberikan pengaruh atau sebab akibat kepada variabel terpengaruh.

2. Psikologis lingkungan kerja dan Fisik lingkungan kerja (Z1) dan (Z2) sebagai variabel antara/mediasi (*mediation variables*)

Variable mediation atau biasa disebut dengan variabel perantara, ialah variabel yang berperan sebagai perantara/jembatan dari pengaruh variabel penjelas terhadap variabel tergantung (MacKinnon et al dalam Solimun, dkk, 2018: 34).

3. Kinerja (Y) sebagai variabel terpengaruh (*dependent variables*)

Dependent variables atau biasa disebut dengan variabel terpengaruh dan juga variabel tergantung, ialah variabel yang mendapatkan pengaruh atau nilainya ditentukan dan tergantung dengan variabel lain.

2.6 Hipotesis Penelitian

Fuad, dkk (2019: 59), hipotesis merupakan pernyataan yang kebenarannya masih harus diuji/ dibuktikan dengan teknik tertentu. Pada penelitian ini memiliki 3 hipotesis yang terdiri dari:

H1: Diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja.

H2: Diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan psikologis lingkungan kerja sebagai variabel mediasi.

H3: Diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan fisik lingkungan kerja sebagai variabel mediasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif itu sendiri menekankan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Hamdi dan Bahrudin (2014: 5), menjelaskan penelitian kuantitatif ialah suatu cara meneliti, mengukur, dan kemudian menganalisis sebuah fenomena/permasalahan menggunakan angka, pengolahan statistik, struktur, dan percobaan terkontrol). Sedangkan, untuk penelitian dengan pendekatan deskriptif ialah penelitian yang berusaha menjelaskan fakta-fakta tentang suatu fenomena yang terjadi secara sistematis dan akurat menurut Rukajat (2018: 1).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini berada di BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang yang beralamat di Jl. Veteran No. 16, Ketawanggede, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur, 65145.

3.3 Populasi & Sampel

Data yang digunakan untuk penelitian berasal dari populasi atau sampel.

A. Populasi

Arifin (2008: 69), populasi adalah keseluruhan obyek atau individu yang akan diteliti; memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan populasi yaitu seluruh pegawai BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang baik itu pegawai *Front Office* dan *Back Office*.

B. Sampel

Arifin (2008: 69), sampel adalah sebagian dari jumlah keseluruhan populasi yang dipilih dengan cara tertentu, sampel tersebut dipilih karena telah mewakili beberapa karakter tertentu yang dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah 54 pegawai BNI KC Brawijaya, baik itu pegawai *Front Office* maupun *Back Office*.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Pernyataan Sekaran dalam Supriyanto dan Ekowati (2016: 3), *sampling* atau pengampilan sampel adalah suatu cara yang digunakan dalam penelitian untuk memilih elemen dengan secukupnya dari keseluruhan populasi.

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis teknik probability sampling dengan sampling jenuh, dalam buku Supriyanto dan Ekowati (2016: 36), menjabarkan bahwa probability sampling adalah suatu teknik yang memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh populasi untuk jadi sampel yang terpilih.

Sedangkan, sampling jenuh itu sendiri adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian.

Peneliti menjadikan semua anggota populasi adalah sampel, dan kuesioner yang dijadikan data penelitian sebanyak 54 kuesioner.

3.5 Data & Jenis Data

Anggito dan Setiawan (2018: 213-214), pengertian dari data adalah sebuah fakta dari suatu pengamatan yang didapatkan secara langsung di lapangan dalam bentuk apapun seperti grafik, huruf, angka, gambar dan lain sebagainya. Dan fakta-fakta tersebut masih perlu diproses lebih lanjut dan diolah sedemikian rupa sehingga menghasilkan sebuah fakta yang dapat dipertanggungjawabkan hasilnya.

Data untuk penelitian ini diambil dari jawaban-jawaban langsung seluruh pegawai BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang melalui kuesioner, wawancara kepada pihak-pihak yang terkait, serta observasi secara langsung ke tempat objek penelitian.

1. Data Primer

Waluya (2007: 79), data primer ialah sebuah kumpulan fakta yang didapatkan peneliti secara langsung dari sumber yang dibutuhkan

Data primer yang diperoleh peneliti untuk penelitian ini melalui metode wawancara, observasi, dan kuesioner atau angket yang disebar kepada responden secara langsung. Dan penelitian ini tidak menggunakan data sekunder atau data yang

didapatkan secara tidak langsung atau melalui mediator tertentu, dan hal tersebut merupakan kebalikan dari data primer.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik (cara) pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini berasal dari 3 metode, antara lain;

1. Observasi

Hadi dalam Supriyanto dan Ekowati (2016: 52), observasi adalah sebuah kegiatan untuk mengamati dan mencatat secara sistematis tentang permasalahan yang akan diteliti. Observasi pada penelitian berjenis *participant observation* dan *non participant observation*. Karena peneliti terlibat dalam kegiatan yang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian (*participant*), namun ada beberapa hal yang peneliti juga tidak lakukan dan hanya mengamati sumber data yang diteliti. Sedangkan, ditinjau dari instrumennya, observasi ini merupakan observasi terstruktur karena observasi yang dilakukan dalam penelitian ini telah direncanakan secara sistematis mengenai apa saja yang nantinya ingin diteliti.

2. Wawancara

Supriyanto dan Ekowati (2016: 54), wawancara adalah suatu kegiatan untuk memperoleh informasi dengan teknik tanya jawab secara langsung dan bertatap muka antara si peneliti (selaku penanya) dengan narasumber yang dibutuhkan.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada beberapa pihak yang secara langsung bertanggung jawab mengenai kepegawaian dan lingkungan kerja dari segi fisik agar lebih detail dan untuk melengkapi hasil penelitian.

3. Kuesioner

Supriyanto dan Ekowati (2016: 56), kuesioner yaitu suatu cara untuk mengumpulkan fakta-fakta yang dapat dijadikan informasi untuk data penelitian. Teknik yang digunakan kuesioner adalah dengan teknik pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada narasumber selaku responden yang cocok. Pertanyaan-pertanyaan

tersebut bisa diberikan peneliti secara langsung kepada responden atau bisa juga melalui email dan lain sebagainya).

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan beberapa pertanyaan mengenai permasalahan yang ingin diteliti, responden harus memilih salah satu dari 5 pilihan jawaban sebagai responnya dalam menilai suatu permasalahan tersebut.

3.6.2 Instrumen Penelitian

Kristanto (2018: 66), teknik pengumpulan data seperti yang telah dijelaskan sebelumnya merupakan dasar untuk mengukur instrumen yang ada di penelitian ini. Karena pengertian dari instrumen penelitian itu sendiri ialah alat-alat yang digunakan oleh peneliti untuk dijadikan pedoman dalam mengumpulkan data-data penelitian yang dibutuhkan jadi, instrumen pada penelitian ini terdiri dari observasi atau pengamatan langsung di lapangan, wawancara, dan kuesioner menggunakan pelengkap berupa alat rekam.

Kristanto (2018: 73), instrumen penelitian ini harus dipilih dan dirancang sedemikian rupa sehingga menghasilkan kualitas yang baik dalam suatu penelitian. Hal tersebut penting karena untuk melihat apakah data yang diperoleh dapat diolah sedemikian rupa sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan. Maka, beberapa hal yang harus dilakukan untuk mengukur suatu kualitas instrumen adalah dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas.

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.7.1 Motivasi (X)

Dalam Maryati dan Syarief, 2006: 17-19), motivasi adalah sebuah kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Bentuk kekuatan yang berbeda akan membagi jenis motivasi secara berbeda pula, hal tersebut adalah:

1. Motivasi internal adalah suatu kekuatan atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu hal, sedangkan
2. Motivasi eksternal adalah suatu kekuatan atau dorongan yang dipicu oleh pihak luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu hal.

3.7.2 Kinerja (Y)

Menurut Robbins (2006: 260), kinerja merupakan sebuah pencapaian akhir dari suatu kegiatan atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang tenaga kerja di dalam sebuah perusahaan. Di bawah ini akan dijabarkan mengenai pengukuran kerja untuk mengukur sejauh mana seorang tenaga kerja dikatakan memiliki kinerja yang baik, yaitu:

1. Kualitas (Y.1), kualitas kerja diukur dari segala pekerjaan yang berhasil diselesaikan dengan hasil yang baik melalui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki setiap tenaga kerja.
2. Kuantitas (Y.2), sedangkan kuantitas kerja diukur dari seberapa banyak seorang tenaga kerja menyelesaikan suatu pekerjaan. Tenaga kerja yang kuantitas kerjanya baik maka ia dapat menyelesaikan produksi dengan jumlah unit yang banyak dengan waktu yang singkat.
3. Ketepatan waktu (Y..3), ketepatan waktu merupakan suatu pengukuran kerja dimana seorang tenaga kerja dapat menyelesaikan pekerjaannya di awal waktu atau tepat pada waktu yang telah ditentukan.
4. Efektivitas (Y.4), efektivitas seorang tenaga kerja dilihat dari bagaimana dia dapat memanfaatkan sumber daya-sumber daya (tenaga, uang, dana, teknologi, bahan baku, peralatan kantor, perlengkapan kantor) yang telah tersedia di dalam perusahaannya untuk membantu mempermudah pekerjaannya guna mencapai hasil yang diinginkan.
5. Kemandirian (Y.5), kemandirian seorang tenaga kerja dapat diukur melalui keteguhannya dalam menjalankan komitmen dan tanggung jawab yang telah disepakati bersama .

3.7.3 Lingkungan Kerja (Psikologis (Z1) dan Lingkungan Kerja Fisik (Z2))

Sesuai penjelasan Afandi (2016: 52-56).cara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja psikologis dan lingkungan kerja fisik

3.7.3.1 Faktor Psikologis Lingkungan Kerja (Z1)

Faktor dari lingkungan kerja psikologis ini menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan hubungan sosial antar tenaga kerja dalam suatu perusahaan.

Kondisi-kondisi psikis yang akan mempengaruhi keadaan mental tenaga kerjanya terdiri dari:

a. Pekerjaan yang Berlebihan (Z.1.1)

Pekerjaan yang berlebihan disini maksudnya adalah pekerjaan yang melebihi batas kemampuan seorang tenaga kerja, ditambah lagi dengan waktu pengerjaan yang singkat membuat tenaga kerja menjadi merasa tertekan, khawatir, dan tegang yang akan mempengaruhi mentalnya.

b. Sistem Pengawasan yang Buruk (Z.1.2)

Sistem pengawasan yang buruk maksudnya kurangnya pengawasan atau perhatian tidak saja mengenai apa yang dilakukan oleh tenaga kerjanya, namun juga apa yang dibutuhkan tenaga kerja agar tenaga kerja juga senang dan puas dalam bekerja.

c. Frustrasi (Z.1.3)

Frustrasi yang terjadi pada tenaga kerja biasanya diakibatkan oleh harapannya yang tidak sejalan dengan perusahaan, hal tersebut dapat membuat tenaga kerja menjadi frustrasi dan merasa tidak dihargai. Sehingga, keadaan itu juga akan menghambat proses pencapaian tujuan perusahaan.

d. Perubahan-perubahan dalam Segala Bentuk (Z.1.4)

Perubahan-perubahan pasti akan terjadi dalam suatu perusahaan. Entah itu perubahan dalam jenis pekerjaan, perubahan lingkungan kerja, perubahan kebijakan karena pergantian pemimpin dan lain sebagainya. Perubahan-perubahan yang seperti itu dapat mempengaruhi cara tenaga kerja dalam bekerja.

e. Perselisihan antara Pribadi dan Kelompok (Z.1.5)

Perusahaan adalah tempat banyak orang berkumpul sehingga perselisihan antar tenaga kerja pun menjadi sangat wajar terjadi. Perselisihan yang biasa terjadi contohnya seperti miskomunikasi, salah paham, dan persaingan memperebutkan suatu jabatan. Hal ini berdampak pada kurangnya kekompakan dan kerja sama antar tenaga kerja.

3.7.3.2 Faktor Lingkungan Kerja Fisik (Z2)

Faktor lingkungan kerja fisik terdiri dari segala sesuatu yang berada dekat di antara tenaga kerja dalam melakukan suatu pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat oleh indera penglihatan dan didengar oleh indera pendengar. Yang terdiri dari:

a. Rencana Ruang Kerja (Z.2.1)

Rencana ruang kerja meliputi segala cara untuk mengatur dan menata ruangan, peralatan, perlengkapan kantor agar sesuai dan nyaman digunakan.

b. Rancangan Pekerjaan (Z.2.2)

Rancangan pekerjaan meliputi segala peralatan dan perlengkapan kerja serta prosedur dan metode kerja yang digunakan sesuai dengan jenis pekerjaan yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja. Hal tersebut harus dilakukan agar kinerja tenaga kerja pun menjadi baik.

c. Kondisi Lingkungan Kerja (Z.2.3)

Segala kondisi yang ada di lingkungan kerja sangat lah penting. Lingkungan kerja yang terang dan pencahayaan yang bagus, serta tidak bising suara mesin bengkel dan kendaraan, suhu udara yang pas, dan sirkulasi udara yang baik akan membuat para tenaga kerja menjadi nyaman bekerja dalam ruangan kerja tersebut.

d. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy (Z.2.4)

Visual Privacy yang dimaksud dalam pekerjaan adalah setiap tenaga kerja tetap membutuhkan sebuah privasi dalam bekerja. Contohnya seperti pemberian meja kerja, kursi kerja, komputer yang akan digunakan untuk bekerja harus lah disediakan untuk setiap tenaga kerja tidak bisa digabung dengan 1 atau 2 atau lebih tenaga kerja lain. Hal tersebut dilakukan untuk kenyamanan dan kemudahan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan, untuk acoustical privasi dalam pekerjaan berhubungan dengan pendengaran, bisa terkait masalah kebisingan yang mengganggu ketika bekerja.

3.7.1

Tabel Definisi Operasional Penelitian

KONSEP	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
Motivasi (X)	variabel penjelas (independent variables)	Maryati dan Syarief (2006): 1. Motivasi Internal (X.1) 2. Motivasi Eksternal (X.2)	-Dorongan dalam diri untuk melakukan suatu tugas, tanggung jawab, pekerjaan dengan sepenuh hati dan semangat tinggi karena telah merupakan kewajibannya. -Dorongan dalam diri untuk melakukan suatu tugas, tanggung jawab, pekerjaan dengan sepenuh hati dan semangat tinggi karena mendapatkan hal-hal dari luar dirinya yang membuat ia terpancing untuk melakukan sesuatu. Contohnya seperti; gaji dan insentif tinggi, promosi, status sosial menjadi tinggi dsb.
Kinerja (Y)	Variabel terpengaruh (dependent variables)	Robbins (2006): 1. Kualitas (Y.1) 2. Kuantitas (Y.2) 3. Ketepatan waktu (Y.3)	-Melakukan pekerjaan, tugas, dan proyek dengan hasil yang baik dan sesuai target. -Mendapatkan nilai atau skor yang tinggi setelah melakukan tugas, pekerjaan, dan proyek. -Menyelesaikan tugas, pekerjaan, proyek dengan jumlah yang banyak dan dalam waktu yang singkat. -Menyelesaikan tugas, pekerjaan, dan proyek sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

KONSEP	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
		4. Efektivitas (Y.4)	-Melakukan sesuatu hal dengan cara yang benar untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.
		5. Kemandirian (Y.5)	-Menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sendiri. -Menyelesaikan atau mencari solusi yang tepat setiap permasalahan yang diakibatkan oleh dirinya.
Psikologis Lingkungan Kerja (Z1)	Variabel mediasi (mediating variables)	Afandi (2016): 1. Pekerjaan yang berlebihan (Z1.1) 2. Sistem pengawasan yang buruk (Z1.2) 3. Frustrasi (Z1.3) 4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk (Z1.4) 5. Perselisihan antara pribadi dan kelompok (Z1.5)	-Pekerjaan yang melebihi batas kemampuan pegawai dan waktu istirahat yang kurang. -Tidak mengontrol dan mengarahkan aktivitas-aktivitas yang dikerjakan oleh pegawai, sehingga sering terjadi miskomunikasi. -Mengalami stress kerja. -Pergantian pemimpin, manajer, supervisor, atau bahkan lokasi berpeluang merubah kebijakan, peraturan dan lingkungan kerja -Tidak kompak, terjadi pertengkaran, salah paham, dan perbedaan pendapat antar pegawai.
Fisik lingkungan kerja (Z2)	Variabel mediasi (mediating variables)	Afandi (2016): 1. Rencana ruang kerja (Z2.1)	-Mengatur, menata, dan menghitung luas ruang kerja sedemikian rupa sehingga enak dipandang dan nyaman untuk dijadikan tempat.

