

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN FASILITAS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK SULSELBAR  
CABANG MASAMBA**

*Skripsi*

*“Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Institut  
Agama Islam Negeri Palopo”*



**IAIN PALOPO**

**Diajukan oleh :**

**ANDI WAHYUNINGSIH TENRIAWARU**

18 0403 0083

**PROGRAM MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
TAHUN AKADEMIK 2022**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN FASILITAS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK SULSELBAR  
CABANG MASAMBA**

*Skripsi*

*“Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Institut  
Agama Islam Negeri Palopo”*



**IAIN PALOPO**

**Diajukan oleh :**

**ANDI WAHYUNINGSIH TENRIAWARU**

18 0403 0083

**Pembimbing:**

**Nurfadilah, SE., M.Ak.**

**PROGRAM MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
TAHUN AKADEMIK 2022**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andi Wahyuningsih Tenriwaru

Nim : 18 0403 0083

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. segala kekeliruan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya sendiri.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, Agustus 2022  
Yang membuat pernyataan,

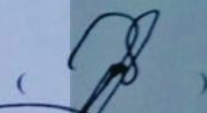
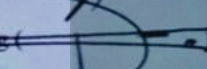
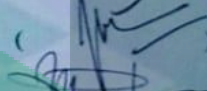


Andi Wahyuningsih Tenriwaru  
18 0403 0083

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba yang ditulis oleh Andi Wahyuningsih Tenriawaru, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0403 0083, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, tanggal 01 Desember 2022 Miladiyah bertepatan dengan 7 Jumadil Awal 1444 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Palopo, 15 Mei 2023

### TIM PENGUJI

- |  |                   |   |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Takdir, S.H., M.H.                | Ketua Sidang      | (  ) |
| 2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. | Sekretaris Sidang | (  ) |
| 3. Muzayyanah Jabani, S.T., M.M.         | Penguji I         | (  ) |
| 4. Nurul Khairani Abduh, S.Pd., M.Pd.    | Penguji II        | (  ) |
| 5. Nurfadilah, S.E., M.Ak.               | Pembimbing I      | (  ) |

### Mengetahui

a.n. Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Takdir, S.H., M.H.  
NIP 19790724 200312 1 002

Ketua Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah



Muzayyanah Jabani, S.T., M.M.  
NIP 19750104 200301 2 003

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَلُمُرْسَلِينَ وَعَلَى  
آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ (اما بعد)

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt, berkat rahmat dan hidayahnya sehingga penulis masih diberi nikmat iman dan nikmat kesehatan dalam menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba” setelah melalui implementasi yang panjang.

Shalawat dan salam atas junjungan Nabi Muhammad Saw, kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya yang telah memperjuangkan dan menyebarkan ajaran Islam sehingga membawa peradaban perkembangan Ilmu pengetahuan yang dirasakan hingga saat ini. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dalam bidang Ekonomi Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Penyusunan Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik berkat doa, bantuan, bimbingan, serta dorongan dari banyak pihak walaupun Skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua peneliti. Ayahanda Andi Fitri dan Ibu tercinta Eni serta saudara saya Andi Mahmud Massikati, Andi Indra Chandra, dan Andi Rahman. Dengan penuh ketulusan dan keikhlasan hati menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Rektor IAIN Palopo, Prof. Dr. Abdul Pirol M.Ag., beserta Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M., dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Muhaimin, M.A.
2. Dr. Takdir, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Dr. Muhammad Ruslan Abdullah, S.EI., M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Tadjuddin, S.E., M.Ak., CA., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Ilham S.Ag. M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Dosen Pembimbing, Nurfadilah, SE. M.Ak. yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dengan tulus dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Muzayyanah Jabani, S.T., M.M. dan Nurul Khaerani Abduh, S.Pd., M.Pd. selaku penguji yang telah banyak memberi arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Muzayyanah Jabani, S.T., M.M. selaku Dosen Penasehat Akademik.
6. Muzayyanah Jabani, S.T., M.M. selaku Ketua Prodi studi Manajemen Bisnis Syariah dan Nurdin Batjo S.,PT , M.M., M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Bisnis Syariah.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

8. Kepala Unit Perpustakaan IAIN Palopo, Madehang S.Ag., M.Pd., beserta Karyawan/i dalam ruang lingkup IAIN Palopo yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini.
9. Faisal Sukma selaku Pimpinan PT Bank Sulselbar Cabang Masmaba, Andarias Sappe selaku pemimpin seksi operasional, dan Kaharuddin yang telah banyak membantu peneliti selama proses penelitian.
10. Kepada semua teman seperjuanganku CJ Squad (Indriani, Mita Dewi Lestari, Mesy, Afny Pratiwi dan Sri Nukka), mahasiswa Program Studi Manajemen dan Bisnis Syariah IAIN Palopo angkatan 2018 (khususnya kelas C), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah Swt membalas segala kebaikan dan keikhlasan kepada para pihak yang telah memberikan dukungan yang tulus sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini. Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, dan menjadi masukan bagi para pihak yang terkait di dalamnya dan khususnya bagi peneliti sendiri.

Palopo, 17 Agustus 2022  
Peneliti,

Andi Wahyuningsih Tenriwaru  
18 0403 0083

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>PRAKATA</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISTILAH</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penulisan.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>8</b>
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	8
B. Landasan Teori .....	11
C. Kerangka Pikir .....	18
D. Hipotesis .....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>21</b>
A. Jenis Penelitian .....	21
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	22
C. Definisi Operasional Variabel.....	22
D. Populasi dan Sampel.....	24
E. Teknik Pengumpulan Data.....	24
F. Instrument Penelitian .....	26
G. Uji Validitas dan Reabilitas Instrument.....	27



H. Teknik Analisis Data.....	28
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>33</b>
A. Hasil Penelitian.....	33
B. Pembahasan .....	55
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>66</b>
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>71</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Variabel Definisi Operasional .....	23
Tabel 4.1	Jumlah Karyawan dan jabatan pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba .....	37
Tabel 4.2	Usia Responden.....	38
Tabel 4.3	Jenis Kelamin Responden .....	39
Tabel 4.4	Tingkat Pendidikan Responden .....	39
Tabel 4.5	Tingkat Pendidikan Responden .....	39
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas .....	40
Tabel 4.7	Hasil Uji reabilitas .....	42
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas .....	43
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolenieritas.....	44
Tabel 4.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas Correlations .....	46
Tabel 4.11	Hasil Uji ANOVA Table Motivasi kerja .....	48
Tabel 4.12	Hasil Uji ANOVA Table Disiplin kerja.....	48
Tabel 4.13	Hasil Uji ANOVA Table Fasilitas kerja .....	49
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
Tabel 4.15	Uji t (Parsial).....	52
Tabel 4.16	Hasil Uji F (Uji Simultan).....	54
Tabel 4.17	Uji Determinasi R <sup>2</sup> .....	55

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	20
Gambar 4.1 Logo PT Bank Sulselbar .....	36
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Bank Sulselbar Cabang Masamba.....	37
Gambar 4.2 <i>Grafik Scatterplot</i> .....	46



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian

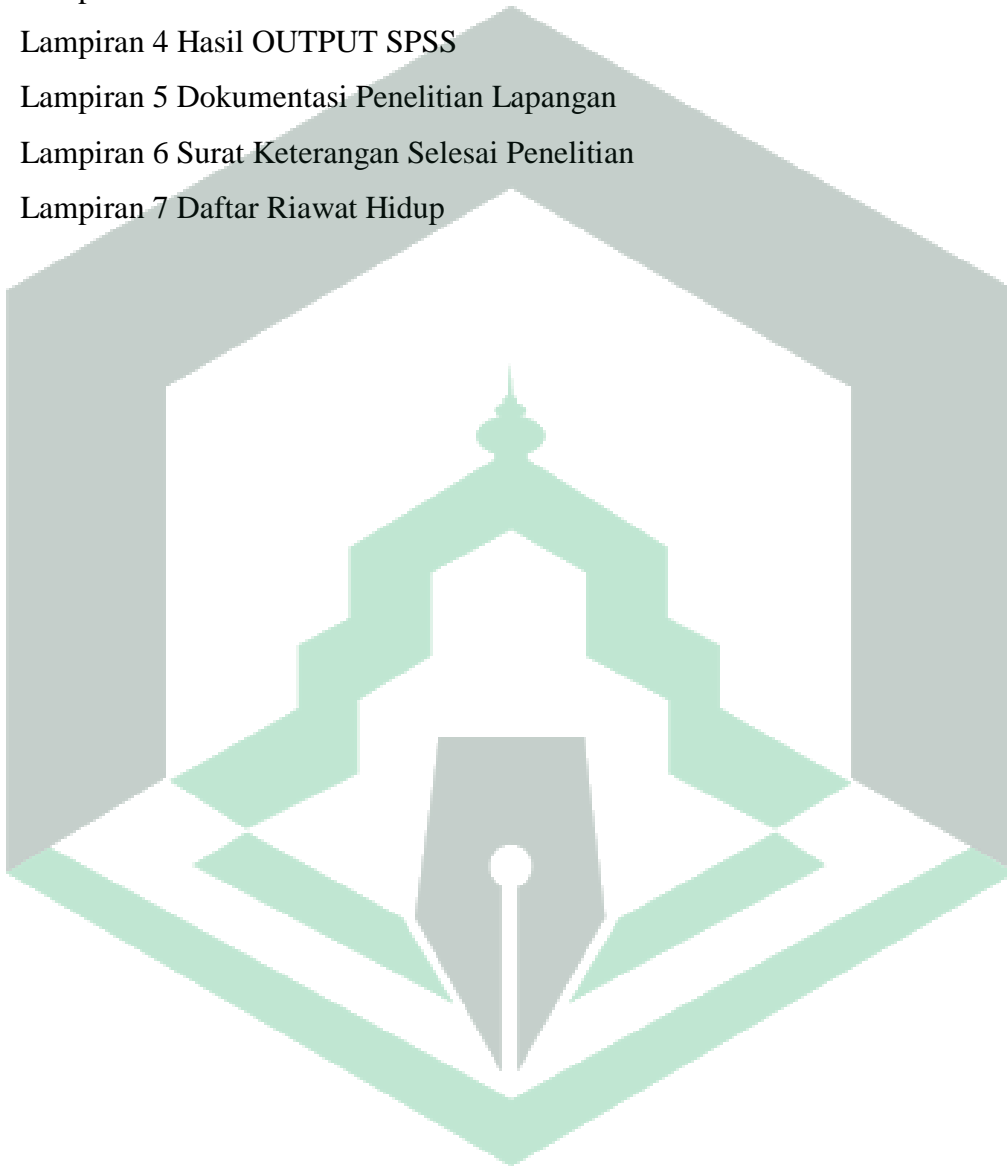
Lampiran 3 Master Tabel Hasil Penelitian

Lampiran 4 Hasil OUTPUT SPSS

Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian Lapangan

Lampiran 6 Surat Keterangan Selesai Penelitian

Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup



## DAFTAR ISTILAH

PT : Perseorangan Terbatas  
Sulselbar : Sulawesi Selatan Barat  
MSDM : Manajemen Sumber Daya Manusia



## ABSTRAK

**Andi Wahyuningsih Tenriwaru, 2022.** “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba” Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Nurfadilah

Skripsi ini membahas tentang pengaruh dalam motivasi, disiplin dan fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pt bank sulsebar cabang masamba. penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif analitik fokus pada karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba. Populasi dan sampel sebanyak 35 karyawan. Prosedur pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan Terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan di mana hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Terdapat pengaruh disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan di mana hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ . Terdapat pengaruh Fasilitas Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan di mana hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Dalam uji  $R^2$  tersebut dapat diketahui Motivasi Kerja (X1), disiplin Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,867. Artinya, besarnya kemampuan variabel Motivasi Kerja (X1), disiplin Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3) dalam menjelaskan Kinerja karyawan adalah sebesar 86.7 % sedangkan 13,3 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

**Kata Kunci:** disiplin, fasilitas, kinerja karyawan, motivasi

## ABSTRACT

**Andi Wahyuningsih Tenriwaru, 2022.** "The Influence of Motivation, Discipline and Work Facilities on Employee Performance at PT Bank Sulsebar Masamba Branch" Thesis for the Sharia Business Management Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Nurfadilah.

This thesis discusses the influence of motivation, discipline and work facilities on the performance of employees of PT Bank Sulsebar Masamba Branch. This study aims to determine the effect of motivation, discipline and work facilities on the performance of employees of PT Bank Sulsebar Masamba branch. the research used is quantitative descriptive analytic research focusing on employees of PT Bank Sulsebar Masamba Branch. The population and sample are 35 employees. Data collection procedures using questionnaires, observation and documentation.

The results of this study indicate that there is a simultaneous influence of work motivation on employee performance where the research results obtained a significance value of  $0.000 < 0.05$ . There is a simultaneous influence of work discipline on employee performance where the research results obtained a significance value of  $0.004 < 0.05$ . There is a simultaneous influence of work facilities on employee performance where the research results obtained a significance value of  $0.002 < 0.05$ . In the  $R^2$  test, it can be seen that work motivation (X1), work discipline (X2), work facilities (X3) have an effect on employee performance (Y) of 0.867. That is, the magnitude of the variable ability of Work Motivation (X1), Work Discipline (X2), Work Facilities (X3) in explaining employee performance is 86.7% while 13.3% is influenced by other variables outside the research.

**Keywords:** discipline, facilities, employee performance, motivation

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat.<sup>1</sup> Defenisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan (karyawan yang tepat untuk suatu posisi), sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa didapatkan, dipertahankan, kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai kebutuhan perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila didalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang berkerja di seluruh perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Hasibuan, Malayu Sp. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas.* (Jakarta : Bumi Aksara. 2012) h.12

<sup>2</sup>Nurdin Badjo, & Mahadin Saleh. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama.*



Selain motivasi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja yang dikelola dengan baik dapat menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan menghasilkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan, Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan. Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu fasilitas diartikan sebagai salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien.

PT Bank Sulsel Cabang Masamba adalah salah satu perusahaan jasa keuangan yang bergerak dalam industri keuangan yang di bawah naungan PT PT Bank Sulselbar. PT Bank Sulselbar cabang Masamba menyadari bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki peranan yang sangat erat kaitannya dalam perusahaan. motivasi pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai secara maksimal PT Bank Sulselbar Cabang Masamba menyadari bahwa motivasi kepada karyawan masih kurang

sesuai dengan kebutuhan karyawan seperti penghargaan yang belum dapat dirasakan oleh karyawan yaitu ketika karyawan diharuskan untuk loyal kepada perusahaan, akan tetapi tidak ada nilai lebih dari perusahaan pada karyawan, jika karyawan lalai atau melakukan kesalahan dalam pekerjaannya maka itu merupakan tanggung jawab karyawan, sementara karyawan minim akan pengalaman dikarenakan faktor *fresh graduate*. Hal yang membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan yang kurang maksimal terdiri dari beberapa faktor yang akan menjadi variabel dalam penelitian ini. *pertama*, faktor motivasi dimana karyawan hanya diberikan pelatihan tertentu saja sehingga tidak merata dan *reward* hanya di berikan pada karyawan yang pekerjaannya bagus dan memenuhi target dan juga *kedua* faktor disiplin kerja dimana karyawan setiap harinya harus tepat waktu pagi bekerja yang banyak di keluhkan karyawan, *ketiga* faktor fasilitas kerja dimana di kantor cukup kurang fasilitas dalam mendukung kerja.

Hasil wawancara dengan dua pegawai motivasi yang di berikan oleh kantor berupa pelatihan. Pelatihan ini kurang mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai karena hanya ada satu atau dua pegawai saja yang ikut dalam pelatihan setahun, kemudian di PT Bank Sulselbar Cabang Masamba jika ada karyawan baru bergabung maka akan di lakukan training dan orientasi terlebih dahulu sebelum dilibatkan dalam pelayanan hal ini membuat karyawan bisa termotivasi untuk ikut dalam kegiatan orientasi ini. Kemudian salah satu yang membuat karyawan termotivasi salah satunya adalah *reward* jika karyawan mencapai target kerja.

Disiplin kerja karyawan di PT Bank Sulselbar Cabang Masamba sangatlah minim seperti perusahaan ini menetapkan peraturan yakni masuk pada pukul 07.30 WIB untuk mengikuti *briefing*, apabila karyawan tidak mengikuti *briefing* maka akan dikenakan sanksi kemudian pulang pada pukul 17.00 WIB jika karyawan pulang lewat dari jadwal jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan maka karyawan harus melaporkan pada bagian administrasi untuk mendapatkan uang lembur yang yang diterima akhir bulan. Karyawan PT Bank Sulsel sering mengalami terlambat datang ke lokasi kerja, hal ini terjadi karena jarak tempuh karyawan dari rumah ke lokasi kerja, sehingga karyawan sering terlambat dan jarang mengikuti proses *briefing* tepat waktu. Hal ini menyebabkan karyawan terlambat datang ke kantor.

Observasi yang dilakukan pada tanggal 4 Mei 2022 terdapat beberapa fasilitas kantor yang rusak berupa ac 3 unit, lemari penyimpanan alat tulis kantor terlihat berjejer di masing-masing ruangan sekitar 25 unit, lemari penyimpanan berkas 20 unit, lemari penyimpanan peralatan dapur kantor 1 unit. Hasil wawancara dengan salah satu pegawai bahwa fasilitas yang rusak sudah cukup tua dan belum diganti di karenakan akan adanya renovasi pada ruang administrasi kantor yang memakan biaya yang cukup besar.<sup>3</sup>

Selain fasilitas, motivasi kerja, dan disiplin kerja, karyawan juga perlu di bangkitkan dan di tingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kerja yang terbaik. Peningkatan kinerja karyawan sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor sehingga perusahaan harus mampu mengidentifikasi hal-hal yang berkenan

---

<sup>3</sup> Arifin, Pegawai Kantor Bank Sulselbar Cabang Masamba, wawancara di Masamba, tanggal 4 Mei 2022.

dengan karyawan tersebut. Faktor-faktor tersebut adalah pemberian fasilitas, motivasi, dan disiplin kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Stars International Kota Surabaya. Hasilnya pengaruh yang simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Stars International Surabaya. Secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Stars International Surabaya.<sup>4</sup>

Selanjutnya, penelitian berjudul pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. Hasilnya secara bersama-sama fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja berpengaruh signifikan dan positif pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh.<sup>5</sup>

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat beberapa fenomena yang terjadi membuat penyusun tertarik untuk mengetahui *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba.*

---

<sup>4</sup> Raditya, Pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Stars International Kota Surabaya,"*Jurnal Ekonomi*". Vol. 1, No.2 Januari 2017; 34. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/116158>

<sup>5</sup> Angriani, pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh,"*Jurnal Ekonomi Manajemen* Vol. 2, No.1 Januari 2018; 65

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun masalah yang dihadapi oleh PT Bank Sulselbar Cabang Masamba adalah:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba?
3. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba?
4. Apakah ada pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT bank sulsebar cabang masamba?

## **C. Tujuan Penulisan**

Dari rumusan masalah yang telah di susun oleh peneliti, tujuan penelitian ini, ialah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi, disiplin kerja, dan Fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba.

#### D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat pengembangan ilmu ekonomi khususnya pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi yang dapat memberikan informasi pada pihak yang melakukan penelitian lebih lanjut yang sejenis.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Manfaat penelitian yakni sebagai syarat untuk menuju gelar Sarjana Ekonomi (S.E), juga untuk menambah wawasan pengetahuan dalam bidang ekonomi islam khususnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Bagi pembaca

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, bisa menjadi tambahan pengetahuan terkait faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lingkungan kerja.

c. Bagi PT Bank Sulselbar Cabang Masamba

Untuk membantu memberikan sumbangan pemikiran dan penambahan informasi tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang tercantum didalam sebuah penelitian berguna untuk membuktikan keaslian dari beberapa peneliti. Berdasarkan penelitian terdahulu, penulis mengemukakan hasil penelitian sebelumnya dengan masalah yang diangkat, dimana peneliti belum menemukan hal yang serupa dengan penelitian ini tetapi peneliti menemukan beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang akan peneliti teliti.

1. Muhammad Ekhsan dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan”, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistik.<sup>6</sup> Berdasarkan penelitian tersebut memiliki sisi kesamaan yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya dalam penelitian tersebut adalah tinjauan objek penelitian dan variabel penelitiannya, dimana penelitian tersebut dilakukan di PT Sycrum Logistic yakni variabel penelitiannya motivasi dan disiplin kerja sedangkan, penelitian ini dilakukan di PT Bank Sulselbar Cabang Masamba dan yang akan diteliti yaitu motivasi, disiplin dan fasilitas kerja karyawan.
2. Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi dengan judul penelitian “Pengaruh

---

<sup>6</sup> Muhammad Eksan, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan, ”*Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*”. Vol.13 No.1, Tahun 201; 4. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/>.

Fasilitas Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi Kerja“, Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (4) pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (5) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (6) motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; (7) motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.<sup>7</sup> Berdasarkan penelitian ini berdasarkan penelitian memiliki sisi kesamaan yaitu sama-sama membahas tentang motivasi, disiplin kerja, dan fasilitas kerja karyawan. Sedangkan perbedaan dalam penelitian yaitu pada variabel terikatnya dimana penelitian yang satu kinerja karyawan melalui motivasi sedangkan penelitian yang akan dilakukan variabel terikatnya yaitu pada kinerja karyawan dan objek dari penelitian juga berbeda.

3. Surya Akbar, dengan judul penelitian “Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan“, hasil penelitian melalui pola kepemimpinan dan sistem manajemen yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi anggota organisasi. Selanjutnya, melalui pola kepemimpinan dan sistem manajemen yang baik mampu mengatasi faktor-faktor penghambat terciptanya produktifitas kerja pegawai.

---

<sup>7</sup> Jufrizen, & Fadillah Puspita Hadi, Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi Kerja, *”Sains Manajemen,”* Vol.7 No.1, Juni 2021; 5. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>



Berdasarkan penelitian memiliki kesamaan yaitu motivasi yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja sedangkan, perbedaannya dalam penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Surya Akbar menggunakan metode penelitian kualitatif sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan menggunakan metode kuantitatif.<sup>8</sup>

4. Irfan Rizka Akbar, Desi Prasetyani, dan Nariah dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT Unggul Abadi di Jakarta“, hasil penelitian ini variabel pemberian reward diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,402 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,838 dengan kriteria baik. Pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 9,047 + 0,862X$  , dan nilai koefisien korelasi 0,774 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 59,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .<sup>9</sup> Berdasarkan penelitian memiliki kesamaan yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sedangkan, perbedaan dalam penelitian ini yakni meneliti pengaruh disiplin serta fasilitas kerja pada kinerja karyawan.
5. Fregrace Meissy Purnawijaya dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya”, hasil dari penelitian ini, yaitu penelitian ini menunjukkan bahwa

---

<sup>8</sup>Surya Akbar, Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, ”*Jurnal manajemen unsera*”, Vol.7 No.1, 2021; 42. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

<sup>9</sup> Irfan Rizka Akbar, Desi Prasetyani, dan Nariah, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Krayawan pada PT Unggul Abadi di Jakarta, ”*Jurnal Ekonomi Efektif*”. Vol. 4, No.2 Januari 2021; 4. <http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v3i1.7317>

variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. Sedangkan variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan, namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan karyawan pada Kedai 27 di Surabaya.<sup>10</sup> Berdasarkan penelitian tersebut terdapat kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yakni sama-sama meneliti perihal disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaan pada penelitian yang sekarang dilakukan yaitu terletak pada Motivasi yang mana pada penelitian yang sekarang meneliti motivasi, disiplin kerja, dan fasilitas kerja pada kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Kinerja karyawan**

#### **a. Definisi Kinerja karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Pengertian Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama menjalankan tugas di periode tertentu. Setiap organisasi atau perusahaan, tentu sangat memperhatikan kinerja para SDM untuk menentukan penilaian dalam suatu target yang telah ditentukan. Sebab, pada saat yang bersamaan para karyawan pun juga memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka di masa yang akan datang. Menurut Mangkunagara definisi kinerja ialah hasil kerja baik yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung

---

<sup>10</sup> Fregrace Meissy Purnawijaya, Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya, "*Jurnal AGORA*". VOL 7, NO 1, 2019; 32, <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8141>.

jawabnya. Sedangkan menurut Wibowo, kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaannya tersebut.<sup>11</sup>

Tingkat kinerja karyawan dijadikan parameter efektifitas dan efisiensi suatu organisasi untuk pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Penilaian kinerja sangat dibutuhkan sebagai informasi kepada perusahaan, baik perusahaan skala besar maupun kecil. Penilaian kinerja menjadi informasi bagi perusahaan untuk mengadakan perbaikan di bagian SDM, sehingga dengan perbaikan ini dapat meningkatkan kinerja para karyawan dan berujung pada produktivitas perusahaan. Selain pendidikan dan pelatihan, untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan penegakkan disiplin kerja.<sup>12</sup>

#### b. Indikator Kinerja karyawan

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, keberadaan indikator kinerja berperan penting karena berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Pengertian indikator kinerja menurut para ahli yaitu sebuah ukuran kinerja karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus merumuskan indikator tersebut agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Selain untuk mencapai tujuan perusahaan, indikator kemampuan juga bermanfaat untuk mengetahui kinerja dari karyawan. Tidak hanya itu, indikator kemampuan tersebut juga bisa meningkatkan performa kerja dari para karyawan di masa mendatang dalam mencapai tujuan perusahaan.

---

<sup>11</sup> Larasati, Novi, Hardita, "Pengertian Karyawan Menurut Para Ahli", Diadona, Juni 06, 2020, <https://www.diadona.id/>

<sup>12</sup> Batjo, Nurdin, & Mahadin Shaleh. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. (Makassar : Aksara Timur. 2018), 62.

Mengacu pada pemikiran sutrisno, indikator dari kinerja karyawan adalah:<sup>13</sup>

- a) Tingkat Kerapian Karyawan, tingkat kerapian pekerjaan mampu memberi pengaruh yang baik bagi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b) Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mampu memberikan nilai lebih kepada seseorang yang mengerjakannya.
- c) Kualitas pekerjaan, kualitas pekerjaan yang baik diharapkan dapat membuat karyawan mampu bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan.
- d) Kuantitas pekerjaan, selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.
- e) Pengetahuan Kerja, mampu menganalisa dan mengetahui pekerjaan yang diberikan.

## 2. Motivasi

### a. Definisi Motivasi

Motivasi merupakan sub pokok pembahasan yang kecil jika kita mengkaji tentang manajemen SDM. Motivasi telah ada dan seusia dengan keberadaan manusia itu sendiri, tetapi dalam pembahasan terperinci berkembang di tahun 1950an, dimana pengertian, unsur, dan proses motivasi telah diformulasikan pada saat itu.