KONSEP	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
		2. Rancangan pekerjaan (Z2.2)	-Tersedianya sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai untuk seluruh tenaga kerja agar mempermudah dalam melakukan pekerjaan dan memenuhi kebutuhannya, dengan begitu kinerja pun akan mengikuti menjadi baik.
		3. Kondisi lingkungan kerja (Z2.3)	-Lingkungan kerja yang bersih, harum, rapi, nyaman, dan aman dari bahaya.
		4. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy (Z2.4)	-Memberikan tempat atau fasilitas kerja yang privat kepada setiap tenaga kerja, seperti; meja, kursi serta perlengkapan lainnya untuk satu orang pegawai saja agar pegawai nyaman dan mudah melakukan pekerjaan. -Meminimalisir suara bising yang ditimbulkan oleh kendaraan di jalan atau suara mesin bengkel di dekat lingkungan kerja agar konsentrasi pegawai tidak terganggu dalam bekerja.

3.8 Pengukuran Skala Variabel Penelitian

Supriyanto dan Ekowati (2016: 43), pengertian dari skala adalah suatu instrumen yang digunakan sebagai pembeda antara individu yang terkait dengan variabel minat yang kita pelajari. Sedangkan, untuk skala pengukuran ialah serangkaian proses yang dilakukan agar data dari suatu variabel menjadi bentuk kuantitatif.

Dalam penelitian ini, pengukuran skala variabel yang digunakan di instrumen penelitian kuesioner adalah menggunakan Skala Likert. Setiap pertanyaan yang

menggunakan skala likert mempunyai tingkatan dari sangat positif menjadi sangat negative yang kesemua tingkatannya memiliki poin tersendiri. Biasanya, menggunakan kata-kata berupa: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala Likert mempunyai dua bentuk pertanyaan, yaitu pertanyaan positif dan pertanyaan negatif. Pernyataan positif diberi skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, skor 3 untuk jawaban netral, skor 4 untuk jawaban setuju, dan skor 5 untuk jawaban sangat setuju. Sementara untuk pernyataan negatif diberi skor 1 untuk jawaban sangat setuju, skor 2 untuk jawaban setuju, skor 3 untuk jawaban netral, skor 4 untuk jawaban tidak setuju dan skor 5 untuk jawaban sangat tidak setuju.

3.9 Uji Instrumen Data

3.9.1 Uji Validitas

Sutrisno Hadi 1991 dalam Supriyanto dan Ekowati (2016: 47-48), berpendapat bahwa kebenaran atau kevalid-an suatu instrumen penelitian dilihat dari seberapa tinggi instrumen dapat mengungkapkan suatu keterangan mengenai tujuan penelitian itu sendiri. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut bisa mengukur dan mengungkapkan fenomena apapun sesuai keinginan si peneliti. Contohnya seperti; alat meteran yang dipilih menjadi alat yang valid untuk mengukur suatu hal yang berkaitan dengan panjang, karena meteran pada dasarnya merupakan alat ukur panjang. Namun, meteran ini menjadi alat yang tidak valid tatkala digunakan sebagai alat untuk mengukur berat.

Uji validitas di penelitian ini menggunakan SPSS 16.0 dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment Pearson* dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya, dimana r dapat digunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi yang dicari

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\sum X^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum Y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum X)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum Y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

N = Jumlah responden

3.9.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto dalam Supriyanto dan Ekowati (2016: 49), setelah suatu instrumen penelitian dinyatakan valid, maka proses selanjutnya adalah mengukur reliabilitas dari instrumen tersebut. menyatakan bahwa, reliabilitas artinya dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sehingga, suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila instrumen tersebut dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang tetap dan konsisten walaupun penelitian-penelitian lain mengenai variabel yang sama dilakukan beberapa kali.

Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan SPSS 16.0 dengan metode *Cronbach Alpha*, dimana instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Rumus yang digunakan untuk *Cronbach's Alpha* adalah:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = Nilai Reliabilitas

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item pernyataan

σ_t^2 = Varians total

K = Jumlah item pernyataan

3.10 Uji Asumsi Klasik

Sufren dan Natanael (2014: 65), selain uji pada instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas, maka uji yang juga harus diterapkan adalah uji pada sampel yakni uji asumsi. Pada penelitian ini melakukan uji asumsi menggunakan uji normalitas dan

uji linearitas. Hal tersebut dilakukan sebelum menguji hipotesis yang ada pada suatu penelitian.

3.10.1 Uji Normalitas

Pernyataan Sufren dan Natanael (2014: 65), uji normalitas adalah sebuah proses untuk menguji apakah data pada variabel suatu penelitian telah terdistribusi normal atau tidak di populasi yang ada. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan SPSS 16.0 dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

3.10.2 Uji Linieritas

Hanief dan Himawato (2017: 63), menyatakan uji linieritas adalah suatu cara untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian itu saling linear atau tidak. Uji ini dilakukan untuk mengetahui bahwa variabel independent atau bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependent atau terikat. Sehingga, suatu hasil yang didapat melalui pengujian ini adalah jika distribusi data penelitian telah dinyatakan linier maka selanjutnya data tersebut dapat digunakan dan diolah atau dianalisis dengan menggunakan metode yang telah direncanakan.

Penelitian ini melakukan uji linieritas menggunakan SPSS 16.0 *Compare Means* sebagai gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai sig $f > 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y.

3.10.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya menurut Riyanto dan Hatmawan (2020: 209). Model regresi yang baik ialah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Penelitian ini melakukan uji heteroskedastisitas (Glejser) menggunakan SPSS 16.0. Nilai sig. pada output tabel *coefficient* dengan dependent variable Abs_RES adalah dasar pengambilan keputusan, jika nilai sig. $> 0,05$ maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (homoskedastisitas) dalam model regresi penelitian, sekaligus menjadi model penelitian yang baik.

3.11 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dengan teori dan penelitian terdahulu untuk menciptakan suatu hipotesis atau dugaan awal. Namun, untuk menguji kebenaran dari hipotesis-hipotesis yang ada, penelitian ini menggunakan teknik Analisis Jalur (Path Analysis) dengan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) 16.0.

Pengertian dari analisis jalur atau yang lebih dikenal dengan path analysis ialah suatu proses analisa data yang mengkaji suatu pengaruh langsung (PL) maupun pengaruh tidak langsung (PTL) dari variabel-variabel yang ada di suatu penelitian yang dilakukan. Teknik ini juga mempertimbangkan teori-teori mengenai variabel pada penelitian dikarenakan variabel-variabel yang ada tersebut mempunyai hubungan sebab akibat atau kausal satu sama lain, penjelasan tersebut dikutip dari Rukajat (2018: 151-152).

Sedangkan, Riduwan dan Kuncoro dalam Supriyanto dan Ekowati (2016: 74) juga menyatakan bahwa Analisis Jalur (Path Analysis) ini dilakukan untuk menganalisis suatu pola atau model hubungan variabel variabel yang ada, baik pengaruhnya secara langsung maupun tidak langsung.

Untuk SPSS itu sendiri adalah suatu program untuk mengolah data statistik atau data berupa angka serta data yang berbentuk kualitatif dalam Kurniawan (2009: 14).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk (selanjutnya disebut “BNI” atau “Bank”) pada awalnya didirikan di Indonesia sebagai Bank sentral dengan nama “Bank Negara Indonesia” berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 tahun 1946 tanggal 5 Juli 1946. Selanjutnya, berdasarkan Undang-Undang No. 17 tahun 1968, BNI ditetapkan menjadi “Bank Negara Indonesia 1946”, dan statusnya menjadi Bank Umum Milik Negara. Selanjutnya, peran BNI sebagai Bank yang diberi mandat untuk memperbaiki ekonomi rakyat dan berpartisipasi dalam pembangunan nasional dikukuhkan oleh UU No. 17 tahun 1968 tentang Bank Negara Indonesia 1946.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 1992, tanggal 29 April 1992, telah dilakukan penyesuaian bentuk hukum BNI menjadi Perusahaan Perseroan Terbatas (Persero). Penyesuaian bentuk hukum menjadi Persero, dinyatakan dalam Akta No. 131, tanggal 31 Juli 1992, dibuat di hadapan Muhani Salim, S.H., yang telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 73 tanggal 11 September 1992 Tambahan No.1A.

BNI merupakan Bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara) pertama yang menjadi perusahaan publik setelah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya pada tahun 1996. Untuk memperkuat struktur keuangan dan daya saingnya di tengah industri perbankan nasional, BNI melakukan sejumlah aksi korporasi, antara lain proses rekapitalisasi oleh Pemerintah di tahun 1999, divestasi saham Pemerintah di tahun 2007, dan penawaran umum saham terbatas di tahun 2010.

Untuk memenuhi ketentuan Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tanggal 16 Agustus 2007 tentang Perseroan Terbatas, Anggaran Dasar BNI telah dilakukan penyesuaian. Penyesuaian tersebut dinyatakan dalam Akta No. 46 tanggal 13 Juni

2008 yang dibuat di hadapan Fathiah Helmi, S.H., notaris di Jakarta, berdasarkan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa tanggal 28 Mei 2008 dan telah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, dengan Surat Keputusan No. AHU-AH.01.02-50609 tanggal 12 Agustus 2008 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 103 tanggal 23 Desember 2008 Tambahan No. 29015.

Perubahan terakhir Anggaran Dasar BNI dilakukan antara lain tentang penyusunan kembali seluruh Anggaran Dasar sesuai dengan Akta No. 35 tanggal 17 Maret 2015 Notaris Fathiah Helmi, S.H. telah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, dengan surat keputusan No. AHU-AH.01.03-0776526 tanggal 14 April 2015.

Saat ini, 60% saham-saham BNI dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia, sedangkan 40% sisanya dimiliki oleh masyarakat, baik individu maupun institusi, domestik dan asing. BNI kini tercatat sebagai Bank nasional terbesar ke-4 di Indonesia, dilihat dari total aset, total kredit maupun total dana pihak ketiga. Dalam memberikan layanan finansial secara terpadu, BNI didukung oleh sejumlah perusahaan anak, yakni Bank BNI Syariah, BNI Multifinance, BNI Sekuritas, BNI Life Insurance, dan BNI Remittance.

BNI menawarkan layanan penyimpanan dana maupun fasilitas pinjaman baik pada segmen korporasi, menengah, maupun kecil. Beberapa produk dan layanan terbaik telah disesuaikan dengan kebutuhan nasabah sejak kecil, remaja, dewasa, hingga pensiun.

Penjelasan di atas peneliti dapatkan melalui website resmi milik BNI.

Tabel 4.1
Sejarah Perkembangan PT. BNI (Persero) di Indonesia

No.	Tahun	Keterangan
1.	5 Juli 1946	BNI ditetapkan menjadi Bank Negara Indonesia 1946 dan statusnya menjadi Bank Umum Milik Negara.
2.	1968	Diberi mandat untuk memperbaiki ekonomi rakyat serta berpartisipasi dalam pembangunan nasional dan dikukuhkan dalam UU.
3.	29 April 1992	Bentuk hukum BNI menjadi Persero.
4.	1996	Bank BUMN pertama yang mencatatkan sahamnya di bursa efek Jakarta dan Surabaya.
5.	1999	Proses rekapitalisasi (perbaikan struktur dan peningkatan jumlah modal saham) oleh pemerintah.
6.	2007	Divestasi (penjualan aset) saham pemerintah.
7.	2010	Penawaran umum saham terbatas.
8.	16 Agustus 2007	Anggaran Dasar BNI telah dilakukan penyesuaian.
9.	17 Maret 2015	Perubahan terakhir penyusunan Anggaran Dasar BNI.

Sumber: Website Resmi BNI

4.1.2 Visi, Misi dan Semboyan PT. BNI (Persero)

Setiap perusahaan, organisasi, instansi atau perkumpulan lainnya harus memiliki visi, misi, dan semboyan. Ketiga hal tersebut yang nantinya akan menentukan bagaimana keadaan perusahaan di masa yang akan datang, karena visi dan misi berisikan harapan dan tujuan yang ingin dicapai serta semboyan adalah panduan atau pedoman yang harus dilakukan oleh seluruh orang di dalam suatu perusahaan untuk berusaha meraih harapan dan tujuan tersebut. Visi, misi dan semboyan yang ada di BNI adalah sebagai berikut:

A. Visi

Menjadi Lembaga Keuangan yang Unggul dalam Layanan dan Kinerja.

B. Misi

1. Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada seluruh nasabah, dan selaku mitra pilihan utama.
2. Meningkatkan nilai investasi yang unggul bagi investor.
3. Menciptakan kondisi terbaik bagi karyawan sebagai tempat kebanggaan untuk

berkarya dan berprestasi.

4. Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan komunitas.

5. Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola perusahaan yang baik.

C. Semboyan

Budaya Kerja di BNI disebut dengan "PRINSIP 46", hal tersebut merupakan tuntunan perilaku insan BNI yang terdiri dari:

Tabel 4.2

Budaya Kerja PT. BNI (Persero)

4 (Empat) Nilai Budaya Kerja di BNI	6 (Enam) Nilai Perilaku Utama Insan di BNI
1. Profesionalisme	1. Meningkatkan Kompetensi dan Memberikan Hasil Terbaik.
2. Integritas	2. Jujur, Tulus dan Ikhlas
3. Orientasi Pelanggan	3. Disiplin, Konsisten dan Bertanggungjawab
4. Perbaikan Tiada Henti	4. Memberikan Layanan Terbaik Melalui Kemitraan yang Sinergis
	5. Senantiasa Melakukan Penyempurnaan
	6. Kreatif dan Inovatif

Sumber: Website Resmi BNI

Ke empat nilai dan enam perilaku tersebut yang harus dijadikan pedoman berperilaku oleh semua orang yang tergabung dalam PT. BNI (Persero). BNI menjadikan PRINSIP 46 sebagai semboyan untuk berperilaku bagi setiap insan BNI agar visi dan misi yang diinginkan bersama dapat tercapai.

4.1.3 Ruang Lingkup Kegiatan PT. BNI (Persero)

Saat ini, 60% saham-saham BNI dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia, sedangkan 40% sisanya dimiliki oleh masyarakat, baik individu maupun institusi, domestik dan asing. Dalam memberikan layanan finansial secara terpadu, BNI didukung oleh sejumlah perusahaan anak, yakni Bank BNI Syariah, BNI Multifinance, BNI Sekuritas, BNI Life Insurance, dan BNI Remittance.

BNI menawarkan layanan penyimpanan dana maupun fasilitas pinjaman baik pada segmen korporasi, menengah, maupun kecil. Beberapa produk dan layanan terbaik telah disesuaikan dengan kebutuhan nasabah sejak kecil, remaja, dewasa, hingga pensiun.