Motivasi menurut kamus adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan

---

<sup>13</sup>Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta; Kencana, 2011), 21.

tertentu. Motivasi bersumber dari kebutuhan dan keinginan yang belum terpuaskan, sehingga mendorong perilaku untuk pencapaian kepuasan.<sup>14</sup> Hasibuan, menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

#### b. Indikator Motivasi

Adapun indikator dari motivasi kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan, adalah:<sup>15</sup>

##### 1) Kebutuhan Fisik

Kebutuhan akan fasilitas Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

##### 2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

##### 3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya

<sup>14</sup>Batjo, Nurdin, & Mahadin Shaleh. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.* (Makassar : Aksara Timur. 2018), 105.

<sup>15</sup>Hasibuan, Malayu Sp, *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 41.

interaksi yang baik antar sesama.

4) Kebutuhan akan penghargaan.

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

### 3. Disiplin Kerja

#### a. Definisi disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Menurut pemikiran Siswadi, disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis.<sup>16</sup>

#### b. Indikator disiplin kerja

Menurut agustini ada beberapa indikator dalam disiplin dapat diuraikan

---

<sup>16</sup> Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara.2009) h.212

sebagai berikut:<sup>17</sup>

1) Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran atau absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas untuk mengetahui hadir atau tidaknya pegawai atau karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi. Pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM atau Human Resources Management).<sup>18</sup>

2) Tata Cara Kerja

Tata kerja adalah cara-cara melaksanakan kerja yang seefisien mungkin mengenai sesuatu pekerjaan dengan mempertimbangkan tujuan, fasilitas, tenaga kerja, waktu dan lain-lain yang tersedia.

3) Ketaatan pada Atasan

Taat berarti sebagai tunduk atau penundukan diri kepada atasan atau kekuasaan dan patuh atau memenuhi permintaan dan arahan dari atasan.

4) Kesadaran Bekerja

Kesadaran bekerja atau kesadaran diri merupakan sikap yang berupaya memerhatikan pikiran, perilaku, perasaan dan dampaknya terhadap orang lain.

5) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sikap atau perilaku untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan siap menanggung segala risiko dan perbuatan.

<sup>17</sup>Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K, *Produktivitas Karyawan*, (Jakarta: Tirta Buku, 2019), 52.

<sup>18</sup> Ahmad, Faisal Ali. Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dengan Motivasi Dan Kinerja karyawan." *Jurnal. Manajemen SDM*". Vol.3 No.1. 2006; 6. <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/44601>

#### 4. Fasilitas Kerja

##### a. Definisi fasilitas kerja

Menurut Mulyapradana & Hatta, Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok.<sup>19</sup>

##### b. Indikator fasilitas kerja

Berpatokan pada pemikiran Faisal ada empat indikator Fasilitas Kerja, yaitu:<sup>20</sup>

##### 1) Sesuai dengan kebutuhan

Didalam suatu pekerjaan fasilitas hanya dapat di gunakan sesuai dalam pekerjaan atau jabatannya.

##### 2) Mampu mengoptimalkan hasil kerja

Karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang di gunakan. Fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

##### 3) Mudah dalam penggunaan

Fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap karyawan.

<sup>19</sup> Mulyapradana & Hatta, *Pekerja Melek Hukum : Jadi karyawan Karya*. (Jakarta: Visimedia. 2016), 76.

<sup>20</sup>Faisal, *Manajemen Kinerja Perguruan Tinggi*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 84.



Dengan alat bantu kerja karyawan, tidak akan banyak menguras tenaga yang dimiliki karyawan.

4) Mempercepat proses kerja

Fasilitas kerja yang disediakan mampu membantu karyawan dalam mempercepat proses pengerjaan sehingga dapat tepat waktu sesuai target.

5) Penempatan ditata dengan benar

Fasilitas kerja yang digunakan dalam membantu proses kerja diletakkan di tempat yang sesuai; luas ruangan yang cukup, pencahayaan yang cukup, ruang gerak karyawan yang cukup, dsb, sehingga karyawan dapat melaksanakan penyelesaian pekerjaan secara nyaman dan baik.

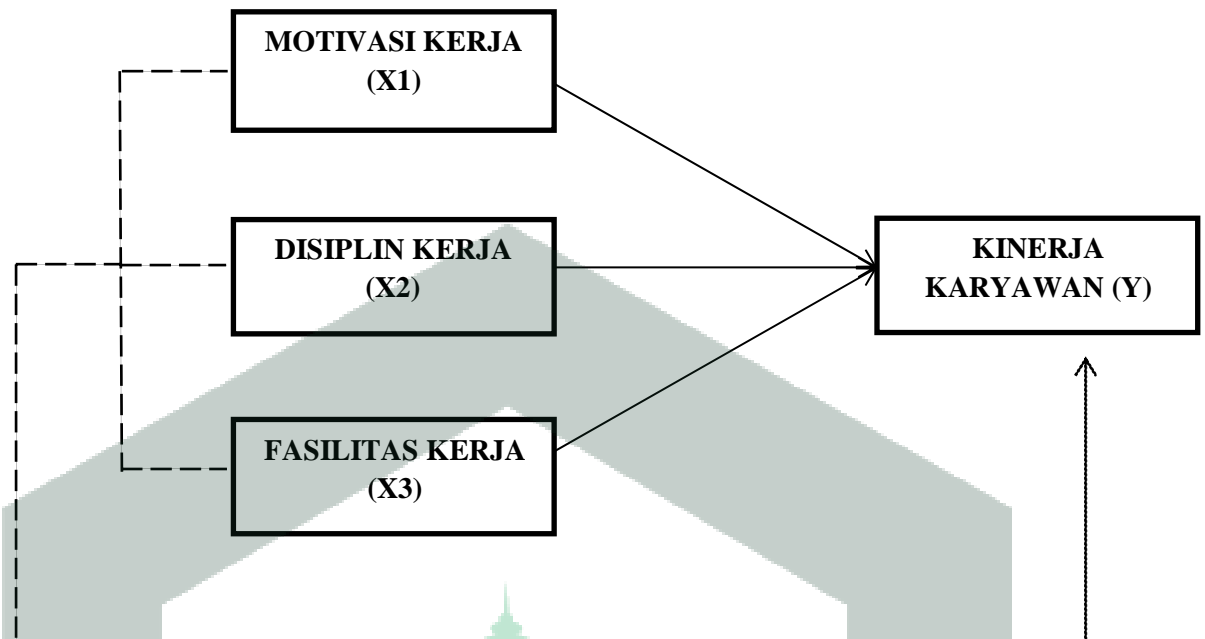
### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting, kerangka yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti.<sup>21</sup>

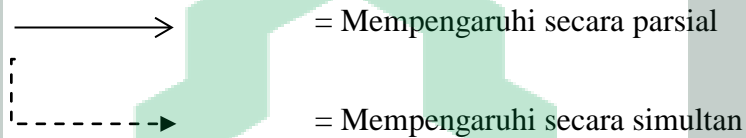
Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pada periode tertentu dengan tanggung jawab untuk menyelesaikannya dan setiap organisasi atau instansi perusahaan sangat memperhatikan kinerja karyawannya. Untuk kinerja karyawan yang lebih efektif terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja maka dapat dilihat pada kerangka pikir pada gambar.1 yang menjelaskan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

---

<sup>21</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 91.



Gambar 2.1 Kerangka pikir



#### D. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap suatu masalah yang diperkirakan benar, tetapi membutuhkan pengujian atas kebenarannya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto bahwa :”Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.<sup>22</sup>

$H_{01}$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan.

<sup>22</sup> Suharsimi Arikunto, ”Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik,” (Bandung: Rineka Cipta, 2020), 7.

$H_{a1}$  : Terdapat pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan.

$H_{o2}$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.

$H_{a2}$  : Terdapat pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.

$H_{o3}$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Fasilitas Kerja terhadap Kinerja karyawan.

$H_{a3}$  : Terdapat pengaruh signifikan terhadap Fasilitas Kerja terhadap Kinerja karyawan.

$H_{o4}$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Motivasi, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja karyawan.

$H_{a4}$  : Terdapat pengaruh signifikan terhadap Motivasi, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja karyawan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian (skor nilai, peringkat, atau frekuensi) yang dinamis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis pada penelitian ini.<sup>23</sup>

Dilihat dari sifatnya penelitian ini bersifat deskripsi analisis, karena dalam penelitian ini memberikan gambaran tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba dengan menuturkan pemecahan masalah berdasarkan data-data, menyajikan data, menganalisis serta menginterpretasikannya. Tipe yang paling umum dari penelitian Deskriptif ini meliputi penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan ataupun prosedur.<sup>24</sup> Dalam kaitannya penelitian ini menggambarkan hal-hal yang berkenaan dengan pengaruh Motivasi, Disiplin dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba.

Adapun penelitian dilihat dari sifatnya adalah penelitian yang bersifat *asosiatif* (hubungan). Asosiatif merupakan suatu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel independen (bebas) yaitu Motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Fasilitas Kerja (X3)

---

<sup>23</sup> Asmadi Alsa. *Pendekatan Kuantitatif dan kualitatif serta kombinasinya dalam Psikologi*, (Bandung: Pustaka Pelajar, 2002), 41.

<sup>24</sup> Mudrajad Kuncoro, Ph.D, *Metode Riset untuk Bisnis & ekonomi (Bagaimana meneliti & menulis tesis)*, (Jakarta: Erlangga, 2003), 8.

terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja karyawan (Y). Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala yang terjadi pada suatu daerah

### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba, penelitian ini rencana akan dilaksanakan pada bulan Juli-Agustus 2022.

### C. Definisi Operasional Variabel

Untuk mengetahui jelas arah tujuan penelitian maka diberikan batasan devinisi operasional sebagai berikut:

Table 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja merupakan dorongan untuk memiliki suatu kebutuhan dalam perwujudan diri.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan Fisik</li> <li>2. Kebutuhan Rasa Aman</li> <li>3. Kebutuhan Sosial</li> <li>4. Kebutuhan Akan Penghargaan</li> <li>5. Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan.<sup>25</sup></li> </ol>

<sup>25</sup>Hasibuan, Malayu Sp, *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 41.

2	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja merupakan suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kehadiran</li> <li>2. Tata cara kerja</li> <li>3. Ketaatan pada atasan</li> <li>4. Kesadaran bekerja</li> <li>5. Tanggung jawab.<sup>26</sup></li> </ol>
3	Fasilitas Kerja (X3)	Fasilitas ialah perlengkapan pendukung fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya sehingga kebutuhan pengguna dapat terpenuhi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sesuai dengan kebutuhan.</li> <li>2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja.</li> <li>3. Mudah dalam penggunaan.</li> <li>4. Mempercepat proses kerja.</li> <li>5. Penempatan ditata dengan benar.<sup>27</sup></li> </ol>
4	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kerapian pekerjaan</li> <li>2. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>3. Kualitas pekerjaan</li> <li>4. Kuantitas pekerjaan</li> <li>5. Pengetahuan kerja.<sup>28</sup></li> </ol>

<sup>26</sup> Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K, *Produktivitas Karyawan*, (Jakarta: Tirta Buku, 2019), 52.

<sup>27</sup>Faisal, *Manajemen Kinerja Perguruan Tinggi*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 84.

<sup>28</sup>Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta; Kencana, 2011), 21.

## **D. Populasi dan Sampel**

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba sejumlah 35 orang.

### 2. Sampel

Apabila jumlah populasi dalam sebuah penelitian kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel yang diambil adalah keseluruhan (total sampling).<sup>29</sup> Dalam penelitian ini, jumlah populasi 35 orang, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Bank Sulselbar Cabang Masamba sebanyak 35 orang.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data yakni kuesioner atau angket. Menurut Hadjar, angket adalah (*questionary*) merupakan perkumpulan pertanyaan atau pertanyaan tentang poin tertentu yang diberikan kepada subjek, baik secara personal atau kelompok agar mendapatkan informasi, seperti preferensi, kepercayaan, minat dan perilaku.<sup>30</sup> Lalu selain itu, kuesioner juga berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup/terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung maupun dikirim melalui pos atau email. Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan dan data-data yang

---

<sup>29</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Revisi Edisi)*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 104.

<sup>30</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 76.

diperlukan, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

### 1. Metode Angket (kuesioner)

Menurut sugiyono, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini angket atau kuesioner diberikan kepada karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba yang menjadi objek dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

### 2. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan mengamati objek penelitian yang bersangkutan secara langsung. Hasil observasi dapat dijadikan sebagai data pendukung dalam menganalisis dan mengambil keputusan.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan. Peneliti memfokuskan pengumpulan data melalui arsip pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba, serta literatur yang relevan dan beberapa artikel yang ada di internet. Dalam rangka memperkuat data yang diperoleh maka setiap kegiatan penelitian dan observasi peneliti melakukan pencatatan atau perekaman terhadap data atau informasi yang diperoleh,



kemudian juga mendokumentasikan semua kegiatan penelitian.

## F. Instrumen Penelitian

Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, semua fenomena tersebut disebut variabel penelitian.<sup>31</sup> Instrument yang digunakan pada penelitian ini yakni dengan menyebar angket atau kuesioner yang dibuat oleh peneliti dan dibagikan ke responden, dalam hal ini karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba.

Kemudian jawaban dari responden dicatat, diolah, dan dianalisis. Pertanyaan terstruktur atau sistematis dikenal dengan istilah kuesioner. Data-data yang telah dikumpulkan dengan angket/kuesioner dihitung dengan skala pengukuran instrument yaitu *skala likert*, dengan metode scoring. *Skala likert* terdiri dari dua bagian yakni item dan evaluasi. Bagian item berisi tentang pernyataan, sedangkan bagian evaluasi berisi tentang tanggapan seperti “sangat setuju” sampai dengan “sangat tidak setuju”. Peringkat jawaban indikator diberi skor antara 1 sampai dengan 4. Kriteria penilaian yang digunakan dalam kuesioner disajikan dalam bentuk tabel instrument *skala likert* sebagai berikut

Table 3.2 Penetapan Skor Alternatif Jawaban Angket

No	Kriteria	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono (2006:105)

<sup>31</sup> Syahrums, Salim. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Bandung: Citapustaka, 2014), 76.

Dengan menggunakan skala likert 4 point, dengan cara menghadapkan responden pada sejumlah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban atas tingkat pelaksanaan yang terdiri dari sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

## **G. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan dalam penelitian guna mengukur dan menjadi penunjang tingkat keabsahan data dan kevalitan suatu instrument penelitian. Menurut pernyataan Sugiono, Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data.<sup>32</sup> Ghozali, berpendapat suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.<sup>33</sup> Dalam hal ini digunakan beberapa pertanyaan yang dapat secara tepat menggunakan variabel tersebut. Untuk mengukur tingkat dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total konstruk atau variabel. Dengan kriteria pengujian apabila  $r$  hitung  $>$  tabel dengan  $\alpha = 0,05$  maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka alat ukur tersebut tidak valid.

### **2. Uji Relibilitas**

Uji reabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Berpedoman pada pernyataan Ghozali, suatu

---

<sup>32</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2017), 121

<sup>33</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23, Cet. VIII*, (Semarang: Penerbit UNDIP, 2016), 154-158.

kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.<sup>34</sup> Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini hanya dilakukan sekali dan hasilnya akan dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.6. Teknik ini untuk menjumlah korelasi skala yang dibuat dengan seluruh variabel yang ada dengan angka koefisien yang dapat diterima ialah melebihi atau diatas 0,6.

#### **H. Teknik Analisis Data**

##### 1. Uji asumsi klasik

###### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali, uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki disitribusi normal. Pengujian data dapat dilihat dari grafik histogram yang dimana data yang baik akan memiliki pola distribusi yang normal dan data tidak mengarah ke kanan dan ke kiri. Lalu selain Histogram, dapat dilihat juga dengan grafik PP Plots jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat diartikan bahwa distribusi data normal.

###### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, uji multikoli nearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel

---

<sup>34</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23, Cet. VIII*, (Semarang: Penerbit UNDIP, 20160, 154-158

independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Pengujian multikolinearitas menurut Ghozali dapat diamati melalui Variable Inflation Factor (VIF).<sup>35</sup>

- 1) Tolerance  $\leq 0,10$  maka terdapat gejala multikolinearitas
- 2) VIF  $\geq 10$  maka terdapat gejala multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dapat dikatakan heteroskedastisitas apabila residual tersebut memiliki variance yang tidak sama, namun dikatakan homoskedastisitas apabila residual memiliki variance yang sama. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen. Apabila nilai probabilitas (sig)  $>$  dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linear. Ujian ini adalah persyaratan dalam penerapan metode regresi linear.<sup>36</sup>

Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Jika *sig. deviation from linearity*  $>$  0,05 , maka terdapat hubungan

<sup>35</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23, Cet. VIII*, (Semarang: Penerbit UNDIP, 2016), 154-158

<sup>36</sup>Sofian Siregar, *Statistic parametric untuk untuk penelitian kuantitatif*, (Jakarta : Bumi Aksara. 2012), 153.

yang linear antara variabel dan variabel terikat.

- 2) Jika nilai *sig. deviation from linearity*, 0,005, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat.

## 2. Uji regresi berganda

Ini merupakan teknik yang digunakan untuk mengukur efek dua atau lebih variabel independen pada variabel dependen tunggal yang diukur pada skala rasio.

Dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error

Y = Kinerja karyawan

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Fasilitas Kerja

## 3. Uji hipotesis

### a. Uji Signifikan Parsial ( Uji-T )

Uji t (persial) digunakan untuk menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas (independen) secara individual terhadap variabel terikat (dependen).

Dengan kata lain Uji t dilakukan guna membandingkan tingkat signifikansi dan  $\alpha$

(0,05) yaitu:

- 1) Bila nilai sig > 0,05 maka H0 ditolak Ha diterima, artinya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) tidak signifikan.
- 2) Bila nilai sig < 0,05 maka H0 diterima Ha ditolak, artinya variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) signifikan.

b. Uji Signifikan Simultan ( Uji- F )

Pada penelitian ini menggunakan uji simultan (Uji-F), agar mengetahui pengaruh motivasi (X1), disiplin (X2), dan fasilitas (X3) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini menggunakan uji-f, untuk menguji hipotesis secara keseluruhan variabel yang digunakan.

Berikut rumus uji-f menurut Sugiyono sebagai berikut:

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

Dimana:

F = Nilai F (Fhitung)

R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi berganda K = Jumlah variabel bebas

n = Ukuran sampel dasar pengambilan keputusan uji f

Standar pengambilan keputusan dalam uji-f ialah sebagai berikut:

- 1) Jika tingkat signifikan lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima, sebaliknya H1, ditolak.
- 2) Jika tingkat signifikan lebih kecil 0.05 maka dapat disimpulkan Ho ditolak, sebaliknya H1 diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel (X) dengan variabel (Y), dengan cara menggunakan analisis koefisien determinasi

yang biasa disebut  $Kd$ . Cara memperolehnya dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi yang disampaikan dalam bentuk persentase.

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Dimana:

$KD$  = Nilai koefisien determinasi

$R^2$  = Nilai koefisien korelasi.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

###### **a. Sejarah PT Bank Sulselbar**

Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan didirikan di Makassar pada tanggal 13 Januari 1961 dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara sesuai dengan Akta Notaris Raden Kadiman di Jakarta No. 95 tanggal 23 Januari 1961. Kemudian berdasarkan Akta Notaris Raden Kadiman No. 67 tanggal 13 Juli 1961 nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara.

Berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara No. 002 tahun 1964 tanggal 12 Februari 1964, nama Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara dengan modal dasar Rp250.000.000. Dengan pemisahan antara Propinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan dengan Propinsi Tingkat I Sulawesi Tenggara, maka pada akhirnya Bank berganti nama menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan. Dengan lahirnya Peraturan Daerah No. 01 tahun 1993 dan penetapan modal dasar menjadi Rp25 milyar, Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dengan sebutan Bank BPD Sulsel dan berstatus Perusahaan Daerah (PD). Selanjutnya dalam rangka perubahan status dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) diatur dalam



Peraturan Daerah No. 13 tahun 2003 tentang Perubahan Status Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dari PD menjadi PT dengan Modal Dasar Rp. 650 milyar.<sup>37</sup>

b. Visi misi

1) Visi

Menjadi Bank yang terbaik di Kawasan Indonesia Timur dengan dukungan manajemen dan sumber daya manusia yang profesional serta memberikan nilai tambah kepada Pemda dan masyarakat.

2) Misi

- a) Penggerak dan pendorong laju pembangunan ekonomi daerah
- b) Pemegang Kas Daerah dan atau melaksanakan penyimpanan uang daerah
- c) Salah satu sumber pendapatan asli daerah

c. Motto

Dalam rangka mengantisipasi perkembangan dunia perbankan saat ini dan akan datang serta persaingan global, PT Bank SulSelbar memiliki motto **MAJU BERSAMA MENUJU SUKSES**". Artinya: PT Bank SulSelbar memiliki tekad untuk secara terus menerus meningkatkan kinerja dan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diamanatkan *stakeholder* dengan penuh rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi dalam upaya mencapai keberhasilan secara bersama-sama.

---

<sup>37</sup> Hamida Idris, Sejarah Bank Sulselbar, di publikasi tanggal 2 april 2022, [www.banksulselbar.com](http://www.banksulselbar.com)

d. Arti Logo



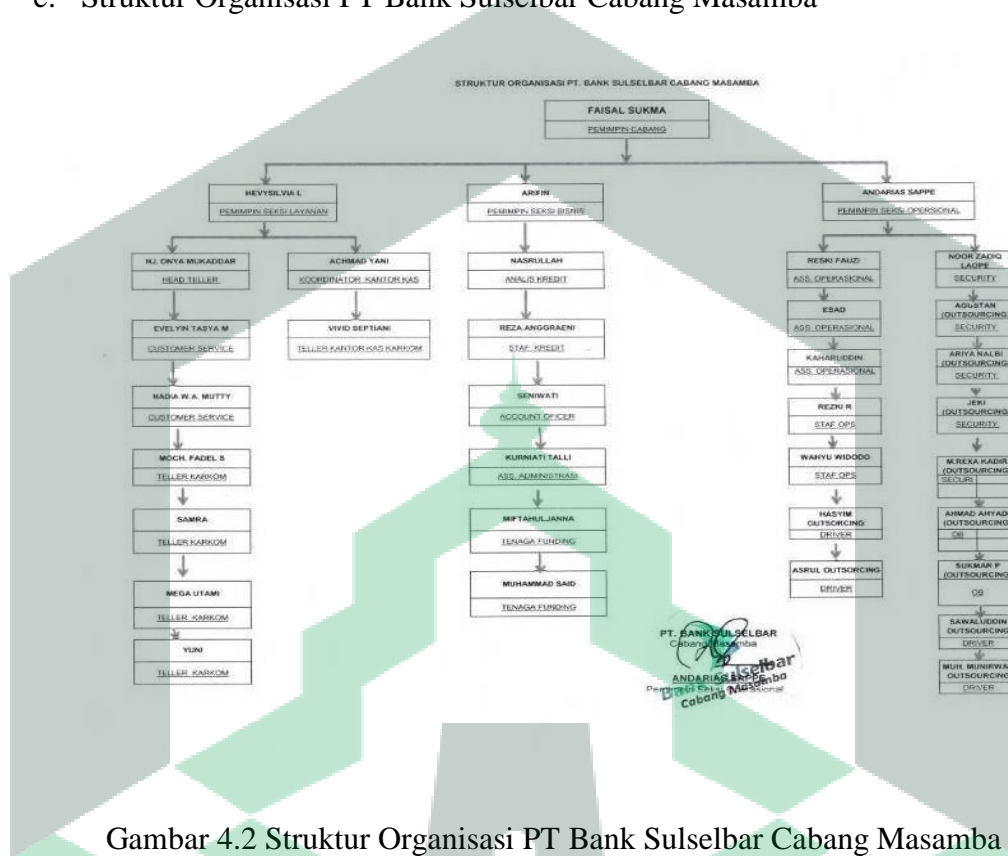
Gambar 4.1 Logo PT Bank Sulselbar

Elemen 1 dan elemen 2 tampil sebagai satu-kesatuan (tidak terpisahkan) membentuk imajinatif sebuah perahu. Bank Sulselbar mengadopsi nilai-nilai semangat, team work, etos kerja, budaya, dari sebuah perahu sebagai simbol/ciri khas daerah Sulawesi Selatan. Perahu/sompe diartikan sebagai bepergian mencari rejeki (bergerak luas mengumpulkan keuntungan), diangkat sebagai salah satu unsur budaya Sulawesi Selatan yang begitu kuat, kokoh tapi stabil dalam kedinamisannya dan bercitra modern terbuka akan segala peluang dan tantangan menuju tujuan kemakmuran bagi daerahnya.

Tampil berkesan korporat perbankan/lembaga keuangan yang bersih sebagai wujud manajemen yang bersih di bawah kepemimpinan yang handal, mengerti perjalanan Bank Sulselbar dan berpijak pada nilai budaya Sulawesi Selatan dalam mengembangkan daerahnya. Bank Sulselbar dengan semangat “*Good Corporate Governance*” senantiasa dinamis mengemban visi dan misinya demi terwujudnya gerak perekonomian yang terus menerus. Warna Hijau artinya Kemakmuran, kesuburan, kesejahteraan, penyegaran, alam, simbol dari

kehidupan. Biru artinya Corporhate, mature, elegan, stabil, konstan, kokoh,handal, pengalaman, dapat diandalkan, wakil dari air dan langit (harapan).<sup>38</sup>

e. Struktur Organisasi PT Bank Sulselbar Cabang Masamba



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Bank Sulselbar Cabang Masamba

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini akan berhubungan dengan Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba. Data untuk Penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner dan Observasi yang dibagikan secara langsung kepada responden.

<sup>38</sup>Pamana rasa, Logo Bank Sulselbar, di publikasi tanggal 26 juni 2017, [www.banksulselbar.com](http://www.banksulselbar.com)

**a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-25 tahun	1	2.9 %
2	26-30 tahun	22	62.9 %
3	>30 tahun	12	34.3 %
	Total	35	100 %

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Dari table 4.2 terdapat 35 Responden dengan umur 20-25 tahun sebanyak 1 (2,9 %), umur 26-30 tahun sebanyak 22 (62,9 %), dan umur > 30 tahun sebanyak 12 (34,3 %).

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	21	60.0 %
2	Perempuan	14	40.0 %
	Total	35	100 %

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Dari table 4.3 terdapat 35 Responden dengan berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 21 (60,0 %), dan Perempuan sebanyak 14 (40,0 %).

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	16	45.7 %
2	DIII/S1	19	54.3 %
	Total	35	100 %

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Dari table 4.4 terdapat 35 Responden dengan Jejang Pendidikan SMA sebanyak 16 (45,7 %), dan DIII/S1 sebanyak 19 (54,3 %).

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5 Lama bekeja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-3 tahun	18	51.4 %
2	> 3 tahun	17	48.6 %
	Total	35	100 %

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Dari table 4.5 terdapat 35 Responden dengan Lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 18 (51,4 %), dan > 3 tahun sebanyak 17 (48,6 %).