Adapun beberapa produk simpanan yang ditawarkan oleh BNI kepada nasabah, antara lain:

1. Taplus
2. Taplus Bisnis
3. Tappa (Taplus Pegawai / Taplus Anggota)
4. Taplus Muda Co-Brand
5. Taplus Anak
6. Taplus Anak Co-Brand
7. Tapenas
8. Pandai
9. Haji
10. Dollar
11. Simpanan Pelajar (SimPel)
12. Tabunganku
13. Deposito
14. Simponi
15. Kartu Debit
16. Jasa-jasa (transfer, kiriman uang internasional, safe deposit box, multiguna voucher, inkaso, surat keterangan bank, travellers cheque, uang kertas asing).
17. Bancassurance (in branch & telemarketing, solusi abadi plus, blife plan multipro, blife cashpro, prima proteksi, pro maxima, pro medika, blife medplus, rencana pintar, rencana sehat).

Sedangkan, untuk produk pinjaman BNI menawarkan 6 jenis pinjaman yang sesuai dengan kebutuhan nasabah. Seperti:

1. Griya

2. Griya Multiguna
3. Fleksi
4. Instant
5. Fleksi Pensiun

BNI juga mempersembahkan: Berbagai pilihan Kartu Debit BNI untuk kenyamanan dan keamanan transaksi. Mulai dari Kartu Debit Silver, Kartu Debit Gold dan Kartu Debit Platinum yang dapat nasabah sesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan masing-masing dengan desain baru yang terinspirasi dari batik khas Indonesia.

Untuk kartu kredit, BNI memiliki Visa dan MasterCard, yang keduanya memiliki dua warna berbeda yaitu Silver dan Gold. Ditambah lagi dengan kartu kredit JCB Gold dengan 2 tipe desain yakni design tematik jepang dan design anime yang berasal dari Negeri Sakura yaitu Doraemon.

Di zaman yang semakin canggih seperti saat ini, penggunaan teknologi dalam menjalankan suatu bisnis memang sangat diperlukan. Karena terbukti lebih praktis dan lebih mudah menjalankan setiap aktivitas. Begitu pula dengan BNI. Penggunaan teknologi dalam aktivitas perbankan yang dilakukan BNI adalah melalui E-Banking atau juga bisa disebut dengan internet banking. Jadi, semua kegiatan seperti transaksi, pembayaran, dan transaksi lainnya dapat melalui internet atau mesin/teknologi terkini. E-banking yang ada di BNI meliputi; ATM, SMS Banking, Internet Banking, Phone Banking, Mobile Banking, Layanan Gerak, Agen46, TapCash, Debit Online, UnikQu, SMS Notifikasi, iPay, Smartpay, dan EDC. Hal tersebut dapat memenuhi kebutuhan para nasabah dengan lebih mudah menggunakan teknologi terkini.

Pertumbuhan ekonomi Indonesia yang positif telah membentuk lingkaran yang kondusif bagi pertumbuhan bisnis perbankan nasional. Untuk itu, BNI juga telah melakukan serangkaian transformasi bisnis yang fokus pada bisnis berbasis nasabah (customer centric). Bisnis berbasis customer centric ini diimplementasikan business banking melalui strategi pertumbuhan pada 8 sektor unggulan yang meliputi oil, gas & mining, engineering & construction, telecommunication, electricity,

chemical, retailers & wholesalers, agriculture, food & beverages. Melalui hal tersebut, BNI berharap dapat memberikan kinerja yang unggul untuk memberikan nilai investasi yang tinggi bagi para shareholder dan menjadi “Bank of Choice”. Selain itu, untuk semakin mempermudah jalannya suatu bisnis terutama di bidang keuangan, maka pebisnis juga dapat menggunakan layanan BNI giro dan cash management.

Serta beberapa kegiatan secara internasional yang akan mempermudah pembiayaan-pembiayaan suatu bisnis. Hal tersebut terdiri dari; forfaiting, bill collection, open account, smart trade dan smart remittance. Tidak hanya itu saja, berbagai kegiatan pembiayaan yang berhubungan dengan nilai mata uang asing juga dilakukan BNI, kegiatan-kegiatan tersebut adalah foreign exchange, penempatan dana maupun derivatif yang kesemuanya masuk dalam BNI Tresuri.

Kemudian yang terakhir, BNI juga mempunyai sebuah layanan bagi nasabah perorangan yang mempunyai penempatan dana yang besar. Layanan tersebut dinamakan BNI Emerald atau private banking. BNI Emerald mempunyai 3 macam recognition card.

1. BNI Emerald Private Banking: recognition card bagi nasabah perorangan yang memiliki komposisi penempatan dana minimal Rp.15 Milyar.
2. BNI Emerald Priority World Debit Card: recognition card bagi nasabah perorangan yang memiliki komposisi penempatan dana minimal Rp. 5 Milyar.
3. BNI Emerald Personal World Debit Card: recognition card bagi nasabah perorangan yang memiliki komposisi penempatan dana minimal Rp. 500 Juta.

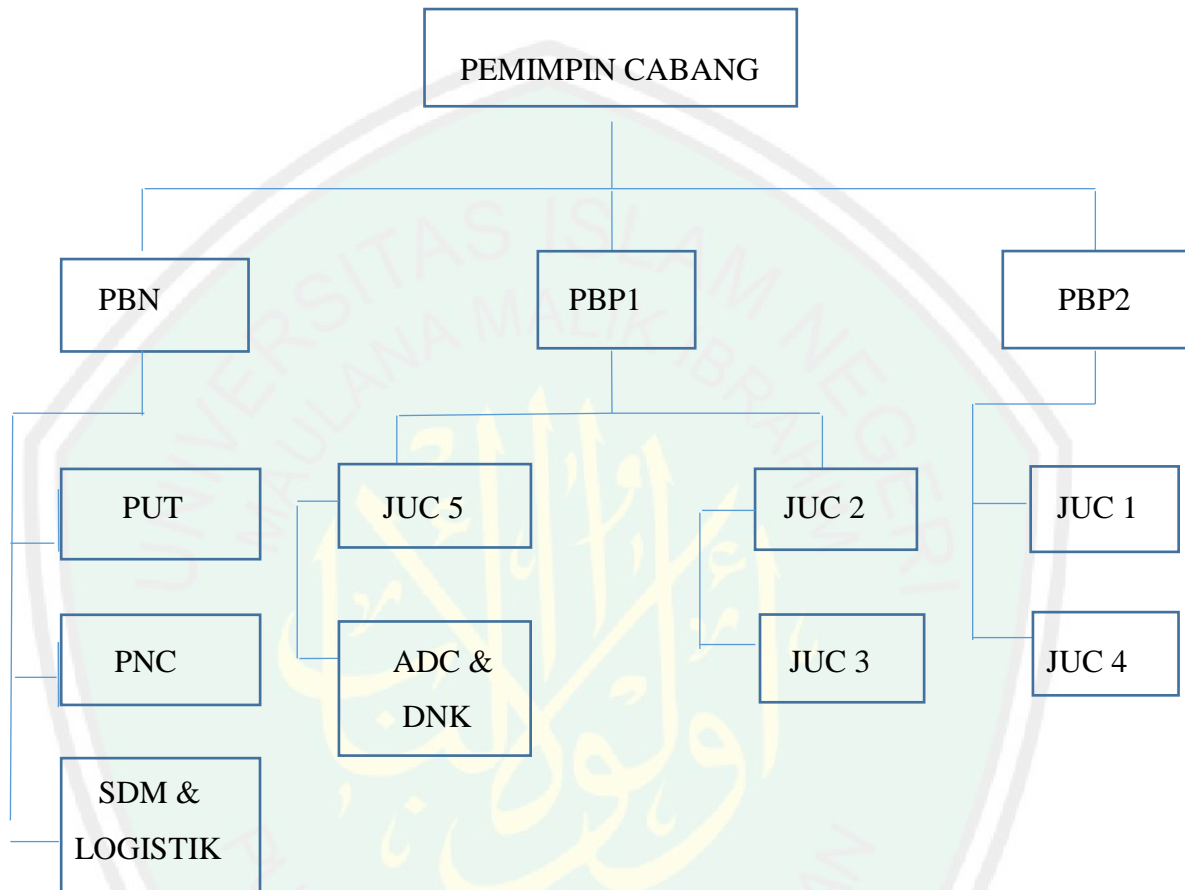
Ketiga jenis kartu di atas juga akan membantu para nasabah dalam mengelola dan memberi solusi yang tepat tentang keuangan nasabah.

Penjelasan di atas adalah rangkuman peneliti yang informasinya diambil dari website resmi milik BNI.

4.1.4 Struktur Organisasi PT. BNI (Persero) Kantor Cabang Brawijaya Malang

Struktur organisasi juga merupakan hal yang sangat penting untuk diputuskan. Memilih dan menempatkan seseorang yang handal di sebuah jabatan yang berisikan tugas, wewenang, dan tanggung jawab bukanlah perkara yang mudah. Namun, tugas wewenang, dan tanggung jawab tersebut harus tetap berjalan, solusinya ialah harus ada yang mengisi, melakukan, dan mengontrol. Visi, misi, dan semboyan yang telah dijelaskan sebelumnya juga tidak akan pernah dapat berjalan jika tidak ada yang melakukan. Sehingga harus dibentuk sebuah struktur organisasi di setiap perusahaan, begitu pula di BNI. Dengan adanya struktur organisasi, maka tugas, wewenang, dan tanggung jawab terasa lebih mudah karena dilakukan bersama dan sesuai dengan kapasitas yang ada. Struktur organisasi di BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang sama namun yang menjalankan adalah orang yang berbeda, hal tersebut untuk mempermudah pengawasan dan pengontrolan pada kantor yang berbeda walaupun di naungan yang sama.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. BNI Kantor Cabang Brawjaya Malang



Sumber: File Unit SDM

4.1.5 Tugas, Wewenang, dan Tanggung Jawab

Struktur organisasi seperti yang telah dijelaskan sebelumnya berisikan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diisi oleh orang-orang yang memiliki kapasitas yang sesuai, untuk lebih jelasnya lagi adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin Cabang
 - a. Pembuat perencanaan mengenai strategi yang akan dilakukan oleh BNI dengan menganalisa kekuatan dan kelemahan yang dimiliki BNI

dihubungkan dengan peluang serta ancaman yang mungkin akan dihadapi oleh BNI di dunia luar.

- b. Mengatur aktivitas produktivitas BNI agar tetap berkiblat pada peraturan bersama dan tidak saling bertentangan.
- c. Memberikan perintah, mengarahkan, serta mengawasi semua aktivitas yang dilakukan oleh para bawahannya agar sesuai dengan perencanaan bersama.

2. PBN (Pelayanan Bidang Nasabah)

2.1 Penyelia PUT (Pelayanan Uang Tunai)

- a. Melayani dan mengelola semua jenis transaksi kas/tunai (keluar atau masuknya uang).
- b. Membantu melayani masyarakat luas untuk melakukan kegiatan payment point, seperti: pembayaran rutin PLN, PDAM, kartu prabayar dan lain sebagainya.
- c. Meng-*up date* semua transaksi keuangan yang telah dilakukan ke dalam sistem komputer.
- d. Menjaga agar tetap seimbang/*balance* antara jumlah transaksi keuangan yang diterima secara langsung dari nasabah dengan jumlah transaksi keuangan yang telah dimasukkan ke dalam sistem komputer.

2.2 Penyelia PNC (Pelayanan Nasabah)

- a. Mengelola transaksi produk dana, seperti: giro, deposito, simponi, tabungan, dan lain-lainnya.
- b. Melayani penerbitan kartu.
- c. Melayani transaksi pencairan bunga deposito.
- d. Melayani informasi transaksi produk dana, jasa, dan kredit.
- e. Melayani transaksi kiriman uang.
- f. Melayani transaksi layanan.
- g. Melayani nasabah custodian.
- h. Mengelola sistem penerimaan antrian nasabah.

- i. Mengelola pelaksanaan setiap pelayanan kepada nasabah demi menjaga kenyamanan.
- j. Mengetahui secara mendetail informasi mengenai semua produk yang ditawarkan oleh Bank, sehingga dapat pula menjelaskan, menawarkan, dan meyakinkan kepada nasabah.
- k. Memberikan saran dan bantuan yang tepat atas keluhan nasabah.

2.3 Penyelia SDM & Logistik

- a. Menyusun semua kegiatan yang telah dilakukan oleh BNI dalam kurun waktu tertentu.
- b. Merekap semua biaya pengeluaran untuk kegiatan internal BNI.
- c. Mengatasi semua keluhan yang ada pada semua pegawai BNI.
- d. Merekap absensi, keterlambatan, cuti, izin, dsb pegawai BNI setiap harinya.
- e. Melakukan proses rekrutmen, seleksi, penerimaan serta penempatan pegawai baru yang dinilai tepat untuk bekerja di suatu unit di BNI.
- f. Mengatur semua peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan pegawai dari semua unit di BNI.

3. PBP1 (Penyelia Bidang Pemasaran 1)

3.1 Penyelia Pemasaran/JUC 2 (*Relationship Manager (RM)*)

- a. Mengelola pembiayaan konsumen kepada nasabah.
- b. Mengelola dan melaksanakan kegiatan dalam memasarkan produk-produk milik BNI.
- c. Membina kredit baik langsung maupun tidak langsung kepada nasabah serta memastikan nasabah tersebut dengan melakukan pengecekan akun yang dimilikinya.
- d. Menawarkan produk yang berbeda dari yang telah dibeli oleh seorang nasabah agar penjualan meningkat (*cross selling*).

3.2 Penyelia Pemasaran/JUC 3 (Analisis Kredit Standart)

- a. Menganalisis dan menilai kemampuan keuangan suatu perusahaan/nasabah sebagai kreditur dalam membayar tanggung jawab yang akan diberikan berupa pinjaman oleh bank sebagai debitur.
- b. Menganalisis risiko serta peluang yang akan terjadi sebelum pihak bank menyetujui pinjaman kepada pihak perusahaan/nasabah.

3.3 Penyelia Pemasaran/JUC 5 (KUR Tani)

- a. Memberikan sarana permodalan kepada para petani untuk mengembangkan pertaniannya agar dapat mensejahterakan petani tersebut sekaligus masyarakat luas.
- b. Menganalisis dan menilai terlebih dahulu seperti apa semangat kerja petani tersebut dalam mengelola pertaniannya.
- c. Jika dirasa kurang bersemangat atau kurangnya pengetahuan akan hal tersebut, pihak bank akan memberikan motivasi/dorongan serta pembinaan bagaimana menjalankan bisnis pertanian dengan baik dan bijak untuk kepentingan bersama.

3.4 Penyelia ADC/DNK

- a. Mengatur proses transaksi hutang-piutang dalam bentuk surat berharga dari suatu bank ke bank lainnya
- b. Melakukan kegiatan administrasi seperti mencatat, menulis surat penting, pembukuan, agenda mengenai kredit-kredit yang dilakukan oleh bank kepada nasabah.
- c. Selain membuat kegiatan administrasi, pihak ADC juga bertugas untuk mengatur dan menyimpan di tempat khusus semua dokumen rahasia nasabah mengenai perkreditan.

4. PBP2 (Penyelia Bidang Pemasaran 2)

4.1 Penyelia Penjualan/JUC 1

- a. Menyusun strategi-strategi bisnis ke depan dengan menganalisis dari penjualan produk dan jasa sebelumnya.
- b. Menyusun dan menetapkan peta bisnis secara regional.

- c. Dapat memberikan masukan atau saran mengenai pengembangan produk dan jasa yang ditawarkan agar menjadi lebih baik dari sebelumnya.
 - d. Memantau dengan teliti pengembangan dana yang ada di BNI.
- 4.2 Penyelia Pemasaran/JUC 4 (Agen Branchless Banking)

- a. Mengatur dan melayani nasabah pada kegiatan pembayaran.
- b. Memberikan kemudahan kepada para nasabah untuk melakukan kegiatan transaksi tanpa kantor fisik bank namun menggunakan jasa agen BNI dan sarana teknologi.

Penjelasan di atas, peneliti dapatkan melalui website resmi milik BNI dan wawancara kepada beberapa pegawai di sana secara langsung.

4.1.6 Jam Kerja BNI Kantor Cabang Brawijaya

Penentuan jam kerja bagi setiap perusahaan juga sangat penting dan menjadi salah satu syarat wajib pendirian sebuah perusahaan. Melalui jam kerja yang telah ditetapkan, para tenaga kerja akan mengetahui secara jelas kapan mereka harus melakukan pekerjaan diselingi dengan jam istirahat dan tenaga kerja pun akan disiplin dalam mematuhi peraturan tersebut.

Pemberlakuan jam kerja pegawai di BNI seluruh Indonesia umumnya sama. Begitu pula jam kerja yang ada di BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang. Untuk lebih jelasnya tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3

Jam Kerja Pegawai BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang

Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin-Kamis	08.00-16.00	12.00-13.00
Jumat	07.30-16.00	11.30-13.00

Sumber: Wawancara unit SDM

Jam kerja di atas hanya berlaku untuk pegawai *Back Office*, ketika peneliti melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada bulan Juni-Juli 2019 di BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang, peneliti tidak menemukan pegawai *Front*

Liner/Office yang jadwalnya sesuai pada tabel di atas, karena *teller* dan *customer service* tetap melayani nasabah ketika jam istirahat, dan akan beristirahat secara bergantian dengan rekannya yang telah melakukan istirahat terlebih dahulu.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di BNI Kantor Cabang Brawijaya Malang, baik itu pegawai bagian *Front Office* maupun *Back Office*.

Data-data yang diolah dan dianalisis dalam penelitian ini didapatkan melalui pembagian kuesioner, peneliti menerima 54 kuesioner yang dapat dijadikan sampel. Melalui hal tersebut, peneliti mendapatkan beberapa informasi tentang para responden serta berbagai cara pandanginya mengenai permasalahan yang ditanyakan dalam penelitian ini.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa pegawai di unit SDM, dan observasi secara langsung ke objek penelitian untuk mendapatkan beberapa data yang akan semakin melengkapi hasil dari penelitian ini.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah Usia	Persentase
<21 Tahun	1	1.8%
21 – 25 Tahun	17	31.4%
26 – 30 Tahun	12	22.2%
31 – 35 Tahun	11	20.3%
36 – 40 Tahun	6	11.1%
41 – 45 Tahun	3	5.5%
>45 Tahun	4	7.4%
Jumlah	54	100%

Jenis Kelamin		
Laki-laki	27	50%
Perempuan	27	50%
Jumlah	54	100%
Pendidikan Terakhir		
SLTA	1	1.8%
Diploma	2	3.7%
S1	45	83.3%
S2	5	9.2%
S3	1	1.8%
Jumlah	54	100%

Sumber: Data diolah SPSS 2020

Pada tabel 4.3 di atas menunjukkan karakteristik responden dilihat dari usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan terakhir. Untuk usia, terdapat 1 pegawai (1.8%) berusia kurang dari 21 tahun, 17 pegawai (31,4%) berusia 21-25 tahun, 12 pegawai (22.2%) berusia 26-30 tahun, 11 pegawai (20.3%) berusia 31-35 tahun, 6 pegawai (11.1%) berusia 36-40 tahun, 3 pegawai (5.5%) berusia 41-45 tahun, 4 pegawai (7.4%) berusia lebih dari 45 tahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai BNI KC Brawijaya berusia 21-25 tahun dengan persentase 31.4%.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah pegawai laki-laki adalah 27 pegawai (50%), pegawai berjenis kelamin perempuan juga 27 pegawai (50%). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pegawai berjenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki jumlah yang sama.

Dan yang terakhir, karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir diketahui bahwa tingkat SLTA sebanyak 1 pegawai (1.8%), tingkat Diploma sebanyak 2 pegawai (3.7%), tingkat S1 sebanyak 45 pegawai (83.3%), tingkat S2 sebanyak 5 pegawai (9.2%), dan tingkat S3 sebanyak 1 pegawai (1.8%). Sehingga,

dapat disimpulkan bahwa sebagian besar jenjang pendidikan terakhir pegawai BNI KC Brawijaya adalah tingkat S1 dengan persentase 83.3%.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk menjelaskan variabel-variabel pada suatu penelitian berdasarkan jawaban responden secara keseluruhan, baik itu dalam bentuk jumlah responden dalam memilih suatu jawaban di kuesioner atau pun dalam bentuk persentase.

Di bawah ini adalah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Motivasi Kerja

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi (X)

JAWABAN RESPONDEN										
ITEM	1		2		3		4		5	
	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X.1	0	%	0	%	3	5.6%	36	66.7%	15	27.8%
X.2	0	%	0	%	3	5.6%	36	66.7%	15	27.8%
X.3	0	%	0	%	7	13.0%	33	61.1%	14	25.9%
X.4	0	%	0	%	11	20.4%	31	57.4%	12	22.2%
X.5	0	%	0	%	6	11.1%	30	55.6%	18	33.3%

Sumber: Data diolah SPSS 2020

Dari tabel 4.5, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X) untuk item 'bersemangat karena menyukai pekerjaannya (X.1)', dari 54 pegawai sebanyak 3 responden (5.6%) menjawab netral, 36 responden (66.7%) menjawab setuju, dan 15 responden (27.8%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (51 responden dengan persentase 94.5%) menyatakan setuju bahwa mereka bersemangat bekerja karena menyukai pekerjaan yang dilakukannya.

Item ‘bersemangat karena dan nyaman (X.2)’, dari 54 pegawai sebanyak 3 responden (5.6%) menjawab netral, 36 responden (66.7%) menjawab setuju, dan 15 responden (27.8%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (51 responden dengan persentase 94.5%) menyatakan setuju bahwa mereka bersemangat bekerja karena merasa nyaman.

Item ‘bersemangat karena lingkungan kantor bersih, rapi, dan harum setiap saat (X.3)’, dari 54 pegawai sebanyak 7 responden (13.0%) menjawab netral, 33 responden (61.1%) menjawab setuju, dan 14 responden (25.9%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (47 responden dengan persentase 87%) menyatakan setuju bahwa mereka bersemangat bekerja karena lingkungan kantor selalu bersih, rapi, dan harum setiap saat.

Item ‘bersemangat karena hubungan sosial di kantor berjalan dengan baik (X.4)’, dari 54 pegawai sebanyak 11 responden (20.4%) menjawab netral, 31 responden (57.4%) menjawab setuju, dan 12 responden (22.2%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (43 responden dengan persentase 79.6%) menyatakan setuju bahwa mereka bersemangat bekerja karena hubungan sosial mereka dengan atasan, rekan, maupun bawahan di kantor berjalan dengan baik.

Item ‘bersemangat karena sarana dan prasarana di kantor lengkap (X.5)’, dari 54 pegawai sebanyak 6 responden (11.1%) menjawab netral, 30 responden (55.6%) menjawab setuju, dan 18 responden (33.3%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (48 responden dengan persentase 88.9%) menyatakan setuju bahwa mereka bersemangat karena sarana dan prasarana yang disediakan di kantor itu lengkap dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai.

2. Psikologis Lingkungan Kerja

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Item Variabel Psikologis Lingkungan Kerja (Z1)

JAWABAN RESPONDEN										
ITEM	1		2		3		4		5	
	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Z1.1	6	11.1%	38	70.4%	7	13.0%	3	5.6%	0	%
Z1.2	9	16.7%	36	66.7%	5	9.3%	4	7.4%	0	%
Z1.3	13	24.1%	33	61.1%	3	5.6%	5	9.3%	0	%
Z1.4	12	22.2%	34	63.0%	5	9.3%	3	5.6%	0	%
Z1.5	8	14.8%	37	68.5%	7	13.0%	1	1.9%	1	1.9%
Z1.6	15	27.8%	31	57.4%	6	11.1%	2	3.7%	0	%
Z1.7	11	20.4%	35	64.8%	6	11.1%	2	3.7%	0	%

Sumber: Data diolah SPSS 2020

Dari tabel 4.6, dapat diketahui bahwa variabel Psikologis Lingkungan Kerja (Z1) untuk item ‘pekerjaan melebihi batas kemampuan (Z1.1)’, dari 54 pegawai sebanyak 6 responden (11.1%) menjawab sangat tidak setuju, 38 responden (70.4%) menjawab tidak setuju, 7 responden (13.0%) menjawab netral, 3 responden (5.6%) menjawab setuju. Sehingga, berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (44 responden dengan persentase 81.5%) menyatakan tidak setuju bahwa pekerjaan mereka melebihi batas kemampuannya.

Item ‘waktu istirahat masih kurang (Z1.2)’, dari 54 pegawai sebanyak 9 responden (16.7%) menjawab sangat tidak setuju, 36 responden (66.7%) menjawab tidak setuju, 5 responden (9.3%) menjawab netral, 4 responden (7.4%) menjawab setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (45 responden dengan persentase 83.4%) menyatakan tidak setuju bahwa waktu istirahat mereka masih kurang.

Item 'pekerjaan kurang diawasi oleh pimpinan (Z1.3)', dari 54 pegawai sebanyak 13 responden (24.1%) menjawab sangat tidak setuju, 36 responden (61.1%) menjawab tidak setuju, 3 responden (5.6%) menjawab netral, 5 responden (9.3%) menjawab setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (49 responden dengan persentase 85.2%) menyatakan tidak setuju bahwa pekerjaan mereka kurang diawasi oleh pimpinan.

Item 'pekerjaan menimbulkan frustrasi/stres (Z1.4), dari 54 pegawai sebanyak 12 responden (22.2%) menjawab sangat tidak setuju, 34 responden (63.0%) menjawab tidak setuju, 5 responden (9.3%) menjawab netral, 3 responden (5.6%) menjawab setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (46 responden dengan persentase 85.2%) menyatakan tidak setuju bahwa pekerjaan mereka menimbulkan frustrasi/stres.

Item 'perpindahan kantor maupun pergantian kebijakan akan mengganggu pekerjaan awal (Z1.5), dari 54 pegawai sebanyak 8 responden (14.8%) menjawab sangat tidak setuju, 37 responden (68.5%) menjawab tidak setuju, 7 responden (13.0%) menjawab netral, 1 responden (1.9%) menjawab setuju, dan 1 responden lagi (1.9%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (45 responden dengan persentase 83.3%) menyatakan tidak setuju bahwa perpindahan kantor maupun pergantian kebijakan akan mengganggu pekerjaan awal mereka.

Item 'hubungan sosial di kantor berjalan tidak baik (Z1.6), dari 54 pegawai sebanyak 15 responden (27.8%) menjawab sangat tidak setuju, 31 responden (57.4%) menjawab tidak setuju, 6 responden (11.1%) menjawab netral, 2 responden (3.7%) menjawab setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (46 responden dengan persentase 85.2%) menyatakan tidak setuju bahwa hubungan sosial mereka di kantor berjalan tidak baik.

Item 'tingkat individualis pegawai di kantor tinggi (Z1.7), dari 54 pegawai sebanyak 11 responden (20.4) menjawab sangat tidak setuju, 35 responden (64.8%) menjawab tidak setuju, 6 responden (11.1%) menjawab netral, 2 responden (3.7%)

menjawab setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (46 responden dengan persentase 85.2%) menyatakan tidak setuju bahwa tingkat individualis antar sesama pegawai di kantor tinggi.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Item Variabel Fisik Lingkungan Kerja (Z2)

JAWABAN RESPONDEN										
ITEM	1		2		3		4		5	
	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Z2.1	1	1.9%	4	7.4%	3	5.6%	32	59.3%	14	25.9%
Z2.2	0	%	3	5.6%	1	1.9%	28	51.9%	22	40.7%
Z2.3	0	%	5	9.3%	3	5.6%	34	63.0%	12	22.2%
Z2.4	2	3.7%	4	7.4%	5	9.3%	21	38.9%	22	40.7%
Z2.5	0	%	3	5.6%	10	18.5%	27	50.0%	14	25.9%
Z2.6	1	1.9%	5	9.3%	8	14.8%	28	51.9%	12	22.2%
Z2.7	2	3.7%	6	11.1%	7	13.0%	25	46.3%	14	25.9%
Z2.8	0	%	6	11.1%	6	11.1%	29	53.7%	13	24.1%
Z2.9	1	1.9%	3	5.6%	7	13.0%	29	53.7%	14	25.9%
Z2.10	2	3.7%	7	13.0%	8	14.8%	26	48.1%	11	20.4%
Z2.11	1	1.9%	2	3.7%	5	9.3%	27	50.0%	19	35.2%
Z2.12	0	%	1	1.9%	6	11.1%	30	55.6%	17	31.5%
Z2.13	0	%	0	%	7	13.0%	31	57.4%	16	29.6%
Z2.14	0	%	6	11.1%	13	24.1%	26	48.1%	9	16.7%
Z2.15	0	%	0	%	5	9.3%	31	57.4%	18	33.3%

Sumber: Data diolah SPSS 2020

Dari tabel 4.7, dapat diketahui bahwa variabel Fisik Lingkungan Kerja (Z2) untuk item 'sinar matahari melalui jendela dapat masuk dengan baik ke ruang kerja

(Z2.1)', dari 54 pegawai sebanyak 1 responden (1.9%) menjawab sangat tidak setuju, 4 responden (7.4%) menjawab tidak setuju, 3 responden (5.6%) menjawab netral, 32 responden (59.3%) menjawab setuju, dan 14 responden (25.9%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (46 responden dengan persentase 85.2%) menyatakan setuju bahwa sinar matahari melalui jendela dapat masuk dengan baik ke ruang kerja.

Item 'lampu di ruang kerja berfungsi dengan baik (Z2.2)', dari 54 pegawai sebanyak 3 responden (5.6%) menjawab tidak setuju, 1 responden (1.9%) menjawab netral, 28 responden (51.9%) menjawab setuju, dan 22 responden (40.7%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (50 responden dengan persentase 92.6%) menyatakan setuju bahwa lampu di ruang kerja berfungsi baik.

Item 'warna cat tembok kantor membuat penghilatan nyaman (Z2.3)', dari 54 pegawai sebanyak 5 responden (9.3%) menjawab tidak setuju, 3 responden (5.6%) menjawab netral, 34 responden (63.0%) menjawab setuju, 12 responden (22.2%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (46 responden dengan persentase 85.2%) menyatakan setuju bahwa warna cat tembok kantor membuat penghilatan mereka nyaman.

Item 'adanya AC dapat menyesuaikan kebutuhan suhu udara di kantor (Z2.4)', dari 54 pegawai sebanyak 2 responden (3.7%) menjawab sangat tidak setuju, 4 responden (7.4%) menjawab tidak setuju, 5 responden (9.3%) menjawab netral, 21 responden (38.9%) menjawab setuju, dan 22 responden (40.7%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (43 responden dengan persentase 79.6%) menyatakan sangat setuju bahwa adanya AC dapat menyesuaikan kebutuhan suhu udara di dalam kantor.

Item 'sirkulasi udara antara dalam dan luar ruangan kerja berfungsi dengan baik (Z2.5)', dari 54 pegawai sebanyak 3 responden (5.6%) menjawab tidak setuju, 10 responden (18.5%) menjawab netral, 27 responden (50.0%) menjawab setuju, 14 responden (25.9%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir

seluruh pegawai (41 responden dengan persentase 75.9%) menyatakan setuju bahwa sirkulasi udara antara dalam dan luar ruangan kerja berfungsi dengan baik.