### 3. Uji Validitas dan Reabilitas Instrument

#### a. Uji Validitas Instrument

Uji validitas adalah cara survey (questioner) menguji antara hubungan dalam setiap item pertanyaan dari keseluruhan hal-hal penjelasan. sebelum data yang diolah digunakan melakukan sebuah pengujian menggunakan metode. Analisis validitas bivariat Pearson (produk momen person), menggunakan SPSS versi 25. Maka dalam uji validitas adanya survei kuesioner untuk variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3) dengan variabel Kinerja karyawan (Y) dimana sudah diteliti dan ditampilkan yaitu:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

VARIABEL	ITEM	r-hitung	r-tabel	KETERANGAN
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	.575	0.444	Valid
	X1.2	.430	0.444	Valid
	X1.3	.576	0.444	Valid
	X1.4	.435	0.444	Valid
	X1.5	.660	0.444	Valid
	X1.6	.652	0.444	Valid
	X1.7	.806	0.444	Valid
	X1.8	.635	0.444	Valid
	X1.9	.455	0.444	Valid
	X1.10	.465	0.444	Valid

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

VARIABEL	ITEM	r-hitung	r-tabel	KETERANGAN
Disiplin Kerja (X2)	X1.1	.717	0.444	Valid
	X1.2	.714	0.444	Valid
	X1.3	.736	0.444	Valid
	X1.4	.457	0.444	Valid
	X1.5	.456	0.444	Valid
	X1.6	.578	0.444	Valid
	X1.7	.570	0.444	Valid
	X1.8	.437	0.444	Valid
	X1.9	.440	0.444	Valid
	X1.10	.440	0.444	Valid

Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja (X3)

VARIABEL	ITEM	r-hitung	r-tabel	KETERANGAN
Fasilitas Kerja (X3)	X1.1	.586	0.444	Valid
	X1.2	.442	0.444	Valid
	X1.3	.428	0.444	Valid
	X1.4	.639	0.444	Valid
	X1.5	.447	0.444	Valid
	X1.6	.568	0.444	Valid
	X1.7	.516	0.444	Valid
	X1.8	.461	0.444	Valid
	X1.9	.639	0.444	Valid
	X1.10	.503	0.444	Valid

Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan (Y)

VARIABEL	ITEM	r-hitung	r-tabel	KETERANGAN
Kinerja karyawan (Y)	X1.1	.438	0.444	Valid
	X1.2	.458	0.444	Valid
	X1.3	.665	0.444	Valid
	X1.4	.622	0.444	Valid
	X1.5	.586	0.444	Valid
	X1.6	.512	0.444	Valid
	X1.7	.549	0.444	Valid
	X1.8	.460	0.444	Valid
	X1.9	.558	0.444	Valid
	X1.10	.596	0.444	Valid

Berdasarkan hal tersebut, suatu nilai validitas dapat diukur dalam variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) maka didapat dengan jumlah responden yaitu 20 responden sebagai sampel uji coba Instrumen penelitian

(Kuisisioner), maka didapat nilai pada Tabel Product Moment didapat. nilai  $r$ -tabel = 0,444. Apabila hasil  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel, artinya yaitu sebuah instrumen penjelasan tersebut dianggap valid. Hasil penelitian tampak semua menunjukkan bahwa variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) sehingga pada table 4.1 cukup besar dimana hasil pengujian diatas  $r$ -tabel = 0,444 maka dapat dimanfaatkan sebagai pengukuran data penelitian yang variabel.

### b. Uji Reabilitas Instrumen

Instrumen Uji Reliabilitas digunakan jika semua item pertanyaan sudah teruji valid, kemudahan dalam melakukan uji kualitas ialah mengukur sejauh mana suatu instrumen data tersebut reliabel. Maka peneliti memakai strategi alpha cronbach dengan adaptasi SPSS 25. Kriteria besarnya koefisien reliabilitas adalah sebagai berikut.<sup>39</sup>

- 1) 0,80-1,00 artinya reliabilitas sangat tinggi
- 2) 0,60-0,80 artinya reliabilitas tinggi
- 3) 0,40-0,60 artinya reliabilitas cukup
- 4) 0,20-0,40 artinya reliabilitas rendah

Tabel 4.7 Hasil Uji reabilitas Motivasi Kerja (X1)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	10

<sup>39</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta, Rineka Cipta, 2006), 276



### Hasil Uji reabilitas Disiplin Kerja (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	10

### Hasil Uji reabilitas Fasilitas Kerja (X3)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	10

### Hasil Uji reabilitas Kinerja karyawan (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	10

Berdasarkan pada tabel 4.7, bahwa variabel X1 bernilai 0.740 dengan reliabilitas tinggi, variabel X2 mendapat nilai yaitu 0.867 dengan reliabilitas sangat tinggi, variabel X3 mendapat nilai yaitu 0.856 dengan reliabilitas sangat tinggi, dan variabel Y mendapat nilai 0,973 dengan reliabilitas sangat tinggi. Sementara strategi alpha Cronbach jika pada nilai koefisien alpha didapat  $> 0,60$  sehingga pengukuran dikatakan reliabel, maka dalam alat ukur dapat digunakan oleh peneliti tersebut reliabel.

## 4. Hasil Penelitian

### a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui penyimpangan yang terjadi pada data yang digunakan untuk penelitian. Uji asumsi klasik meliputi uji *normalitas*, uji *multikolineritas*, uji *heteroskedastisitas*, dan uji *linearitas* Dalam

hal ini penulis menggunakan SPSS untuk pengolahan data. Adapun hasil dari pengolahan data adalah sebagai berikut:

### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji statistik One Sample Kolmogrov-Smirnov. Berikut hasil uji normalitas :

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardize d Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.40169692
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.175
	Positive	.141
	Negative	-.105
Test Statistic		.175
Asymp. Sig. (2-tailed)		.175

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.6 uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*, nilai signifikan sebesar 0,175 atau lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

### 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam pengujian model regresi terdapat korelasi. Multikolinieritas adalah hubungan linier antara variabel independen di dalam regresi berganda.

Model regresi yang baik apabila tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas pada penelitian ini menggunakan analisis perhitungan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Dengan nilai tolerance  $> 0,10$  a nilai VIF  $< 10$ . Adapun hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolenieritas

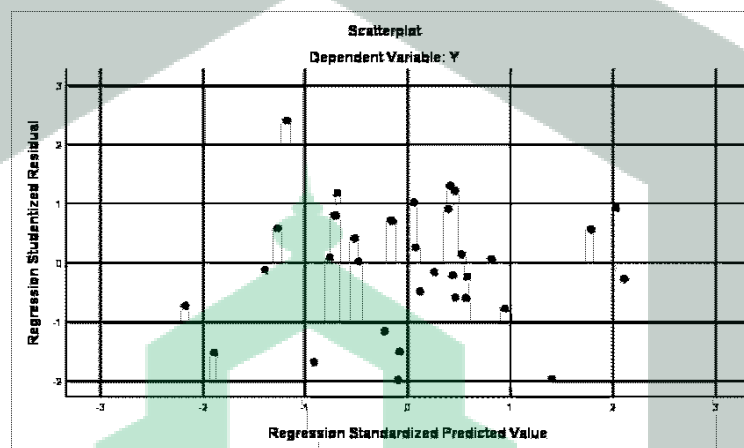
		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.673	4.645		-1.221	.231		
	Motivasi Kerja (X1)	.438	.101	.427	4.332	.000	.820	1.219
	Disiplin Kerja (X2)	.355	.115	.329	3.097	.004	.709	1.410
	Fasilitas Kerja (X3)	.353	.105	.357	3.358	.002	.705	1.419

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)  
Sumber : Data diolah SPSS 25

Dari tabel tersebut hasil dari pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,820, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,709, Fasilitas Kerja (X3) sebesar 0,705, dan nilai VIF untuk variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 1,219, Disiplin Kerja (X2) sebesar 1,410, Fasilitas Kerja (X3) sebesar 1,419, Maka dapat dinyatakan bahwa nilai tolerance dari variabel-variabel tersebut diperoleh lebih dari 0,1. Dan hasil dari nilai VIF pada variabel tersebut adalah kurang dari 10. Maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*, jika dalam grafik *scatterplot* penyebaran data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu maka kesimpulannya adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Adapun hasil dari uji *heteroskedastisitas* dapat dilihat pada gambar.



Gambar 4.2 Grafik Scatterplot

Sumber : Data diolah SPSS 25

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Correlations

			Motivasi Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Fasilitas Kerja (X3)	Unstandar dized Residual
Spearman's rho	Motivasi Kerja (X1)	Correlation	1.000	.366*	.369*	-.065
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.	.031	.029	.709
		N	35	35	35	35
	Disiplin Kerja (X2)	Correlation	.366*	1.000	.505**	-.132
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.031	.	.002	.449
		N	35	35	35	35
	Fasilitas Kerja (X3)	Correlation	.369*	.505**	1.000	-.058
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.029	.002	.	.739
		N	35	35	35	35
Unstandardized Residual	Correlation	-.065	-.132	-.058	1.000	
	Coefficient					
	Sig. (2-tailed)	.709	.449	.739	.	
	N	35	35	35	35	

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

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

Sumber : Data diolah SPSS 25

Hasil output uji heteroskedastisitas menggunakan uji orrelation yaitu Nilai signifkansi 2-tailed adalah 0,709, 0449, dan 0,739 > 0,05. Hal ini menyatakan bahwa varian residual medel regresi ini adalah homogen atau medel regresi yang di peroleh terbebas dari kasus heteroskedastisitas.

#### 4) Uji Linearitas

Secara umum uji linearitas untuk mengetahui apakah dua variabel

mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3) dengan variabel Kinerja karyawan (Y). dalam beberapa referensi dinyatakan bahwa uji linearitas merupakan syarat sebelum dilakukannya uji regresi linier. Suatu uji yang dilakukan harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier antara variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3) dengan variabel Kinerja karyawan (Y), sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linier antara variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3) dengan variabel Kinerja karyawan (Y). Adapun hasil uji linieritas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji ANOVA Table Motivasi kerja

			Sum of		Mean		
			Squares	Df	Square	F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	10.304	2	5.152	13.893	.000
karyawan (Y)	Groups	Linearity	10.240	1	10.240	27.613	.000
Motivasi Kerja		Deviation from	.064	1	.064	.173	.681
(X1)		Linearity					
	Within Groups		11.867	32	.371		
	Total		22.171	34			

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji linieritas (uji Anova Tabel) pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai sig *linearity* untuk nilai pasar data tersebut adalah

sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai signifikan *deviation from linearity* data tersebut adalah sebesar  $0.681 > 0.05$ . Jadi data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik, untuk nilai Motivasi kerja karena nilai signifikan *linearity* lebih kecil dari 0.05 dan nilai sig. *deviation from linearity* lebih besar dari 0.05.

Tabel 4.10 Hasil Uji ANOVA Table Disiplin kerja

			Sum of		Mean		
			Squares	Df	Square	F	Sig.
Kinerja karyawan (Y)	Between Groups	(Combined)	10.035	2	5.018	13.230	.000
		Linearity	9.790	1	9.790	25.815	.000
Disiplin Kerja (X2)		Deviation from Linearity	.245	1	.245	.645	.428
	Within Groups		12.136	32	.379		
	Total		22.171	34			

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji linieritas (uji Anova Tabel) pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai sig *linearity* untuk nilai pasar data tersebut adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai signifikan *deviation from linearity* data tersebut adalah sebesar  $0.428 > 0.05$ . Jadi data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik, untuk nilai Disiplin kerja karena nilai signifikan *linearity* lebih kecil dari 0.05 dan nilai sig. *deviation from linearity* lebih besar dari 0.05.

Tabel 4.11 Hasil Uji ANOVA Table Fasilitas kerja  
ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	Df	Square	F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	10.312	2	5.156	13.913	.000
karyawan (Y) *	Groups	Linearity	10.312	1	10.312	27.826	.000
Fasilitas Kerja		Deviation	.000	1	.000	.001	.977
(X3)		from					
		Linearity					
	Within Groups		11.859	32	.371		
	Total		22.171	34			

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji linieritas (uji Anova Tabel) pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai sig *linearity* untuk nilai pasar data tersebut adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai signifikan *deviation from linearity* data tersebut adalah sebesar  $0.977 > 0.05$ . Jadi data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik, untuk nilai Fasilitas kerja karena nilai signifikan *linierity* lebih kecil dari 0.05 dan nilai sig. *deviation from linearity* lebih besar dari 0.05.

#### b. Analisis Regresi Berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (soft were) komputer program SPSS 25. Hasil pengujian regresi berganda pada variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Fasilitas Kerja (X3), yang mempengaruhi *tax amnesty* dilihat dalam Tabel 4.12.



Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized		Standardized		Collinearity	
		Coefficients		Coefficients		Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance
Model							VIF
1	(Constant)	-5.673	4.645		-1.221	.231	
	Motivasi Kerja (X1)	.438	.101	.427	4.332	.000	1.219
	Disiplin Kerja (X2)	.355	.115	.329	3.097	.004	1.410
	Fasilitas Kerja (X3)	.353	.105	.357	3.358	.002	1.419

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Data diolah SPSS 25

Pada penelitian ini digunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan faktor-faktor yang mempengaruhi wajib pajak untuk mengikuti tax amnesty sebagai berikut:

$$Y = -5.673 + 0.438 X_1 + 0.355 X_2 + 0.355 X_3$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai a sebesar -5.673 merupakan konstanta atau keadaan saat variable kinerja karyawan belum di pangaruhi oleh variable lainnya yaitu variabel Motivasi

Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Fasilitas Kerja (X3), jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.