Item 'ruang kerja luas (Z2.6)', dari 54 pegawai sebanyak 1 responden (1.9%) menjawab sangat tidak setuju, 5 responden (9.3%) menjawab tidak setuju, 8 responden (14.8%) menjawab netral, 28 responden (51.9%) menjawab setuju, dan 12 responden (22.2%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (40 responden dengan persentase 74.1%) menyatakan setuju bahwa ruang kerja luas.

Item 'area meja kerja per pegawai luas (Z2.7)', dari 54 pegawai sebanyak 2 responden (3.7%) menjawab sangat tidak setuju, 6 responden (11.1%) menjawab tidak setuju, 7 responden (13.0%) menjawab netral, 25 responden (46.3%) menjawab setuju, dan 14 responden (25.9%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai (39 responden dengan persentase 72.2%) menyatakan bahwa area meja kerja per pegawai luas.

Item 'penataan sarana dan prasarana di dalam kantor baik dan tepat (Z2.8)', dari 54 pegawai sebanyak 6 responden (11.1%) menjawab tidak setuju, 6 responden (11.1%) menjawab netral, 29 responden (53.7%) menjawab setuju, dan 13 responden (24.1%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (42 responden dengan persentase 77.8%) menyatakan setuju bahwa penataan sarana dan prasarana di dalam kantor baik dan tepat.

Item 'peralatan dan perlengkapan bekerja lengkap dan memadai (Z2.9)', dari 54 pegawai sebanyak 1 responden (1.9%) menjawab sangat tidak setuju, 3 responden (5.6%) menjawab tidak setuju, 7 responden (13.0%) menjawab netral, 29 responden (53.7%) menjawab setuju, dan 14 responden (25.9%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (43 responden dengan persentase 79.6%) menyatakan setuju bahwa peralatan dan perlengkapan bekerja lengkap dan memadai.

Item 'satu set meja kerja per pegawai lengkap (Z2.10)', dari 54 pegawai sebanyak 2 responden (3.7%) menjawab sangat tidak setuju, 7 responden (13.0%)

menjawab tidak setuju, 8 responden (14.8%) menjawab netral, 26 responden (48.1%) menjawab setuju, dan 11 responden (20.4%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (37 responden dengan persentase 68.5%) menyatakan setuju bahwa satu set meja kerja per pegawai beserta isinya lengkap.

Item 'fasilitas penunjang tersedia lengkap dan berfungsi dengan baik (Z2.11)', dari 54 pegawai sebanyak 1 responden (1.9%) menjawab sangat tidak setuju, 2 responden (3.7%) menjawab tidak setuju, 5 responden (9.3%) menjawab netral, 27 responden (50.0%) menjawab setuju, dan 19 responden (35.2%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (46 responden dengan persentase 85.2%) menyatakan setuju bahwa fasilitas penunjang di kantor seperti musholla, kamar mandi, dapur tersedia lengkap dan berfungsi dengan baik.

Item 'kondisi ruang kerja bersih, rapi, dan harum setiap saat (Z2.12)', dari 54 pegawai 1 responden (1.9%) menjawab tidak setuju, 6 responden (11.1%) menjawab netral, 30 responden (55.6%) menjawab setuju, 17 responden (31.5%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (47 responden dengan persentase 87.1%) menyatakan setuju bahwa kondisi di dalam ruang kerja selalu bersih, rapi, dan harum setiap saat.

Item 'keamanan di kantor dijaga ketat oleh *security* (Z2.13)', dari 54 pegawai sebanyak 7 responden (13.0%) menjawab netral, 31 responden (57.4%) menjawab setuju, 16 responden (29.6%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (47 responden dengan persentase 87.0%) menyatakan setuju bahwa keamanan di kantor dijaga ketat oleh *security* yang bertugas.

Item 'tersedia kotak P3K lengkap beserta isinya di kantor (Z2.14)', dari 54 pegawai sebanyak 6 responden (11.1%) menjawab tidak setuju, 13 responden (24.1%) menjawab netral, 26 responden (48.1%) menjawab setuju, dan 9 responden (16.7%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (35 responden dengan persentase 64.8%) menyatakan setuju bahwa tersedia kotak P3K lengkap beserta isinya di kantor untuk penanganan dini ketika terjadi kecelakaan kerja.

Item ‘sarana dan prasarana yang tersedia di kantor telah dijaga, dirawat, dan dicek secara rutin (Z2.15)’, dari 54 pegawai sebanyak 5 responden (9.3%) menjawab netral, 31 responden (57.4%) menjawab setuju, dan 18 responden (33.3%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (49 responden dengan persentase 90.7%) menyatakan setuju bahwa sarana dan prasarana yang disediakan di kantor telah dijaga, dirawat, dan dicek secara rutin oleh pihak-pihak yang terkait.

3. Kinerja

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y)

JAWABAN RESPONDEN										
ITEM	1		2		3		4		5	
	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	0	%	1	1.9%	10	18.5%	35	64.8%	8	14.8%
Y.2	0	%	1	1.9%	17	31.5%	31	57.4%	5	9.3%
Y.3	0	%	0	%	8	14.8%	38	70.4%	8	14.8%
Y.4	0	%	0	%	7	13.0%	40	74.1%	7	13.0%
Y.5	0	%	0	%	6	11.1%	38	70.4%	10	18.5%
Y.6	0	%	1	1.9%	7	13.0%	38	70.4%	8	14.8%
Y.7	0	%	1	1.9%	12	22.2%	31	57.4%	10	18.5%

Sumber: Data diolah SPSS 2020

Dari tabel 4.8, dapat diketahui bahwa variabel Kinerja (Y) untuk item ‘hasil kerja baik dan memuaskan (Y.1)’, dari 54 pegawai sebanyak 1 responden (1.9%) menjawab tidak setuju, 10 responden (18.5%) menjawab netral, 35 responden (64.8%) menjawab setuju, dan 8 responden (14.8%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai (43 responden dengan persentase 79.6%) menyatakan setuju bahwa hasil kerja mereka baik dan memuaskan.

Item ‘nilai untuk penilaian kerja selalu bagus dan memuaskan (Y.2)’, dari 54 pegawai sebanyak 1 responden (1.9%) menjawab tidak setuju, 17 responden (31.5%) menjawab netral, 31 responden (57.4%) menjawab setuju, dan 5 responden (9.3%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai (36 responden dengan persentase 66.7%) menyatakan setuju bahwa nilai untuk penilaian hasil kerja mereka baik dan memuaskan.

Item ‘menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (Y.3)’, dari 54 pegawai sebanyak 8 responden (14.8%) menjawab netral, 38 responden (70.4%) menjawab setuju, dan 8 responden (14.8%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai (46 responden dengan persentase 85.2%) menyatakan setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai *deadline*.

Item ‘menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan perencanaan awal (Y.4)’, dari 54 pegawai sebanyak 7 responden (13.0%) menjawab netral, 40 responden (74.1%) menjawab setuju, dan 7 responden (13.0%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai (47 responden dengan persentase 87.1%) menyatakan setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan perencanaan di awal.

Item ‘menggunakan sarana dan prasarana kantor dengan baik demi menunjang kinerja yang bagus (Y.5)’, dari 54 pegawai sebanyak 6 responden (11.1%) menjawab netral, 38 responden (70.4%) menjawab setuju, dan 10 responden (18.5%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (48 responden dengan persentase 88.9%) menyatakan setuju bahwa mereka memanfaatkan sarana dan prasarana kantor dengan baik demi menunjang kinerja yang bagus.

Item ‘mandiri dalam bekerja karena tanggung jawab individu (Y.6)’, dari 54 pegawai sebanyak 1 responden (1.9%) menjawab tidak setuju, 7 responden (13.0%) menjawab netral, 38 responden (70.4%) menjawab setuju, dan 8 responden (14.8%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai

(46 responden dengan persentase 85.2%) menyatakan setuju bahwa mereka mengerjakan tugasnya dengan mandiri karena tanggung jawab personal.

Item ‘selalu menemukan solusi di setiap permasalahan pekerjaan (Y.7)’, dari 54 pegawai sebanyak 1 responden (1.9%) menjawab tidak setuju, 12 responden (22.2%) menjawab netral, 31 responden (57.4%) menjawab setuju, dan 10 responden (18.5%) menjawab sangat setuju. Sehingga, dapat disimpulkan hampir seluruh pegawai (41 responden dengan persentase 75.9%) menyatakan setuju bahwa mereka selalu bisa menemukan solusi yang tepat di setiap permasalahan kerja.

4.3 Uji Instrumen Data

Umar (2003: 103), tanpa uji validitas dan reliabilitas pada suatu instrumen penelitian membuat pembaca menjadi kurang yakin apakah data yang telah ada tersebut benar-benar mengukur fenomena atau permasalahan yang memang sedang dibahas. Sehingga, agar hasil suatu penelitian dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah, maka peneliti harus menguji valid dan reliabelnya instrumen penelitian yang digunakan

4.3.1 Uji Validitas

Umar (2003: 103-104), uji validitas ialah suatu pengujian pada instrumen suatu penelitian apakah dapat mengukur fenomena atau permasalahan yang sedang dibahas atau tidak. Contohnya: terdapat seorang peneliti memilih kuesioner sebagai instrumen penelitiannya, maka melalui uji validitas, kuesioner tersebut diukur apakah memang bisa mengukur fenomena yang sedang diangkat atau tidak.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Nilai		Keterangan
		Korelasi (r)	Sig	
Motivasi Kerja (X)	X.1	0,831	0,000	Valid
	X.2	0,885	0,000	Valid
	X.3	0,904	0,000	Valid

	X.4	0,844	0,000	Valid
	X.5	0,865	0,000	Valid
Psikologis Lingkungan Kerja (Z1)	Z1.1	0,718	0,000	Valid
	Z1.2	0,789	0,000	Valid
	Z1.3	0,803	0,000	Valid
	Z1.4	0,872	0,000	Valid
	Z1.5	0,798	0,000	Valid
	Z1.6	0,857	0,000	Valid
	Z1.7	0,792	0,000	Valid
Fisik Lingkungan Kerja (Z2)	Z2.1	0,719	0,000	Valid
	Z2.2	0,587	0,000	Valid
	Z2.3	0,715	0,000	Valid
	Z2.4	0,669	0,000	Valid
	Z2.5	0,737	0,000	Valid
	Z2.6	0,765	0,000	Valid
	Z2.7	0,793	0,000	Valid
	Z2.8	0,750	0,000	Valid
	Z2.9	0,749	0,000	Valid
	Z2.10	0,659	0,000	Valid
	Z2.11	0,736	0,000	Valid
	Z2.12	0,779	0,000	Valid
	Z2.13	0,677	0,000	Valid
	Z2.14	0,607	0,000	Valid
	Z2.15	0,720	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,850	0,000	Valid
	Y.2	0,799	0,000	Valid

	Y.3	0,823	0,000	Valid
	Y.4	0,858	0,000	Valid
	Y.5	0,815	0,000	Valid
	Y.6	0,780	0,000	Valid
	Y.7	0,797	0,000	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 2020

Dari tabel 4.9, dapat dilihat bahwa semua item pada 4 variabel memiliki nilai korelasi lebih besar daripada r tabel. R tabel itu sendiri peneliti dapatkan dari tabel distribusi nilai signifikansi 5% untuk 54 sesuai dengan jumlah responden, yang mana hal tersebut adalah 0,2632. Sehingga, dikarenakan semua indikator/item penelitian memiliki nilai korelasi ($r > 0,2632$) dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang ada pada instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur dan mengungkapkan tentang fenomena atau permasalahan pada penelitian ini.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Umar (2003: 113), setelah instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid, maka hal yang selanjutnya dilakukan ialah uji reliabilitas. Uji reliabilitas adalah suatu pengujian pada instrumen penelitian apakah konsisten/tetap dalam mengukur suatu permasalahan atau tidak.

Contohnya: jika seorang peneliti menggunakan kuesioner, kemudian kuesioner tersebut dinyatakan konsisten untuk mengukur permasalahan-permasalahan yang sama namun, di waktu penelitian yang berbeda, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
Motivasi Kerja	0,914	0,60	Reliabel
Psikologis Lingkungan Kerja	0,909	0,60	Reliabel
Fisik Lingkungan Kerja	0,927	0,60	Reliabel
Kinerja	0,914	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 2020

Dari tabel 4.10, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada semua variabel penelitian $> 0,60$, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen pada penelitian ini adalah reliabel. Artinya, instrumen pada penelitian ini akan menghasilkan suatu kesimpulan yang tetap atau konsisten mengenai variabel atau fenomena yang sama walaupun pada penelitian-penelitian di waktu yang berbeda.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Purnomo (2017: 83), uji normalitas merupakan pengujian yang penting. Karena jika data terdistribusi normal, maka data yang didapat tersebut dinyatakan telah mewakili populasi pada penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

KOLMOGOROF-SMIRNOV	
	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,699
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,714

Sumber: data diolah SPSS 2020

Menurut Sitanggang, dkk (2019: 98), jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data pada penelitian terdistribusi normal. Namun, jika

nilai signifikansinya $< 0,05$, maka data tersebut tidak terdistribusi dengan normal.

Melalui tabel 4.11 di atas, nilai signifikansinya adalah 0,714, yang mana nilai tersebut $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran keseluruhan data pada tiap variabel penelitian tidak menyimpang dan telah terdistribusi normal.

4.4.2 Uji Linieritas

Setelah menguji normal atau tidaknya distribusi data pada populasi, selanjutnya yang harus dilakukan adalah uji linieritas. Uji tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan semua variabel yang ada di suatu penelitian menurut Purnomo (2017: 94). Jika hubungan antar data pada setiap variabel dinyatakan linier, maka data tersebut dapat dianalisis atau diolah ke langkah selanjutnya.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Model	Sig.	Keterangan
Motivasi \rightarrow Kinerja (X \rightarrow Y)	0,341	Linier
Motivasi \rightarrow Psikologis Lingkungan Kerja (X \rightarrow Z1)	0,518	Linier
Motivasi \rightarrow Fisik Lingkungan Kerja (X \rightarrow Z2)	0,766	Linier
Psikologis Lingkungan Kerja \rightarrow Kinerja (Z1 \rightarrow Y)	0,385	Linier
Fisik Lingkungan Kerja \rightarrow Kinerja (Z2 \rightarrow Y)	0,110	Linier

Sumber: data diolah SPSS 2020

Sitanggang, dkk (2019: 99), regresi akan linier apabila nilai signifikansinya (sig.) $> 0,05$. Namun, jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka regresi dinyatakan tidak linier.

Sehingga, melalui tabel 4.12 di atas disimpulkan bahwa semua hubungan regresi antar variabel di penelitian ini dinyatakan linier, karena nilai sig. *deviation from linearity* pada output SPSS menyatakan nilai $> 0,05$.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi yang terakhir pada penelitian ini ialah uji heteroskedastisitas. Pernyataan dari Gunawan (2020: 128), varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas, jika berkebalikan maka disebut heteroskedastisitas. Sedangkan, model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Homoskedastisitas terjadi apabila nilai sig. di dependent variable $Abs_RES > 0,05$.

Tabel 4.13
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi	0,986	Homoskedastisitas
Psikologis Lingkungan Kerja	0,729	Homoskedastisitas
Fisik Lingkungan Kerja	0,464	Homoskedastisitas

Sumber: data diolah SPSS 2020

Pada tabel 4.13, penghitungan uji heteroskedastisitas glejser semua variabel terhadap Abs_RES selaku pengganti variabel kinerja menyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Hal tersebut dikarenakan semua nilai sig. $> 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa varians nilai residual bersifat tetap dan merupakan model regresi yang baik.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y)

1. Analisis Jalur

Analisis jalur berguna untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen yaitu motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Perhitungan statistik dalam analisis jalur ini menggunakan alat analisis regresi dengan dibantu program komputer SPSS 16.0. Data-data perhitungan yang telah diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Motivasi terhadap Kinerja

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	Beta			
Motivasi	0,014	0,100	0,921	Tidak signifikan.
Dependent Variabel: Y n: 54 R Square: 0,000 F hitung: 0,010 Sig. F hitung: 0,921				

Sumber: data diolah SPSS 2020

Dasar pengambilan keputusan untuk Uji T:

1. Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka dinyatakan terdapat pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y.
2. Namun, jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka dinyatakan tidak terdapat pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y.