- b. BX1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,438, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel harga maka mempengaruhi motivasi kerja sebesar 0,438, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. BX2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,355, menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel harga maka mempengaruhi Disiplin kerja sebesar 0,355, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- d. BX3 (nilai koefisien regresi X3) sebesar 0,353, menunjukkan bahwa variabel Fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel harga maka mempengaruhi Fasilitas kerja sebesar 0,353, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

### c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*. Untuk melihat diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, maka perlu dilakukan uji t untuk melihat pengaruh modal minimal dan preferensi risiko

terhadap minat investasi.

### 1) Uji T (Uji Parsial)

Penelitian ini memiliki hipotesis yang diuji untuk melihat Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh pada Kinerja karyawan (Y), atau tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.13 Uji t (Parsial)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.673	4.645		-1.221	.231
	Motivasi Kerja (X1)	.438	.101	.427	4.332	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.355	.115	.329	3.097	.004
	Fasilitas Kerja (X3)	.353	.105	.357	3.358	.002

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t pada tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 seperti terlihat pada Tabel 4.13 di atas, variabel Motivasi Kerja memiliki t hitung sebesar 4.332 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ( $\leq 0,05$ ) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai

signifikansi sebesar  $0,000 > 0,05$ ; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H0) ditolak dan (H1) **diterima**. Dengan Kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan..

2) Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 seperti terlihat di atas, variabel Disiplin Kerja memiliki t hitung sebesar 3,097 dan nilai signifikan sebesar 0,004. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ( $\leq 0,05$ ) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,004 > 0,05$ ; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H0) ditolak dan (H2) **diterima**. Dengan Kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.

3) Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 seperti terlihat di atas, variabel Fasilitas Kerja memiliki t hitung sebesar 3,358 dan nilai signifikan sebesar 0,002. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ( $\leq 0,05$ ) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,002 > 0,05$ ; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H0) ditolak dan (H3) **diterima**. Dengan Kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja karyawan.

## 2) Uji F (Uji Simultan)

Ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari

Goodness of Fit-nya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi dan nilai statistik F. Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh pada Kinerja karyawan (Y), secara bersama-sama (simultan) dilakukan Uji F (Uji Simultan). Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.685	3	5.562	31.426	.000
	Residual	5.486	31	.177		
	Total	22.171	34			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X3), Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

Pada tabel tersebut dapat dilihat nilai F 31.426 dengan nilai Signifikansi sebesar 0.000. Hal tersebut berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  **diterima**, dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba.

### 3) Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi atau uji  $R^2$  digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti

kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun hasil perhitungan  $R^2$  pada SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Uji Determinasi  $R^2$ 

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867	.753	.729	.421

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X3), Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel hasil perhitungan uji  $R^2$  tersebut dapat diketahui Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,867. Artinya, besarnya kemampuan variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3) dalam menjelaskan Kinerja karyawan adalah sebesar 86.7 % sedangkan 13,3 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

## **B. Pembahasan**

Penelitian ini akan membahas tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba. Untuk menjawab masalah tersebut peneliti menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dan melakukan observasi kepada responden dengan jumlah 35 orang karyawan. Lalu data yang

didapatkan dari kuesioner akan dianalisis menggunakan bantuan SPSS 25 agar mempermudah peneliti mengelola data penelitian.

### **1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara parsial (individu) variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi variabel tersebut maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.<sup>40</sup> Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Tentunya motivasi karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan namun tentunya dalam meningkatkan motivasi karyawan perlu adanya dukungan dari perusahaan itu sendiri dalam menunjang kinerja karyawan.

Kebanggaan seorang karyawan pada pekerjaannya menjadi motivasi positif tersendiri baginya. Kebanggaan dalam bekerja dapat diwujudkan

---

<sup>40</sup>Winardi. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. (Jakarta : Raja. Grafindo Persada. 2017), 31.

dengan memberikan tantangan dan penghargaan terhadap hasil kerja. Tantangan kerja merupakan bagian dari eksistensi atau keberadaannya jika ada tantangan dalam pekerjaannya karena menyangkut kepercayaan. Pada dasarnya pemberian tantangan bagi seorang karyawan adalah pemberian kepercayaan itu sendiri sehingga ia akan merasa dihargai keberadaannya, namun harus diiringi dengan penghargaan yang sesuai apabila karyawan mencapai keberhasilan. Satu hal yang paling mendasar dalam mengindikasikan motivasi positif adalah pemberian imbalan berupa uang. Bagaimanapun pengkondisian suasana kerja sebaik mungkin, namun faktor pendapatan memegang peranan paling mendasar. Uang menyangkut kebutuhan mendasar setiap orang. Dalam teori Maslow kebutuhan dasar seseorang adalah kebutuhan fisiologis. Terpenuhinya kebutuhan fisiologis sangat dipengaruhi oleh tingkat pendapatannya.

Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Mangkunegara menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor



motivasi.<sup>41</sup> Sementara Mathis menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima.<sup>42</sup> Hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

Sedangkan pada penelitian terdahulu sejalan dengan penelitian Muhammad Ekhsan bahwa dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial kinerja karyawan.<sup>43</sup> Sejalan juga penelitian dari Surya Akbar bahwa motivasi yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.<sup>44</sup> Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan Kinerja karyawan di PT Bank Sulselbar Cabang Masamba maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hal ini disebabkan karena dalam motivasi yang di miliki karyawan sangat berpengaruh tentang kinerja yang di lakukannya.

---

<sup>41</sup>A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya. 2018), 71

<sup>42</sup>Mathis, R. L & Jackson, J. H, *Pemahaman kinerja karyawan*. (Jakarta, Indonesia: Ghalia, 2019), 32

<sup>43</sup> Muhammad Eksan, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan, "*Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*". Vol.13 No.1, Tahun 201; 4. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/>.

<sup>44</sup>Surya Akbar, Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, "*Jurnal manajemen unsera*", Vol.7 No.1, 2021; 42. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

## 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba

Menurut Mangkuprawira bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.<sup>45</sup> Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara parsial (individu) variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi variabel tersebut maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil, Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan disiplin kerja karyawan baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar aturan disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan pada hakekatnya juga merupakan pembatas

---

<sup>45</sup>Mangkuprawira, Sjafrri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia. 2019), 43.

kebebasan dari karyawan, oleh karena itu dalam usaha menegakkan suatu kedisiplinan tidak asal melaksanakan. Dengan kata lain kedisiplinan bukan hanya sekedar untuk kedisiplinan saja, tetapi kedisiplinan juga harus dapat menunjang tujuan perusahaan. Selain harus dapat menunjang tujuan perusahaan, maka kedisiplinan yang harus ditegakkan tersebut haruslah sesuai dengan kemampuan dari para karyawan. Dengan kata lain kita jangan menyuruh karyawan mengerjakan sesuatu yang sulit dilakukan. Sebab bila demikian maka aturan yang kita keluarkan apalagi disertai dengan ancaman hanya akan tinggal di atas kertas. Dan ini akan mengurangi kewibawaan dari pimpinan itu sendiri. Dengan demikian perusahaan harus meneliti terlebih dahulu peraturan yang akan diterapkan, mungkin peraturan itu sesuai dengan kemampuan karyawan atau tidak.

Penelitian terdahulu sejalan dengan penelitian hasil penelitian ini, Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi dimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan.<sup>46</sup> Sejalan juga penelitian Muhammad Ekhsan bahwa dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial kinerja karyawan.<sup>47</sup> Disiplin kerja merupakan kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang menunjukkan bahwa Disiplin

---

<sup>46</sup> Jufrizen, & Fadillah Puspita Hadi, Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi Kerja, "Sains Manajemen," Vol.7 No.1, Juni 2021; 5. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

<sup>47</sup> Muhammad Eksan, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan, "Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan". Vol.13 No.1, Tahun 201; 4. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/>.

kerja berpengaruh positif dan signifikan Kinerja karyawan di PT Bank Sulselbar Cabang Masamba maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hal ini disebabkan karena dalam disiplin kerja yang diterapkan oleh kantor membuat kinerja karyawan bisa meningkat.

Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan inventaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada perusahaan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba.

### **3. Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara parsial (individu) variabel Fasilitas kerja terhadap Kinerja karyawan dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi variabel tersebut maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan.

Sedangkan pada penelitian terdahulu sejalan dengan penelitian Muhammad Ekhsan bahwa dimana fasilitas kerja berpengaruh positif dan

signifikan secara parsial kinerja karyawan.<sup>48</sup> Sejalan juga penelitian dari Surya Akbar bahwa fasilitas kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>49</sup> Fasilitas kerja merupakan adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural.

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang menunjukkan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan Kinerja karyawan di PT Bank Sulselbar Cabang Masamba maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hal ini disebabkan karena dalam Fasilitas yang disediakan oleh piha kantor mendukung dalam kinerja karyawan. Secara ideal seorang karyawan apabila mendapat fasilitas akan berpengaruh positif terhadap kinerja, namun dalam pelaksanaannya terkadang seorang karyawan tidak mampu bekerja dengan baik, walaupun karyawan tersebut menerima fasilitas. Untuk kasus PT Bank Sulselbar Cabang Masamba, sejak pemberian fasilitas kepada karyawan tingkat kinerja dan etos kerja karyawan meningkat. Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas terutama yang berkaitan dengan sarana dan alat-alat pendukung dalam kantor yang digunakan karyawan untuk bekerja harus tersedia cukup bila mana perusahaan menginginkan peningkatan kinerja atau produktivitas karyawan. Analisa pemberian fasilitas pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba dalam pengembangan karier anggota/karyawan diberikan pemberdayaan pegawai.

---

<sup>48</sup> Muhammad Eksan, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan, *"Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan"*. Vol.13 No.1, Tahun 201; 4. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/>.

<sup>49</sup>Surya Akbar, Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, *"Jurnal manajemen unsera"*, Vol.7 No.1, 2021; 42. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

Fasilitas sangat penting artinya karena merupakan salah satu dorongan bagi para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Bukan hanya itu, tetapi fasilitas juga menjadi bagian terpenting dalam penyelesaian pekerjaan kantor bagi karyawan. Agar kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba dapat lebih meningkat maka perlu diperhatikan kebutuhan dari para karyawan. Perlu diperhatikan secara cermat untuk mengetahui kebutuhan fasilitas dari pada karyawan, demi terpenuhinya kinerja yang maksimal. Kebutuhan fasilitas karyawan merupakan konsep yang sangat relevan dalam meningkatkan kinerja.

Dengan mempertimbangkan hal tersebut diatas, maka pimpinan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba, yang berusaha memaksimalkan fasilitas kantor yang dianggap paling menentukan dalam meningkatkan kinerja para karyawan serta untuk mendukung, mempertahankan keberhasilan yang telah dicapai. Kinerja karyawan dalam sebuah instansi merupakan masalah sangat penting. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien juga merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan instansi tersebut. Masalah ini merupakan tanggung jawab instansi khususnya manajemen personalia. Agar kinerja karyawan terus meningkat, maka bagian manajemen personalia perlu selalu memperhatikan fungsinya dengan baik. Artinya apabila instansi memberikan fasilitas yang sesuai kepada karyawan, maka otomatis dengan sendirinya kinerja kerja karyawan semakin meningkat, yang pada akhirnya akan turut mempercepat/mempermudah proses pencapaian tujuan instansi. Kesimpulannya semakin baik fasilitas yang diterima oleh karyawan maka

kinerja karyawan semakin meningkat dan tujuan instansi semakin mudah untuk dicapai. Pengaruh fasilitas kerja di PT Bank Sulselbar Cabang Masamba perlu diperhatikan untuk mendapatkan kinerja yang baik. Karena hasil regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang searah (positif) antara fasilitas kerja dengan kinerja karyawan.

#### **4. Motivasi, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 seperti terlihat pada variabel Motivasi Kerja memiliki t hitung sebesar 4.332 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ( $\leq 0,05$ ) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000  $> 0,05$ ; maka disimpulkan bahwa hipotesis ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_1$ ) di terima. Dengan Kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

Variabel Disiplin Kerja memiliki t hitung sebesar 3,097 dan nilai signifikan sebesar 0,004. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ( $\leq 0,05$ ) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004  $> 0,05$ ; maka disimpulkan bahwa hipotesis ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_2$ ) di terima. Dengan Kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

Variabel Fasilitas Kerja memiliki t hitung sebesar 3,358 dan nilai signifikan sebesar 0,002. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ( $\leq 0,05$ ) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,002 > 0,05$ ; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H0) ditolak dan (H3) di terima. Dengan Kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh Fasilitas Kerja secara simulta terhadap Kinerja karyawan.

Hal yang sama dalam penelitian yang di lakukan oleh Unggul Priyatmono bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan, Secara simultan ( $R^2$ ) motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 66,3%.<sup>50</sup> Sejalan dengan Penelitian yang di lakukan oleh Muhammad Halim Indratho bahwa Hasil penelitian secara uji simultan menghasilkan Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bank Indonesia ( $0,000 < 0,05$ ).<sup>51</sup>

Hasil perhitungan uji  $R^2$  tersebut dapat diketahui Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,867. Artinya, besarnya kemampuan variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3) dalam menjelaskan Kinerja

<sup>50</sup> Unggul Priyatmono., Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Kharisma Buana Jaya, "*Jurnal Manajemen*", Vol, 2 No.2, 2017; 10, <http://lib.unnes.ac.id/30247/1/7101413187>.

<sup>51</sup> Muhammad Halim Indratho, Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Indonesia, "*Jurnal Manajemen Bisnis*", Vol, 1 No.1, 2021; 8, <http://repository.unsada.ac.id/2813/1/>.



karyawan adalah sebesar 86.7 % sedangkan 13,4 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan SPSS 25, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan di mana hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .
2. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan di mana hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,004 > 0,05$ .
3. Terdapat pengaruh Fasilitas Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan di mana hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,002 > 0,05$ .
4. Hasil perhitungan uji  $R^2$  tersebut dapat diketahui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, asilitas Kerja berpengaruh pada Kinerja karyawan sebesar 0,867. Artinya, besarnya kemampuan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dalam menjelaskan Kinerja karyawan adalah sebesar 86.7 % sedangkan 13,3 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

#### **B. Saran**

Untuk pengembangan lebih lanjut maka penulis memberikan saran yang sangat bermanfaat dan dapat membantu dalam Motivasi, Disiplin dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba, Yaitu :

1. Berkaitan dengan Motivasi kerja, pimpinan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba dapat memberikan reward atau penghargaan secara material dapat berupa tambahan gaji, bonus atas prestasinya, dan lain-lain serta penghargaan non material dapat berupa pujian langsung yang disampaikan kepada karyawan yang berprestasi hal ini mungkin saja bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT Bank Sulselbar Cabang Masamba.
2. Berkaitan dengan Disiplin kerja, Pihak PT Bank Sulselbar Cabang Masamba dapat memperketat lagi kedisiplinan karyawan seperti ketepatan waktu, kegunaan seragam, dan melaksanakan SOP agar karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba bisa meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.
3. Berkaitan dengan fasilitas kerja, perusahaan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba hendaknya menambah lagi jumlah perlengkapan komputer dan juga penerangan dalam kondisi baik sebagai sumber penerangan utama dan ventilasi cahaya atau jalan masuknya cahaya matahari sebagai sumber penerangan dari luar sehingga karyawan akan semakin semangat melakukan aktivitas dalam kantor.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Faisal Ali. (2016). Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dengan Motivasi Dan Kinerja karyawan. "*Jurnal. Manajemen SDM*". 3 (1): 6.
- Angriani. (2018). pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh,"*Jurnal Ekonomi Manajemen*". 2(1); 8- 65
- Arep I. dan Hendri Tanjung. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Revisi Edisi), Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmadi Alsa. (2002). *Pendekatan Kuantitatif dan kualitatif serta kombinasinya dalam Psikologi*, Bandung: Pustaka Pelajar.
- Batjo Nurdin, Mahadin Shaleh. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*, Makassar : Aksara Timur.
- Busyra Azheri. (2012). *Corporate Social Responsibility; Dari Voluntary Menjadi Mandatory*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Fregrace Meissy Purnawijaya. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Kedai 27 di Syrabaya", "*jurnal Manajemen*". 7 (1): 56.
- Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. "*Jurnal Manajemen dan Akuntansi*". 11 (2): 117-124.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. (Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Irfan Rizka Akbar, Desi Prasetyani, Nariah. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Krayawan pada PT Unggul Abadi di Jakarta,"*Jurnal Ekonomi Efektif*". 4 (2): 78.
- Jufrizen, Fadillah Puspita Hadi. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi Kerja, "Sains Manajemen". 7 No (1):5.

Melisa Nata, Bernhard Tewel Yantje Uhing. (2022). Analisa Perbandingan Kinerja karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada PT Bank Mandiri Tbk Ternate. "Jurnal EMBA".10 (1):710.

Muhammad Eksan. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. "Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan".13 (1):4.

Muhammad Halim Indratho. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Indonesia, "Jurnal Manajemem Bisnis", 1 (1): 8.

Nurdin Badjo, Mahadin Saleh. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama*. Makassar: Aksara Timur.

R.E. Freeman. (1984). *Strategic Management*. Boston: A Stakeholders Approach.

Raditya. (2017). Pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Stars International Kota Surabaya,"*Jurnal Ekonomi*". 1 (2): 34

Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, "Jurnal Penelitian Ipteks". 4 (1):55.

Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia.*, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Salju, Greis Patara. (2017). Pengaruh Fasilitas, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tana Lili, *Jurnal Manajemem SDM*, 1 (3):3.

Sofian Siregar. (2012). *statistic parametric untuk untuk penelitian kuantitatif*, Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Aarikunto. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Bandung: Rineka Cipta

Surya Akbar. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan," "Jurnal Jiaganis", 3 (1): 5.

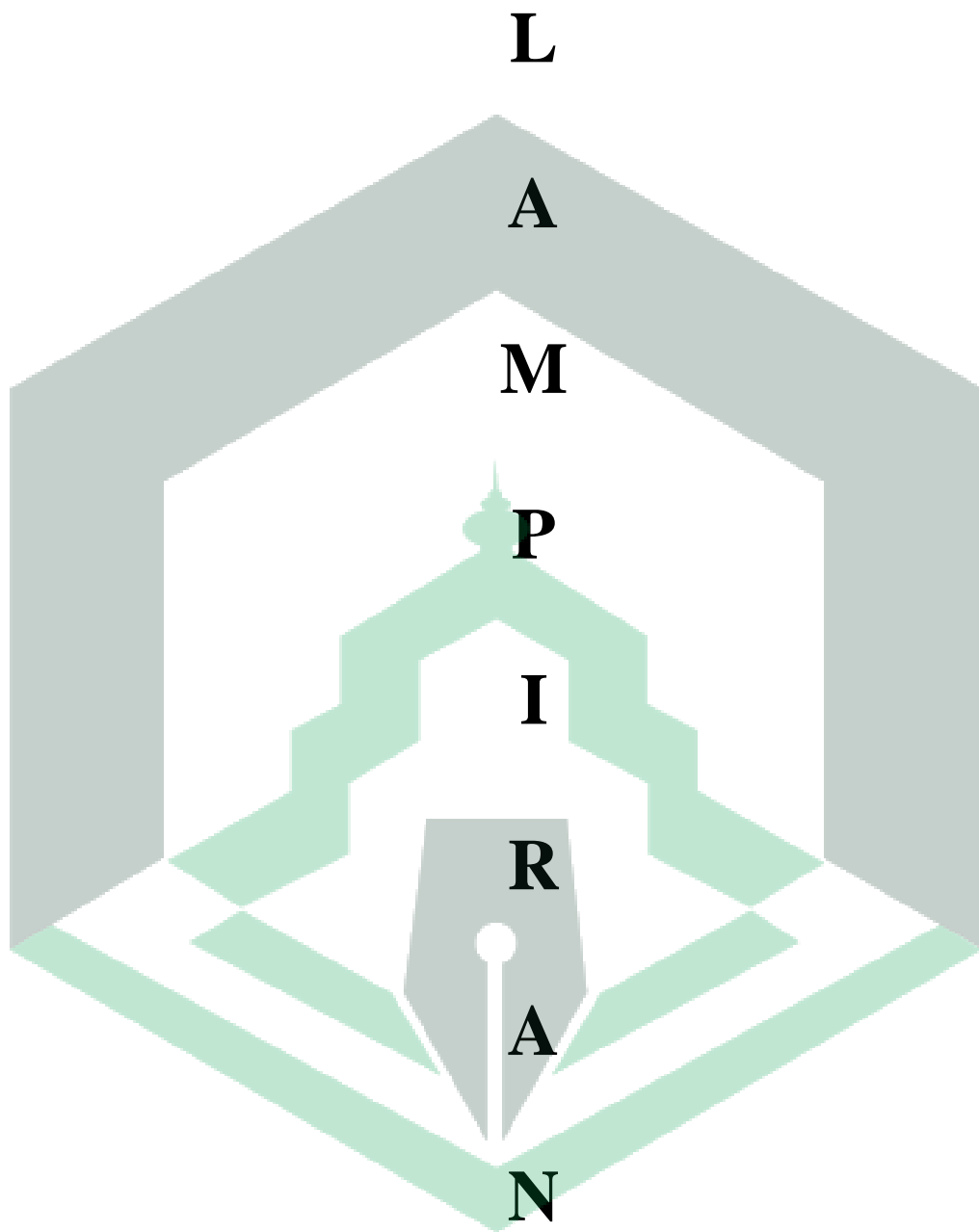
Syahrum, Salim. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka.

Totok Mardikanto. (2014). *CSR (Corporate Social Responsibility) (Tanggung Jawab Sosial Perusahaan)*, Bandung: Alfabeta.

Unggul Priyatmono. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Bagian Line Leavis Di Pt Kharisma Buana Jaya, "*Jurnal Manajemen SDM*", 1 (3): 56.

Yunus Handoko. (2014). Implementasi Social and Environmental Disclosure dalam Perspektif Teoritis. "*Jurnal JIBEKA*", 8 (2): 74.





Lampiran 1 :

**KUESIONER PENELITIAN**

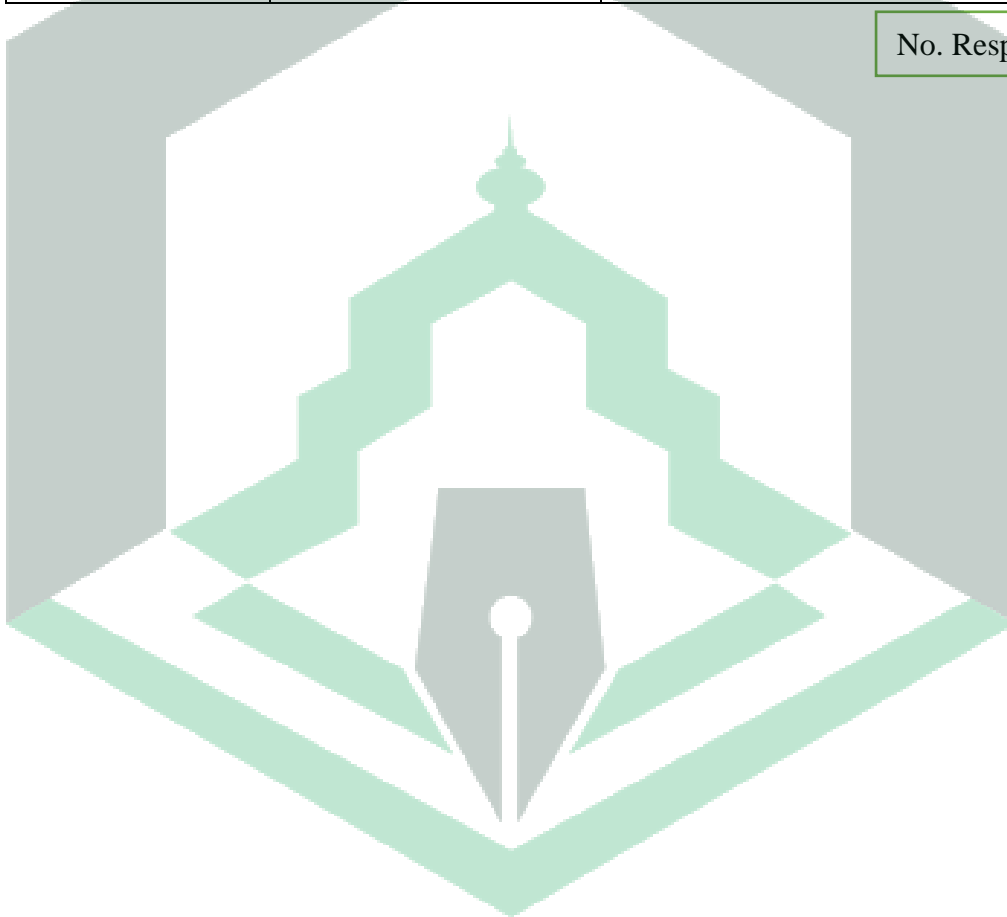
Variabel	Indikator	PERTANTAAAN
Motivasi Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan Fisik</li> <li>2. Kebutuhan Rasa Aman</li> <li>3. Kebutuhan Sosial</li> <li>4. Kebutuhan Akan Penghargaan</li> <li>5. Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya telah di berikan jaminan kesehatan oleh Pihak Bank</li> <li>2. Saya di berikan toleransi jika tidak hadir di kantor Ketika dalam keadaan sakit</li> <li>3. Pihak Bank memberikan pelayanan keamanan seperti tersedianya P3K dan keselamatan kerja oleh karyawan</li> <li>4. Pihak bank memberikan keamaan kerja dalam hal tindak kejahatan yang mungkin akan terjadi</li> <li>5. Pihak Bank telah memberikan jaminan sosial tunjangan kesejahteraan karyawan</li> <li>6. Pihak bank memberikan jaminan sosial berupa hari tua, jaminan kematian, dan tunjangan pensiun</li> <li>7. Pihak bank memberikan reword kepada karyawan yang kinerjanya bagus dan mencapai tergat</li> <li>8. Pihak bank memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang pekerjaan selalu bagus</li> <li>9. Pihak bank memberikan motivasi dan manajemen stress setiap kali dalam bekerja</li> <li>10. Pihak bank memberikan pelatihan khusus dalam manajemen pekerjaan agar bisa mencapai target kerja</li> </ol>
Disiplin Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kehadiran</li> <li>2. Tata cara kerja</li> <li>3. Ketaatan pada atasan</li> <li>4. Kesadaran bekerja</li> <li>5. Tanggung jawab</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya tidak pernah datang terlambat ke kantor</li> <li>2. Saya selalu hadir setiap briving di pagi hari</li> <li>3. Saya selalu mengejakan pekerjaan saya sesuai prosedur kantor</li> <li>4. Saya mengerjakan tugas kantor dengan tersistematis</li> <li>5. Saya selalu loyal dengan atsan saya</li> <li>6. Saya selalu malaporkan kendala dan juga kebutuhan saya kepada pimpinan</li> <li>7. Saya selalu sadar akan tanggung jawab yang di berikan kepada bank</li> </ol>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>8. Saya tidak pernah lalai dan ceroboh atas pekerjaan yang saya lakukan</li> <li>9. Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab</li> <li>10. Jika saya bersalah maka saya siap di berikan sanksi disiplin kerja</li> </ul>
Fasilitas Kerja (X3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Sesuai dengan kebutuhan.</li> <li>2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja.</li> <li>3. Mudah dalam penggunaan.</li> <li>4. Mempercepat proses kerja.</li> <li>5. Penempatan ditata dengan benar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Pengadaan fasilitas kantor tersedia sesuai dengan kebutuhan Bank</li> <li>2. Setiap kali saya mengajukan permohonan fasilitas penunjang pekerjaan pihak bank selalu merealisasikan</li> <li>3. Dengan tersedianya fasilitas penunjang kerja pekerjaan saya bisa optimal dan baik</li> <li>4. Saya mampu menggunakan seperangkat komputer dengan benar sesuai prosedur</li> <li>5. Sebelum menggunakan alat kantor terlebih saya diberikan orientasi sebelumnya</li> <li>6. Fasilitas yang di berikan pihak bank mudah di pahami penggunaannya</li> <li>7. Dengan tersedianya fasilitas penunjang kerja pekerjaan saya bisa efektif</li> <li>8. Dengan fasilitas yang tersedia pekerjaan selalu cepat dan tepat sesuai target</li> <li>9. Fasilitas yang di sediakan bank tertata dengan baik dan benar</li> <li>10. Ruang perjaan sangat luas sehingga fasilitas kantor bisa di tambah</li> </ul>
Kinerja karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kerapian pekerjaan</li> <li>2. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>3. Kualitas pekerjaan</li> <li>4. Kuantitas Pekerjaan</li> <li>5. Pengetahuan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil pekerjaan saya secara kualitas memuaskan pimpinan</li> <li>2. Saya selalu menggunakan pakain rapi dan tanda pengenal karyawan setiap bekerja</li> <li>3. Pekerjaan saya selalu selesai dengan tepat waktu</li> <li>4. Saya tidak pernah bermalas-malasan dalam bekerja</li> <li>5. Hasil pekerjaan saya secara kualitas sesuai dengan standar kualitas kantor</li> <li>6. Perjaan saya sering di nilai baik dari atasan</li> </ul>