Nilai T tabel tersebut didapatkan melalui rumus yaitu: $t \text{ tabel} = 0,05$ (nilai signifikan) : $2 ; 54$ (sampel) – 1 (jumlah variabel bebas) – 1 = $0,025 ; 52 = 2,00665$ (lihat di tabel distribusi nilai T).

Kemudian, untuk nilai *standardized coefficients* yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja adalah 0,014.

4.5.2 Pengaruh Psikologis Lingkungan Kerja (Z1) dan Fisik Lingkungan Kerja (Z2) terhadap Motivasi (X)

1. Analisis Jalur

Analisis jalur dalam penelitian ini digunakan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh psikologis lingkungan kerja dan fisik lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap motivasi sebagai variabel dependen. Cara

perhitungannya sama seperti sebelumnya dan data-data perhitungan yang telah diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Psikologis Lingkungan Kerja dan Fisik Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	Beta			
Psikologis Lingkungan Kerja	0,096	0,618	0,539	Tidak signifikan.
Fisik Lingkungan Kerja	-0,200	-1,289	0,203	Tidak signifikan.
Dependent Variabel: X n: 54 R Square: 0,032 F hitung: 0,831 Sig. F hitung: 0,441				

Sumber: data diolah SPSS 2020

Menentukan signifikan atau tidak signifikan masih sama seperti penjelasan sebelumnya mengenai dasar pengambilan keputusan uji T. Namun, karena ini terdapat 2 variabel bebas terhadap variabel terikat, maka uji F pun perlu dilakukan. Dasar pengambilan keputusan untuk Uji F:

1. Jika nilai sig < 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel nilai X secara bersama-sama terhadap variabel Y.
2. Namun, jika nilai sig > 0,05, atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y.

F tabel tersebut didapatkan melalui rumus yaitu: $F \text{ tabel} = 2 \text{ (jumlah variabel bebas)} ; 54 \text{ (sampel)} - 2 \text{ (jumlah variabel bebas)} = 2 ; 52 = 3,18$.

Kemudian, nilai *standardized coefficients* yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel psikologis lingkungan kerja terhadap motivasi adalah 0,096 dan variabel fisik lingkungan kerja terhadap motivasi adalah -0,200.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui tabel *model summary* di kolom *R Square* output SPSS yaitu 0,032 atau 3,2%. Dari hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa pengaruh variabel psikologis lingkungan kerja dan fisik lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap motivasi sebagai variabel dependen sebesar 3,2%, sedang sisanya 96,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang sedang diteliti saat ini.

4.5.3 Pengaruh Psikologis Lingkungan Kerja (Z1) dan Fisik Lingkungan Kerja (Z2) terhadap Kinerja (Y)

1. Analisis Jalur

Analisis jalur dalam penelitian ini digunakan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel psikologis lingkungan kerja dan fisik lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja sebagai variabel dependen. Cara perhitungannya sama seperti sebelumnya dan data-data perhitungan yang telah diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Analisis Regresi Psikologis Lingkungan Kerja dan Fisik Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	Beta			
Psikologis Lingkungan Kerja	0,257	1,909	0,062	Signifikan.

Fisik Lingkungan Kerja	0,345	2,559	0,013	Signifikan.
Dependent Variabel: Y n: 54 R Square: 0,267 F hitung: 9,275 Sig. F hitung: 0,000				

Sumber: data diolah SPSS 2020

Menentukan signifikan atau tidak signifikan masih sama seperti penjelasan sebelumnya mengenai dasar pengambilan keputusan uji T. Namun, karena ini terdapat 2 variabel bebas terhadap variabel terikat, maka uji F pun perlu dilakukan. Dasar pengambilan keputusan untuk Uji F:

1. Jika nilai sig < 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel nilai X secara bersama-sama terhadap variabel Y.
2. Namun, jika nilai sig > 0,05, atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y.

F tabel tersebut didapatkan melalui rumus yaitu: $F \text{ tabel} = 2$ (jumlah variabel bebas) ; 54 (sampel) – 2 (jumlah variabel bebas) = 2 ; $52 = 3,18$.

Kemudian, nilai *standardized coefficients* yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel psikologis lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 0,257 dan fisik lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 0,345.

2. Koefisien Determinasi

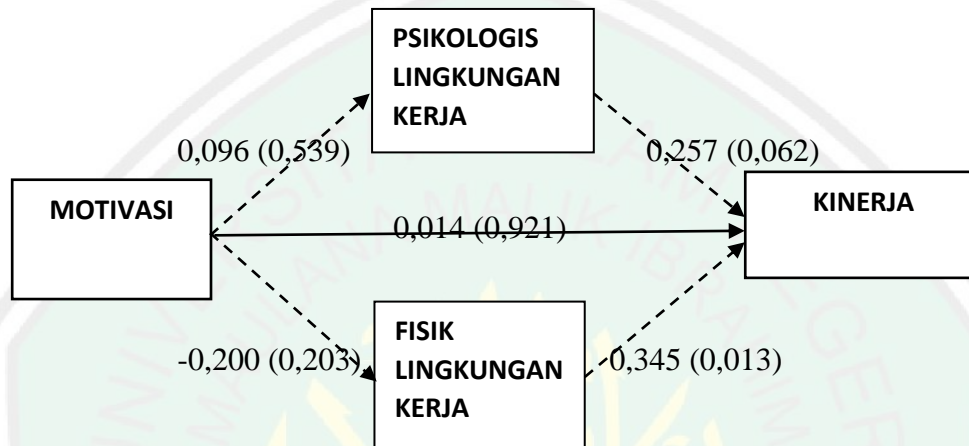
Koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui tabel *model summary* di kolom *R Square* output SPSS yaitu 0,267 atau 26,7%. Dari hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa pengaruh variabel psikologis lingkungan kerja dan fisik lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja sebagai variabel dependen sebesar 26,7% , sedang sisanya 73,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang sedang diteliti saat ini.

4.5.4 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Hasil analisis jalur dijelaskan melalui bentuk diagram adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2

Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Sumber: data diolah SPSS 2020

Hasil analisis jalur yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara langsung variabel motivasi terhadap kinerja. Kemudian, juga tidak ada pengaruh secara tidak langsung antara motivasi terhadap kinerja melalui psikologis lingkungan kerja dan fisik lingkungan kerja. Hal tersebut dikarenakan semua analisis jalur menunjukkan angka signifikansi $> 0,05$, kecuali psikologis dan fisik lingkungan kerja terhadap kinerja yang signifikansinya 0,062 dan 0,013. Tetapi, tetap saja keduanya tidak bisa memediasi.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Langsung Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian analisis regresi, menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hal itu dikarenakan nilai signifikansi motivasi terhadap kinerja sebesar ($p = 0,921 > 0,05$) atau lebih besar dari taraf signifikan yang telah ditentukan. Kemudian, nilai beta 0,014. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai BNI KC Brawijaya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Maramis (2013) di Bank Tabungan Negara Cabang Manado, menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan Ratnasari, dkk (2018) di Bank Syariah X Batam menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Tetapi, berbanding terbalik dengan penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan oleh Maulana, dkk (2015), menyatakan motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempengaruhi kinerja di BTN Malang, Reza, dkk (2018) di BRI Malang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta Rachmat, dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Cabang Sidoarjo.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menentang teori yang dikembangkan oleh Atkinson dan McClelland mengenai teori motivasi kebutuhan, teori tersebut menyatakan bahwa terdapat tiga jenis kebutuhan manusia yang mendorong seseorang tersebut untuk melakukan sesuatu. Ketiga kebutuhan tersebut adalah kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk kekuasaan dalam Sule dan Saefullah (2005: 243). Ketiga kebutuhan tersebut merupakan indikator penting untuk menilai suatu kinerja seseorang menurut Hamid (2012: 292). Jika seseorang terdorong untuk melakukan ketiga kebutuhan tersebut dengan baik, maka dapat disimpulkan juga bahwa seseorang tersebut memiliki kinerja yang bagus. Untuk itu, dalam teori ini motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan adanya komitmen organisasional. Menurut Ratnasari dan Hartati (2019: 154-157), komitmen organisasional merupakan suatu bentuk loyalitas/kesetiaan pegawai terhadap organisasi/perusahaan tempat ia bekerja. Hal tersebut tercermin melalui kontribusinya yang besar untuk mencapai tujuan perusahaan, karena pegawai tersebut bersedia dan berkeinginan untuk selalu memberikan yang terbaik. Komitmen terhadap organisasi menjadikan seorang pegawai berpartisipasi secara aktif dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya. Tidak jarang pula, pegawai dengan rasa komitmen bekerja yang

tinggi sering kali melakukan pengorbanan pribadi demi kepentingan bersama dalam perusahaan.

Penelitian terdahulu oleh Ticoalu (2013), menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja di BTPN Manado. Kesimpulannya komitmen yang tinggi terhadap perusahaan bisa mengakibatkan kinerja pegawai yang berkualitas. Sehingga, motivasi tidak mempengaruhi kinerja karena para pegawai telah memiliki rasa kesetiaan/rasa memiliki yang tinggi terhadap BNI KC Brawijaya Malang, sehingga berkomitmen untuk memajukan dan mengembangkannya bersama.

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

“Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.”

Pada salah satu firman Allah dalam surah Al Baqarah [2]: 148, seperti yang telah tertera di atas dapat diambil pesan bahwa Allah menyerukan kepada umatNya untuk saling berlomba-lomba dalam melakukan kebaikan. Seruan dari Allah tersebut seharusnya dapat membangkitkan motivasi kita untuk senantiasa berusaha melakukan apa yang diperintahkan serta dilarang oleh Allah. Jika kita telah berusaha untuk menjalani semua aspek kehidupan sesuai dengan tuntunan Islam, maka kinerja sehari-hari kita sudah dapat dipastikan merupakan kinerja yang sangat baik.

4.6.2 Pengaruh Tidak Langsung Motivasi terhadap Kinerja melalui Psikologis Lingkungan Kerja

Berdasarkan pengujian analisis regresi, menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap variabel kinerja melalui variabel psikologis lingkungan kerja tidak terpenuhi. Hal itu dikarenakan nilai signifikansi motivasi terhadap psikologis lingkungan kerja sebesar ($p = 0,539 > 0,05$) dengan nilai beta

0,096, kemudian nilai signifikansi psikologis lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar ($p = 0,062 < 0,05$) dengan nilai beta 0,257. Koefisien determinasi atau pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat sebesar 3,2%. Analisis regresi motivasi terhadap psikologis lingkungan kerja dinyatakan tidak signifikan, namun analisis regresi psikologis lingkungan kerja terhadap kinerja dinyatakan signifikan (lebih kecil dari standar). Akan tetapi, tetap saja variabel psikologis lingkungan kerja tidak bisa memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja. Sehingga, disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui psikologis lingkungan kerja. Atau, psikologis lingkungan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di BNI KC Brawijaya.

Peneliti juga melakukan perhitungan menggunakan *Test Sobel Online* untuk lebih memastikan pengaruh variabel mediasi psikologis lingkungan kerja. Pengaruh motivasi terhadap psikologis lingkungan kerja menunjukkan nilai *Unstandardized Coefficients* 0,060 dengan nilai *Standart Error* 0,097, sedangkan pengaruh psikologis lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai *Unstandardized Coefficients* 0,213 dengan nilai *Standart Error* 0,112, kemudian dikalkulasikan dan menunjukkan hasil nilai *Sobel Test Statistic* $0,6 < 1,96$ (nilai kritis dari rasio 95%). Artinya psikologis lingkungan kerja adalah variabel yang tidak memediasi antara pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di BNI KC Brawijaya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Muda, dkk (2014) di PT Bank Muamalat Indonesia dan PT. Bank Mandiri, menyatakan bahwa stres kerja dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh pada kinerja, serta Adawiyah dan Siswanto (2015) menyatakan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di BTN Malang.

Namun, berbanding terbalik dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Faiqoh, dkk (2014) di PT. Bank Himpunan Saudara 1906 Malang, menyatakan bahwa lingkungan kerja (fisik dan non fisik) dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, penelitian Permana, dkk (2015) menyatakan lingkungan non fisik memiliki

pengaruh terhadap disiplin kerja di BNI KCU Malang, serta Siswanto, dkk (2019) menyatakan beban kerja mempengaruhi kinerja di Bank BUMN Blitar.

Hasil penelitian ini juga menentang teori yang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana keadaan hubungan psikologis di tempat kerjanya. Jika semua hubungannya berjalan dengan baik, maka motivasi kerja karyawan pun akan meningkat begitu pula kinerjanya menurut Sarwono (2005: 26).

4.6.3 Pengaruh Tidak Langsung Motivasi terhadap Kinerja melalui Fisik Lingkungan Kerja

Berdasarkan pengujian analisis regresi, menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap variabel kinerja melalui variabel fisik lingkungan kerja tidak terpenuhi. Hal itu dikarenakan nilai signifikansi motivasi terhadap fisik lingkungan kerja sebesar ($p = 0,203 > 0,05$) dengan nilai beta $-0,200$, kemudian nilai signifikansi fisik lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar ($p = 0,013 < 0,05$) dengan nilai beta $0,345$. Koefisien determinasi atau pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat sebesar $26,7\%$. Analisis regresi motivasi terhadap fisik lingkungan kerja dinyatakan tidak signifikan, namun analisis regresi fisik lingkungan kerja terhadap kinerja dinyatakan signifikan (lebih kecil dari standar). Akan tetapi, tetap saja variabel fisik lingkungan kerja tidak bisa memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja. Sehingga, disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui fisik lingkungan kerja. Atau, fisik lingkungan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di BNI KC Brawijaya.

Peneliti juga melakukan perhitungan menggunakan *Test Sobel Online* untuk lebih memastikan pengaruh variabel mediasi fisik lingkungan kerja. Pengaruh motivasi terhadap fisik lingkungan kerja menunjukkan nilai *Unstandardized Coefficients* $-0,056$ dengan nilai *Standart Error* $0,044$ sedangkan pengaruh fisik lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai *Unstandardized Coefficients* $0,128$ dengan *Standart Error* nilai $0,050$, kemudian dikalkulasikan dan menunjukkan hasil nilai *Sobel Test Statistic* $0,3 < 1,96$ (nilai kritis dari rasio 95%). Artinya fisik

lingkungan kerja adalah variabel yang tidak memediasi antara pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di BNI KC Brawijaya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017) di PT. BNI Life Insurance menyatakan bahwa lingkungan kerja (fisik dan non fisik) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan Maringka, dkk (2017) menyatakan lingkungan kerja (tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Sulutgo Manado.

Namun, berbanding terbalik dengan penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan oleh Permana, dkk (2015) menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap disiplin kerja di BNI KCU Malang, Febrina (2017) menyatakan lingkungan kerja (fisik dan non fisik) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan, dan Rachmat, dkk (2019) menyatakan lingkungan kerja (fisik dan non fisik) mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Cabang Sidoarjo

Hasil penelitian ini juga menentang teori yang menyatakan bahwa cahaya dalam ruangan atau penerangan yang ada di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang nantinya juga berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik, pernyataan tersebut tertuang dalam Sarwono (2005: 26).

Psikologis dan fisik lingkungan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karena komitmen organisasional juga. Ratnasari dan Hartati (2019: 154-157), komitmen organisasional membuat pegawai tersebut bersedia dan berkeinginan untuk selalu memberikan yang terbaik. Komitmen terhadap organisasi membuat pegawai juga menjadi aktif melakukan pekerjaannya. Kemudian, perasaan semacam itu memunculkan motivasi dalam bentuk intrinsik atau internal.

Menurut Herijulianti, dkk (2001: 42), jenis motivasi intrinsik itu seperti panggilan jiwa. Pegawai yang memiliki motivasi ini akan selalu berkeinginan untuk disiplin dan patuh dalam bekerja. Maryati dan Syarief (2006: 17-19), seseorang yang memiliki motivasi intrinsik atau internal ini cenderung sudah tidak terpengaruh oleh lingkungan sekitarnya. Bagaimana pun keadaan lingkungan sekitarnya, entah itu baik

atau buruk, ia akan tetap berpegang teguh pada pendiriannya untuk selalu bersemangat. Kemudian, penelitian terdahulu oleh Kirana (2019) di Bank Jateng Semarang, menyatakan motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja, serta komitmen organisasi memiliki pengaruh juga untuk meningkatkan kinerja.

Sehingga, psikologis dan fisik lingkungan kerja tidak memicu motivasi bekerja terhadap kinerja karena para pegawai telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap BNI KC Brawijaya, kemudian komitmen tersebut menimbulkan motivasi intrinsik yang membuat para pegawai tidak memerlukan alat pemicu dari luar dirinya untuk menumbuhkan motivasi bekerja terhadap kinerja.

لَأَنْ يُطَعْنَ فِي رَأْسِ رَجُلٍ بِمَخِيطٍ مِنْ حَدِيدٍ خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَمَسَّ امْرَأَةً لَا تَحِلُّ لَهُ

“Ditusuknya kepala seseorang dengan pasak dari besi, sungguh lebih baik baginya daripada menyentuh wanita yang bukan mahramnya”. (HR. Thobroni dalam Mu’jam Al Kabir 20: 211).

Pada salah satu Hadits Riwayat seperti yang tertera di atas, seharusnya dapat membangkitkan motivasi kita untuk senantiasa berusaha melakukan pekerjaan apapun sesuai dengan perintah Allah. Mulai dari cara, metode, etos, bahkan semua unsur yang ada di tempat kerja sekalipun harus mengikuti ajaran Rasulullah, karena hal tersebut sudah pasti sesuai dengan tuntunan Islam. Lingkungan kerja baik dari segi psikologis maupun fisik juga harus benar-benar diperhatikan. Salah satu contohnya seperti: melarang pegawai perempuan dengan laki-laki membaur satu sama lain tanpa adanya kepentingan darurat, dll. Jika semuanya telah diterapkan sesuai dengan tuntunan Islam, otomatis kinerja kita dalam bekerja sangat baik. Tidak hanya itu, kita juga akan mendapatkan pahala dan insya Allah terhindar dari siksaan keji di dunia maupun akhirat.

Ketentuan tersebut tidak hanya berlaku dalam lingkungan kerja saja, tetapi untuk semua aspek kehidupan.

4.7 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan/kekurangan, diantaranya sebagai berikut:

1. Permasalahan mengenai motivasi kerja, psikologis dan fisik lingkungan kerja, maupun kinerja karyawan itu sangat kompleks. Sehingga, banyak indikator lain yang mempengaruhi namun tidak dibahas dalam penelitian ini.
2. Jumlah sampel pada penelitian ini masih sedikit/kecil.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja dengan variabel psikologis dan variabel fisik lingkungan kerja sebagai variabel mediasi di BNI KC Brawijaya.

Berdasarkan hasil pengujian data dan pembahasan yang sebelumnya telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan pada penelitian ini, diantaranya:

1. Nilai signifikansi motivasi terhadap kinerja sebesar $0,921 > 0,05$. Sehingga, motivasi tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di BNI KC Brawijaya.
2. Nilai signifikansi motivasi terhadap psikologis lingkungan kerja sebesar $0,539 > 0,05$, dan nilai signifikansi psikologis lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar $0,062 < 0,05$. Kemudian, hasil nilai *Sobel Test Statistic* $0,6 < 1,96$. Sehingga, psikologis lingkungan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di BNI KC Brawijaya.
3. Nilai signifikansi motivasi terhadap fisik lingkungan kerja sebesar $0,203 > 0,05$, dan nilai signifikansi fisik lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar $0,013 < 0,05$. Kemudian, hasil nilai *Sobel Test Statistic* $0,3 < 1,96$. Sehingga, fisik lingkungan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di BNI KC Brawijaya.

5.2 Saran

Peneliti memberikan beberapa usulan atau anjuran sesuai dengan hasil pada penelitian ini, diantaranya:

1. Suatu organisasi/perusahaan perlu menjaga lingkungan kerjanya baik itu segi fisik maupun psikologisnya, karena situasi dan kondisi di lingkungan kerja akan mempengaruhi seperti apa kinerja yang nantinya akan dihasilkan oleh tenaga kerja. Terlebih, lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang sangat dekat dengan para tenaga kerja.

2. Peneliti berharap akan ada penelitian selanjutnya yang menguji tentang objek dan subjek yang lain karena setiap manusia memiliki cara pandang yang berbeda, serta dengan sampel penelitian yang lebih besar.
3. Peneliti juga berharap akan ada hasil penelitian selanjutnya yang berbeda dengan hasil pada penelitian saat ini untuk memberikan kontribusi yang beragam.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Al-Hadits.

Adawiyah, Robiatul., Siswanto. (2015). Stres Kerja, Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *El Dinar*. Vol. 3 No. 1 Januari 2015. Hal. 27-40.

Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator. Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: deepublish.

Aminah, Mia Siti. (2010). Muslimah Career. *Mencapai Karir Tertinggi di Hadapan Allah, Keluarga, dan Pekerjaan*. Yogyakarta: Pustaka Grhtama.

Anggito, Albi., Setiawan, Johan. (2018). *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF*. Sukabumi: CV Jejak.

Aprizal. (2018). *Orientasi Pasar dan Keunggulan Bersaing: Studi Kasus Penjualan Komputer*. Makassar: Celebes Media Perkasa.

Arifin, Johar. (2008). *Statistik Bisnis Terapan dengan Microsoft Excel 2007*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Caesar, Diana. (2013). Analisis Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kontrak Psikologis dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang). *Tesis Program Megister Manajemen Pascasarjana Universitas Diponegoro*.

Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.

Faiqoh, Zulia Maharatun, dkk. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 15 No. 2 Oktober 2014. Hal. 1-5.

Febrina, Sindy Cahya. (2017). Predicting Employee Performance by Leadership, Job Promotion, and Job Enviromental in Banking Industry. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*. Vol. 21 No. 4 Oktober 2017. Hal. 589-600.

Fuad, dkk. (2019). *Metode Penelitian Kelautan dan Perikanan*. Malang: UB Press.

- Gunarsa, Singgih D. (2008). *Psikologi Olahraga Prestasi*. Jakarta: PT. BKP Gunung Mulia.
- Gunawan, Ce. (2020). *Mahir Menguasai SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hadi, Sutrisno. (1991). *Analisis Butir untuk Instrumen*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamdi, Asep Saepul., Bachruddin, E. (2014). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF APLIKASI DALAM PENDIDIKAN*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hamid, Sanusi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono., Yohana, Corry. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*. Vol. 5 No. 1 Maret 2017. Hal. 73-89.
- Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hanief, Yulingga Nanda., Himawanto, Wasis. (2017). *Statistik Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, Malayu SP. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasim, Djamil. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Bank Numfor*. Pasuruan: Qiara Media.
- Herijulianti, dkk. (2001). *Pendidikan Kesehatan Gigi*. Jakarta: EGC.
- Idri. (2015). *HADIS EKONOMI. Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*. Jakarta: Kencana.
- Iskandar.,Yuhansyah. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Karsidi. (2018). *Ibadah dan Bisnis di BPR Syariah*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Kirana, Andhe Kishayu. (2019). Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat Semarang).
- Kristanto, Vigih Hery. (2018). *METODOLOGI PENELITIAN*. Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI) untuk Program Diploma Farmasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Kurniawan, Albert. (2009). *Belajar Mudah SPSS untuk Pemula*. Yogyakarta: MediaKom.
- Lantara, Dirgahayu., Nusran, Muhammad. (2019). *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Lembaga Management FE Universitas Indonesia. (2004). *Manajemen Pemerintahan Daerah dan Pelayanan Publik*. Jakarta: Billtonica.
- Lewa, Eka Idham Lip K., Subowo. (2005). Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa bagian Barat, Cirebon.
- Mafra, Nisa' Ulul. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang. *Jurnal Ecoment Global*. Volume 4 Nomor 1 Edisi Februari 2019.
- Malahayati. (2010). *Rahasia Sukses Bisnis Rasulullah*. Yogyakarta: Jogja Great.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Maramis, Enrico. (2013). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 4 Desember 2013, Hal. 955-963.

- Maringka, Inggrit Natalia, dkk. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5 No. 2 Juni 2017. Hal. 2251-2259.
- Maryati, MC., Syarief, Reza M. (2006). *Born to Fight*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Maulana, Fakhrian Harza, dkk. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Adminsitrasi Bisnis*. Vol. 22 No. 1 Mei 2015, Hal. 1-8.
- Moeljono, Djokosantoso. (2005). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Komputindo.
- Muda, Iskandar, dkk. (2014). Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia. *International Journal of Business and Sosial Science*. Vol. 5 No. 2 Februari 2014. Hal. 73-80.
- Muslim, Abu. (1989). *1001 Hal yang Paling Sering Ditanyakan tentang Islam*. Jakarta: Kalil.
- Parnawi, Afi. (2019). *Psikologi Belajar*. Yogyakarta: Deepublish.
- Permana, Dwita Angga, dkk. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (persero) Kantor Cabang Utama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 26 No. 2 September 2015. Hal. 1-10.
- Pradita, Mokhamad Yanuar. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Jurnal Ekonomika-Bisnis*. Vol. 07 No. 2 Juli 2016. Hal. 95-104.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Akuntansi Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prihantoro, Agung. (2019). *PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MOTIVASI, DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN: Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajan, Margoyoso, Pati*. Yogyakarta: Deepublish.

- Purnomo, Rochmat Aldy. (2017). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS. Ponorogo: CV. Wade Group.
- Rachmat, dkk. (2019). Effect of Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance with Mediated Work Motivation (Study on Operational Field Employee of PT Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Tbk Sidoarjo Branch). *Management and Economics Journal (MECJ)*. Vol. 3 No. 1 April 2019. Hal. 55-66.
- Ratnasari, Sri Langgeng, dkk. (2018). The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *Etikonomi*. Vol. 18 No 1. Hal. 63-72.
- Ratnasari, Sri Langgeng., Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Qiara Media.
- Reza, Mohammad, dkk. (2018). The Influence of Situational Leadership, Organizational Culture and Training on Employee Performance and Work Motivation of Millennial Generation at the Inspection Office of BRI Malang. *Journal of Social and Humanity Studies*. Vol. 21 No. 2. Hal. 89-95.
- Riduan., Kuncoro. (2007). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Riyanto, Slamet., Hatmawan, Aglis Andhita. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rukajat, Ajat. (2018). *PENDEKATAN PENELITIAN KUANTITATIF*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sagala, Syaiful. (2007). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sari, Rahmila, dkk. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*. Vol. 1 No. 1 Juni 2012. Hal.87-93.

- Sarwono, Sarlito Wirawan. (2005). *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: PT. Gramedia Grasindo.
- Sasono, Eko. (2004). *Mengelola Stress Kerja*. Semarang: Universitas Pandanaran.
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management); Suatu Pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (2003). *Research Methods for Business A Skill Building Approach. Fourth Edition. John Willey & Sons Southern Illinois Universit*. Supriyanto, Achmad Sani., Ekowati, Vivin (penerjemah, 2013). *METODOLOGI PENELITIAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sellang, Kamaruddin, dkk. (2019). *STRATEGI DALAM PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK: Dimensi, Konsep, Indikator, dan Implementasinya*. Pasuruan: Qiara Media.
- Setyadi, Benny, dkk. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kera dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 21 No. 1 April 2015. Hal. 1-8.
- Siswanto, et al. (2019). Does a Workload Influence The Performance of Bank Employees? *Management Science Letters*. 9 639-650.
- Sitanggang, Nathanael, dkk. (2019). *Strategi Meningkatkan Kualitas Lulusan melalui Ketepatan Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Solimun. (2012). *Permodelan Persamaan Struktural Generalized Structured Component Analysis GSCA. Diklat Aplikasi Statistika Prodi Statistika*. Universitas Brawijaya Malang.
- Solimun, dkk. (2018). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF PERSPEKTIF SISTEM. Mengungkap Novelty & Memenuhi Validitas Penelitian*. Malang: UB Press.
- Sucipto, Agus. (2017). *Studi Kelayakan Bisnis. Analisis Integratif dan Studi Kasus*. Malang: UIN-Maliki Press.

- Sufren., Natanael, Yonathan. (2014). *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sulaksono, Hari. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sule, Erni Tisnawati., Saefullah, Kurniawan. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Supriyanto, Achmad Sani., Ekowati, Vivin. (2013). *METODOLOGI PENELITIAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ticoalu, Linda Kartika. (2013). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 4 Desember 2013. Hal. 782-790.
- Umar, Husein. (2003). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Unaradjan, Dominikus Dolet. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Waluya, Bagja. (2007). *Sosiologi. Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*. Bandung: PT Setia Purna Inves.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijono, Sutarto. (2010). *PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI. Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yamin, Kafil. (2013). *HIDUP SEHARI PENUH: Menjalani Hubungan Etis dengan Alam*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Yusuf, Tayar., Anwar, Syaiful. (1997). *Metodologi Pengajaran Agama dan Bahasa Arab*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zulfikar., Budiantara, Nyoman. 2014. *Manajemen Riset dengan Pendekatan Komputasi Statistika*. Yogyakarta: Deepublish.

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

NO.	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bersemangat dalam bekerja karena saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan.					
2.	Saya bersemangat dalam bekerja karena saya nyaman.					
3.	Saya bersemangat dalam bekerja karena lingkungan kantor sangat bersih, rapi, dan harum setiap saat.					
4.	Saya bersemangat dalam bekerja karena hubungan saya dengan atasan, rekan, dan bawahan berjalan dengan baik di kantor.					
5.	Saya bersemangat dalam bekerja karena sarana dan prasarana yang disediakan di kantor lengkap dan dapat memenuhi kebutuhan ketika bekerja.					

NO.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan saya melebihi batas kemampuan saya.					
2.	Waktu istirahat yang diberikan masih kurang untuk saya.					
3.	Pekerjaan saya kurang diawasi dan diarahkan dengan baik oleh pimpinan.					
4.	Pekerjaan saya menimbulkan frustrasi/stres.					
5.	Perubahan pimpinan, kebijakan, peraturan, visi, misi dll akan mengganggu pekerjaan saya.					
6.	Tingkat individualis antar pegawai tinggi dan hubungan menjadi kurang akrab satu sama lain.					

NO.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Sinar matahari melalui jendela dapat masuk dengan baik ke ruang kerja.					
2.	Lampu-lampu di ruang kerja berfungsi dengan baik.					
3.	Warna cat dinding di ruang kerja membuat penglihatan saya nyaman.					
4.	Adanya AC dapat menyesuaikan kebutuhan suhu udara di dalam kantor.					
5.	Sirkulasi udara antara dalam dan luar ruang kerja juga baik.					
6.	Ukuran ruang kerja luas.					
7.	Area meja kerja saya cukup luas.					
8.	Penataan sarana dan prasana di dalam kantor juga baik dan tepat.					
9.	Peralatan dan perlengkapan untuk bekerja sangat lengkap dan memadai.					
10.	Satu set meja kerja lengkap beserta isinya yang dibutuhkan dalam bekerja.					
11.	Fasilitas penunjang seperti; musholla, kamar mandi, dapur tersedia dan berfungsi dengan baik.					
12.	Kondisi di ruang kerja bersih, rapi, dan harum setiap saat.					
13.	Keamanan di kantor dijaga ketat beberapa CCTV dan pihak <i>security</i> yang bertugas.					
14.	Kotak P3K lengkap beserta isinya untuk					

	penanganan dini hal yang tidak diinginkan terjadi, seperti kecelakaan kerja.					
15.	Semua sarana dan prasarana yang ada di kantor telah dijaga, dirawat, dan dicek secara rutin oleh pihak-pihak yang bertugas.					

NO.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Hasil akhir kerja saya baik dan memuaskan.					
2.	Penilaian hasil kerja saya juga baik dan memuaskan.					
3.	Pekerjaan dapat saya selesaikan dengan tepat waktu sesuai <i>deadline</i> .					
4.	Pekerjaan dapat saya selesaikan sesuai target dan perencanaan di awal.					
5.	Saya memanfaatkan sarana dan prasarana kantor dengan baik untuk mempermudah pekerjaan agar menghasilkan kinerja yang bagus.					
6.	Saya selalu mengerjakan tugas saya sendiri karena merupakan tanggung jawab personal.					
7.	Saya selalu bisa mencari solusi yang tepat di setiap permasalahan kerja.					

Lampiran 2: Uji Validitas

Motivasi

Correlations

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	Skor_X
X.1	Pearson Correlation	1	.804**	.709**	.574**	.571**	.831**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X.2	Pearson Correlation	.804**	1	.766**	.627**	.682**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X.3	Pearson Correlation	.709**	.766**	1	.692**	.746**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X.4	Pearson Correlation	.574**	.627**	.692**	1	.713**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X.5	Pearson Correlation	.571**	.682**	.746**	.713**	1	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54
Skor_X	Pearson Correlation	.831**	.885**	.904**	.844**	.865**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	54	54	54	54	54	54

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

Psikologis Lingkungan Kerja

Correlations

		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Skor_Z1
Z1.1	Pearson Correlation	1	.467**	.441**	.610**	.599**	.444**	.535**	.718**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Z1.2	Pearson Correlation	.467**	1	.612**	.616**	.687**	.597**	.443**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Z1.3	Pearson Correlation	.441**	.612**	1	.619**	.538**	.686**	.567**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Z1.4	Pearson Correlation	.610**	.616**	.619**	1	.638**	.727**	.705**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Z1.5	Pearson Correlation	.599**	.687**	.538**	.638**	1	.582**	.459**	.798**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Z1.6	Pearson Correlation	.444**	.597**	.686**	.727**	.582**	1	.783**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Z1.7	Pearson Correlation	.535**	.443**	.567**	.705**	.459**	.783**	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Skor_Z1	Pearson Correlation	.718**	.789**	.803**	.872**	.798**	.857**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54

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

Fisik Lingkungan Kerja

		Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Z2.6	Z2.7	Z2.8	Z2.9	Z2.10	Z2.11	Z2.12	Z2.13	Z2.14	Z2.15	Skor_Z
Z2.1	Pearson Correlation	1	.306*	.678**	.376**	.541**	.425**	.515**	.473**	.620**	.519**	.560**	.428**	.300*	.408**	.450**	.719**
	Sig. (2-tailed)		.025	.000	.005	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.028	.002	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Z2.2	Pearson Correlation	.306*	1	.282*	.258	.467**	.483**	.486**	.535**	.349**	.367**	.343*	.410**	.408**	.209	.460**	.587**

	Sig. (2-tailed)	.025		.038	.060	.000	.000	.000	.000	.010	.006	.011	.002	.002	.130	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Z2.3	Pearson Correlation	.678**	.282*	1	.521**	.563**	.388**	.473**	.464**	.365**	.365**	.538**	.575**	.480**	.492**	.502**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.038		.000	.000	.004	.000	.000	.007	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Z2.4	Pearson Correlation	.376**	.258	.521**	1	.580**	.419**	.421**	.556**	.458**	.265	.559**	.444**	.318*	.457**	.353**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.005	.060	.000		.000	.002	.002	.000	.001	.053	.000	.001	.019	.001	.009	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Z2.5	Pearson Correlation	.541**	.467**	.563**	.580**	1	.670**	.591**	.481**	.513**	.354**	.455**	.407**	.408**	.348**	.430**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.009	.001	.002	.002	.010	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Z2.6	Pearson Correlation	.425**	.483**	.388**	.419**	.670**	1	.859**	.604**	.620**	.435**	.393**	.532**	.548**	.279*	.396**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004	.002	.000		.000	.000	.000	.001	.003	.000	.000	.041	.003	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Z2.7	Pearson Correlation	.515**	.486**	.473**	.421**	.591**	.859**	1	.649**	.626**	.574**	.414**	.504**	.493**	.254	.422**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.063	.001	.000

	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Z2.8	Pearson Correlation	.473**	.535**	.464**	.556**	.481**	.604**	.649**	1	.540**	.425**	.500**	.481**	.292*	.418**	.454**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.032	.002	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Z2.9	Pearson Correlation	.620**	.349**	.365**	.458**	.513**	.620**	.626**	.540**	1	.567**	.445**	.500**	.411**	.346*	.536**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.007	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.002	.010	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Z2.10	Pearson Correlation	.519**	.367**	.365**	.265	.354**	.435**	.574**	.425**	.567**	1	.454**	.509**	.358**	.261	.438**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.007	.053	.009	.001	.000	.001	.000		.001	.000	.008	.056	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Z2.11	Pearson Correlation	.560**	.343*	.538**	.559**	.455**	.393**	.414**	.500**	.445**	.454**	1	.620**	.471**	.543**	.613**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000	.001	.003	.002	.000	.001	.001		.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Z2.12	Pearson Correlation	.428**	.410**	.575**	.444**	.407**	.532**	.504**	.481**	.500**	.509**	.620**	1	.833**	.575**	.748**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

Z2.13	Pearson Correlation	.300*	.408**	.480**	.318*	.408**	.548**	.493**	.292*	.411**	.358**	.471**	.833**	1	.526**	.718**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.028	.002	.000	.019	.002	.000	.000	.032	.002	.008	.000	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Z2.14	Pearson Correlation	.408**	.209	.492**	.457**	.348**	.279*	.254	.418**	.346*	.261	.543**	.575**	.526**	1	.484**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.002	.130	.000	.001	.010	.041	.063	.002	.010	.056	.000	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Z2.15	Pearson Correlation	.450**	.460**	.502**	.353**	.430**	.396**	.422**	.454**	.536**	.438**	.613**	.748**	.718**	.484**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.009	.001	.003	.001	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Skor_Z2	Pearson Correlation	.719**	.587**	.715**	.669**	.737**	.765**	.793**	.750**	.749**	.659**	.736**	.779**	.677**	.607**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

Kinerja



Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Skor_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.770**	.644**	.746**	.666**	.489**	.538**	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.2	Pearson Correlation	.770**	1	.581**	.622**	.589**	.473**	.499**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.3	Pearson Correlation	.644**	.581**	1	.668**	.631**	.574**	.641**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.4	Pearson Correlation	.746**	.622**	.668**	1	.742**	.613**	.580**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.5	Pearson Correlation	.666**	.589**	.631**	.742**	1	.583**	.512**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.6	Pearson Correlation	.489**	.473**	.574**	.613**	.583**	1	.721**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000

	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.7	Pearson Correlation	.538**	.499**	.641**	.580**	.512**	.721**	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Skor_Y	Pearson Correlation	.850**	.799**	.823**	.858**	.815**	.780**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54

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

Lampiran 3: Uji Reliabilitas

Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	63.5
	Excluded ^a	31	36.5
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	5

Psikologis Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	63.5
	Excluded ^a	31	36.5
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	7

Fisik Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	63.5
	Excluded ^a	31	36.5
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	15

Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	63.5
	Excluded ^a	31	36.5
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	7

Lampiran 4: Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92046301
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.699
Asymp. Sig. (2-tailed)		.714
a. Test distribution is Normal.		

Lampiran 5: Uji Linieritas

Motivasi → Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi kerja	Between Groups	(Combined)	82.008	7	11.715	1.001	.443
		Linearity	.119	1	.119	.010	.920
		Deviation from Linearity	81.890	6	13.648	1.166	.341
	Within Groups		538.307	46	11.702		
	Total		620.315	53			

Motivasi → Psikologis Lingkungan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Psikologis * Motivasi	Between Groups	(Combined)	93.041	7	13.292	.753	.629
		Linearity	.018	1	.018	.001	.975
		Deviation from Linearity	93.024	6	15.504	.879	.518
	Within Groups		811.773	46	17.647		
	Total		904.815	53			

Motivasi → Fisik Lingkungan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Fisik * Motivasi	Between Groups	(Combined)	402.199	7	57.457	.648	.714
		Linearity	108.803	1	108.803	1.228	.274
		Deviation from Linearity	293.397	6	48.899	.552	.766
	Within Groups		4075.893	46	88.606		
	Total		4478.093	53			

Psikologis Lingkungan Kerja → Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Psiko	Between Groups	(Combined)	265.924	16	16.620	1.735	.083
		Linearity	107.023	1	107.023	11.174	.002
		Deviation from Linearity	158.901	15	10.593	1.106	.385
	Within Groups		354.391	37	9.578		
	Total		620.315	53			

Fisik Lingkungan Kerja → Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Fisik	Between Groups	(Combined)	416.348	25	16.654	2.286	.018
		Linearity	132.929	1	132.929	18.248	.000
		Deviation from Linearity	283.419	24	11.809	1.621	.110
	Within Groups		203.967	28	7.285		
	Total		620.315	53			

Lampiran 6: Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.371	3.190		.430	.669
	Motivasi kerja	.002	.106	.003	.018	.986
	Psiko	-.026	.074	-.055	-.348	.729
	Fisik	.025	.034	.119	.738	.464

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 7: Uji Path Analysis

Motivasi → Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.014 ^a	.000	-.019	3.454

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.119	1	.119	.010	.921 ^a
	Residual	620.196	52	11.927		
	Total	620.315	53			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.267	3.849		7.085	.000
	Motivasi (X)	.018	.184	.014	.100	.921

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.014 ^a	.000	-.019	3.454

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Psikologis dan Fisik Lingkungan Kerja → Motivasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.178 ^a	.032	-.006	2.593

a. Predictors: (Constant), Fisik, Psiko

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.176	2	5.588	.831	.441 ^a
	Residual	342.972	51	6.725		
	Total	354.148	53			

a. Predictors: (Constant), Fisik, Psiko

b. Dependent Variable: Motivasi kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.508	2.789		8.071	.000
	Psiko	.060	.097	.096	.618	.539
	Fisik	-.056	.044	-.200	-1.289	.203

a. Dependent Variable: Motivasi kerja
 Psikologis dan Fisik Lingkungan Kerja → Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.267	.238	2.986

a. Predictors: (Constant), Fisik, Psiko

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165.442	2	82.721	9.275	.000 ^a
	Residual	454.873	51	8.919		
	Total	620.315	53			

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.267	.238	2.986

a. Predictors: (Constant), Fisik, Psiko

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.020	3.212		4.365	.000
	Psiko	.213	.112	.257	1.909	.062
	Fisik	.128	.050	.345	2.559	.013

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 8: Test Sobel Online

Warsi, and Dwyer (1995). Insert the a , b , s_{a^*} , and s_b into the cells below and this program calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via mediator is significantly different from zero.

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.060	Sobel test: 0.58633607	0.02128472	0.5576497
b 0.208	Aroian test: 0.52127629	0.02394124	0.60217432
s_{a^*} 0.097	Goodman test: 0.68400676	0.01824543	0.4939709
s_b 0.113	Reset all	Calculate	

Alternatively, you can insert t_a and t_b into the cells below, where t_a and t_b are the t -test for the difference between the a and b coefficients and zero. Results should be identical to test, except for error due to rounding.

Input:	Test statistic:	p-value:

Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and Warsi, and Dwyer (1995). Insert the a , b , s_{a^*} , and s_b into the cells below and this program calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via mediator is significantly different from zero.

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a -0.056	Sobel test: -1.14542125	0.0065513	0.2520347
b 0.134	Aroian test: -1.08361618	0.00692496	0.27853501
s_{a^*} 0.044	Goodman test: -1.21917155	0.006155	0.22277909
s_b 0.051	Reset all	Calculate	

Alternatively, you can insert t_a and t_b into the cells below, where t_a and t_b are the t -test for the difference between the a and b coefficients and zero. Results should be identical to test, except for error due to rounding.

Input:	Test statistic:	p-value:

**Atas: Motivasi terhadap Kinerja melalui Psikologis Lingkungan Kerja

**Bawah: Motivasi terhadap Kinerja melalui Fisik Lingkungan Kerja

BUKTI KONSULTASI

Nama : Savira Putri Andita
 NIM/Jurusan : 16510040/Manajemen
 Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag.
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan Psikologis dan Fisik Lingkungan Kerja sebagai Variabel Mediasi di BNI KC Brawijaya Malang

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1.	17 Oktober 2019	Menyerahkan surat bimbingan	1.
2.	1 November 2019	Konsultasi BAB I, II, III	2.
3.	14 Januari 2020	Revisi BAB I dan II	3.
4.	28 Januari 2020	Revisi BAB I dan III	4.
5.	30 Januari 2020	ACC Proposal	5.
6.	14 Februari 2020	Seminar Proposal	6.
7.	25 Februari 2020	Konsultasi Kuesioner	7.
8.	31 Mei 2020	Konsultasi BAB IV dan V	8.
9.	23 Agustus 2020	Revisi BAB IV dan V	9.
10.	25 Agustus 2020	ACC Keseluruhan	10.
11	18 September 2020	Sidang Skripsi	11.

Malang, 26 Agustus 2020

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Savira Putri Andita
Tempat. Tanggal Lahir : Malang, 18 Januari 1998
Golongan Darah : O
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Hobi : Menulis, membaca, menonton *YouTube*
Cita-cita : Pengusaha, CEO, Direktur, Manajer
Alamat Asal : Perumahan Lawang View II A. 27
Telepon : 08113637399
E-mail : saviraputri112@gmail.com
Instagram : @saviraputriandita

Pendidikan Formal

2002 – 2004 : TK Aisyiyah 4 Lawang
2004 – 2010 : SDN Lawang 5
2010 – 2013 : SMPN 1 Singosari
2013 – 2016 : SMAN 1 Lawang
2016 – 2020 : S1 Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Pekerjaan

Praktek Kerja Lapangan di BNI KC Brawijaya Malang bagian ADC (*Back Office*)

Aktivitas dan Pelatihan

1. Peserta Manasik Haji Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Malang tahun 2016.
2. Peserta OPAK tahun 2016.
3. Peserta kegiatan Orientasi Pengenalan Akademik dan Kemahasiswaan tahun 2016.
4. Peserta kegiatan Orientasi Jurusan Manajemen tahun 2016.
5. Peserta Seminar Pasar Modal Syariah tahun 2019.

Malang, 26 Agustus 2020

Savira Putri Andita





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E., M.SA.
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Savira Putri Andita
NIM : 16510040
Handphone : 08113637399
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : saviraputri112@gmail.com
JudulSkripsi : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan Psikologis dan Fisik Lingkungan Kerja sebagai Variabel Mediasi di BNI KC Brawijaya Malang

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
18%	15%	2%	6%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimanamestinya.

Malang, 30 September 2020
UP2M



Zuraidah, S.E., M.SA
NIP. 19761210 200912 2 001