		<ol style="list-style-type: none"><li>7. Saya mampu menghindari kerugian yang diakibatkan kelalaian sendiri</li><li>8. Saya selalu melaporkan pekerjaan saya sesuai dengan penggunaan anggaran dan transparansi</li><li>9. Saya telah bekerja dengan baik karena di dukung oleh pelatihan dan pengetahuan yang saya miliki</li><li>10. Saya di tempatkan di posisi saya sekarang karena saya menguasai dan mengetahui manajemen kerja di posisi tersebut</li></ol>
--	--	--

No. Responden :



**PERNYATAAN KUESIONER**  
**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN FASILITAS KERJA**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK SULSELBAR CABANG**  
**MASAMBA**

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu mengisi data kepegawaian terakhir terlebih dahulu dengan cara memberi tanda centrang (√) pada pilihan jawaban. Seluruh data responden diperlakukan secara rahasia dan hanya diakses oleh peneliti.

**A. Data Responden**

Nama/Inisial : .....

Usia : .....

Jabatan : L  P

Pendidikan :

Lama Bekerja :

**B. PERNYATAAN**

Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya telah di berikan jaminan kesehatan oleh Pihak Bank				
2	Saya di berikan toleransi jika tidak hadir di kantor Ketika dalam keadaan sakit				
3	Pihak Bank memberikan pelayanan keamanan seperti tersedianya P3K dan keselamatan kerja oleh karyawan				
4	Pihak bank memberikan keamaan kerja dalam hal tindak kejahatan yang mungkin akan terjadi				
5	Pihak Bank telah memberikan jaminan sosial tunjangan kesejahteraan karyawan				
6	Pihak bank memberikan jaminan sosial berupa hari tua, jaminan kematian, dan				

	tunjangan pension				
7	Pihak bank memberikan reward kepada karyawan yang kinerjanya bagus dan mencapai target				
8	Pihak bank memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang pekerjaan selalu bagus				
9	Pihak bank memberikan motivasi dan manajemen stress setiap kali dalam bekerja				
10	Pihak bank memberikan pelatihan khusus dalam manajemen pekerjaan agar bisa mencapai target kerja				

Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya tidak pernah datang terlambat ke kantor				
2	Saya selalu hadir setiap briving di pagi hari				
3	Saya selalu menjejakan pekerjaan saya sesuai prosedur kantor				
4	Saya mengerjakan tugas kantor dengan tersistematis				
5	Saya selalu loyal dengan atasan saya				
6	Saya selalu malaporkan kendala dan juga kebutuhan saya kepada pimpinan				
7	Saya selalu sadar akan tanggung jawab yang di berikan kepada bank				
8	Saya tidak pernah lalai dan ceroboh atas pekerjaan yang saya lakukan				
9	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab				
10	Jika saya bersalah meka saya siap di berikan sangsi disiplin kerja				

## Variabel Fasilitas Kerja (X3)

No	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Pengadaan fasilitas kantor tersedia sesuai dengan kebutuhan Bank				
2	Setiap kali saya mengajukan permohonan fasilitas penunjang pekerjaan pihak bank selalu merealisasikan				
3	Dengan tersedianya fasilitas penunjang kerja pekerjaan saya bisa optimal dan baik				
4	Saya mampu menggunakan seperangkat komputer dengan benar sesuai prosedur				
5	Sebelum menggunakan alat kantor terlebih saya diberikan orientasi sebelumnya				
6	Fasilitas yang di berikan pihak bank mudah di pahami penggunaannya				
7	Dengan tersedianya fasilitas penunjang kerja pekerjaan saya bisa efektif				
8	Dengan fasilitas yang tersedia pekerjaan selalu cepat dan tepat sesuai target				
9	Fasilitas yang di sediakan bank tertata dengan baik dan benar				
10	Ruang perjaan sangat luas sehingga fasilitas kantor bisa di tambah				

## Variabel Fasilitas Kerja (X3)

No	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Hasil pekerjaan saya secara kualitas memuaskan pimpinan				

2	Saya selalu menggunakan pakain rapi dan tanda pengenal karyawan setiap bekerja				
3	Pekerjaan saya selalu selesai dengan tepat waktu				
4	Saya tidak pernah bermalas-malasan dalam bekerja				
5	Hasil pekerjaan saya secara kualitas sesuai dengan standar kualitas kantor				
6	Perjaan saya sering di nilai baik dari atasan				
7	Saya mampu menghindari kerugian yang diakibatkan kelalaian sendiri				
8	Saya selalu melaporkan pekerjaan saya sesuai dengan penggunaan anggaran dan transparansi				
9	Saya telah bekerja dengan baik karena di dukung oleh pelatihan dan pengetahuan yang saya miliki				
10	Saya di tempatkan di posisi saya sekarang karena saya menguasai dan mengetahui manajemen kerja di posisi tersebut				

#### Kinerja karyawan (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Hasil pekerjaan saya secara kualitas memuaskan pimpinan				
2	Saya selalu menggunakan pakain rapi dan tanda pengenal karyawan setiap bekerja				
3	Pekerjaan saya selalu selesai dengan tepat waktu				
4	Saya tidak pernah bermalas-malasan dalam bekerja				

5	Hasil pekerjaan saya secara kualitas sesuai dengan standar kualitas kantor				
6	Perjaan saya sering di nilai baik dari atasan				
7	Saya mampu menghindari kerugian yang diakibatkan kelalaian sendiri				
8	Saya selalu melaporkan pekerjaan saya sesuai dengan penggunaan anggaran dan transparansi				
9	Saya telah bekerja dengan baik karena di dukung oleh pelatihan dan pengetahuan yang saya miliki				
10	Saya di tempatkan di posisi saya sekarang karena saya menguasai dan mengetahui manajemen kerja di posisi tersebut				

Terimakasih atas kesempatan bapak/ibu dalam mengisi dan merespon kuesioner ini sebagai pendukung dalam penelitian yang saya lakukan,







P8	Pearson	.257	.171	.612**	-.328	.287	.357	.408	1	.471*	.236	.635
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.274	.471	.004	.158	.220	.122	.074		.036	.317	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P9	Pearson	.121	.099	.105	-.032	.179	.157	.105	.471*	1	.303	.455
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.612	.678	.660	.895	.450	.508	.660	.036		.195	.044
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P10	Pearson	.061	-.061	.115	.174	.174	.289	.346	.236	.303	1	.465
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.800	.800	.628	.463	.463	.217	.135	.317	.195		.039
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOT AL	Pearson	.575**	.450**	.576**	.445**	.660**	.652**	.806**	.635**	.455*	.465*	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.008	.058	.008	.018	.002	.002	.000	.003	.044	.039	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.740	.743	10

B. X2

### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
												L
P1	Pearson	1	.336	.572**	.404	.210	.380	.279	-.015	-.210	.140	.717
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)		.147	.008	.077	.374	.098	.234	.951	.374	.556	.000





P6	Pearson	.630**	.126	.303	.000	.000	1	.303	.200	.236	.000	.568
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.003	.597	.195	1.000	1.000		.195	.398	.317	1.000	.009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P7	Pearson	.435	.206	.121	.257	.157	.303	1	-.182	.043	.157	.516
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.055	.384	.612	.274	.508	.195		.444	.858	.508	.020
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P8	Pearson	.126	.126	-.182	.000	.000	.200	-.182	1	.471*	.289	.461
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.597	.597	.444	1.000	1.000	.398	.444		.036	.217	.017
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P9	Pearson	.134	.134	-.171	.375	.357	.236	.043	.471*	1	.612**	.639
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.574	.574	.471	.103	.122	.317	.858	.036		.004	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P10	Pearson	-.055	-.055	.157	.357	.063	.000	.157	.289	.612**	1	.503*
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.819	.819	.508	.122	.794	1.000	.508	.217	.004		.024
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOT AL	Pearson	.586**	.442**	.448	.639**	.447*	.568**	.516*	.661	.639**	.503*	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.007	.041	.058	.002	.048	.009	.020	.017	.002	.024	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.856	.654	10

D. Y

## Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTA L
P1	Pearson	1	.145	.667**	-.192	.250	.105	-.111	-.076	-.218	-.076	.448
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)		.541	.001	.416	.288	.660	.641	.749	.355	.749	.045
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P2	Pearson	.145	1	-.055	.378	.218	-.023	-.218	-.150	-.190	-.150	.458
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.541		.819	.100	.355	.924	.355	.527	.421	.527	.072
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P3	Pearson	.667**	-.055	1	.289	.375	.419	.250	-.115	-.327	.459*	.665
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.001	.819		.217	.103	.066	.288	.630	.159	.042	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P4	Pearson	-.192	.378	.289	1	.289	.303	.192	-.132	-.126	.397	.622
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.416	.100	.217		.217	.195	.416	.578	.597	.083	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P5	Pearson	.250	.218	.375	.289	1	.157	.250	-.115	-.327	.459*	.586
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.288	.355	.103	.217		.508	.288	.630	.159	.042	.007
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P6	Pearson	.105	-.023	.419	.303	.157	1	.105	-.168	-.252	.313	.512
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.660	.924	.066	.195	.508		.660	.478	.285	.180	.021
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P7	Pearson	-.111	-.218	.250	.192	.250	.105	1	.688**	.145	.688**	.549
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.641	.355	.288	.416	.288	.660		.001	.541	.001	.012
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P8	Pearson	-.076	-.150	-.115	-.132	-.115	-.168	.688**	1	.350	-.053	.460
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.749	.527	.630	.578	.630	.478	.001		.130	.826	.081

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P9	Pearson	-.218	-.190	-.327	-.126	-.327	-.252	.145	.350	1	-.150	.558
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.355	.421	.159	.597	.159	.285	.541	.130		.527	.008
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P10	Pearson	-.076	-.150	.459*	.397	.459*	.313	.688**	-.053	-.150	1	.596
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.749	.527	.042	.083	.042	.180	.001	.826	.527		.006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOT	Pearson	.448**	.458	.665**	.622**	.586**	.512*	.549*	.460**	.558**	.596**	1
AL	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.045	.072	.001	.003	.007	.021	.012	.081	.008	.006	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.973	.536	10

## Uji Validitas dan Reabilitas Instrument

Tabel r Product Moment  
Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Lampiran 3 :

**Master Tabel**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN FASILITAS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK SULSELBAR CABANG  
MASAMBA**

**A. Data Responden**

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja
1	Faisal	35	Laki-laki	S1	8 tahun
2	Andiras	30	Laki-laki	S1	7 tahun
3	Hevysilvia	32	Perempuan	S1	7 tahun
4	Onya	30	Perempuan	S1	7 tahun
5	Achmad	32	Laki-laki	S1	7 tahun
6	Kurniati	34	Perempuan	S1	6 tahun
7	Nasrullah	34	Laki-laki	S1	5 tahun
8	Arifin	29	Laki-laki	DIII	5 tahun
9	Esad D	28	Laki-laki	S1	5 tahun
10	Kaharuddin	30	Laki-laki	S1	4 tahun
11	Nadia W.A	27	Perempuan	SMA	2 tahun
12	Wahyudi W	26	Laki-laki	SMA	2 tahun
13	Evelyn T.M	26	Perempuan	SMA	1 tahun
14	Yuni	26	Perempuan	S1	3 tahun
15	Seniawati	25	Perempuan	SMA	2 tahun
16	Rezky R.	28	Laki-laki	SMA	2 tahun
17	Samra	28	Perempuan	S1	3 tahun
18	Moch F.	29	Laki-laki	DIII	3 tahun
19	Vivid S.	27	Perempuan	S1	3 tahun
20	Mega U.	25	Perempuan	SMA	3 tahun
21	Reza A.	24	Perempuan	SMA	2 tahun
22	Asrul	27	Laki-laki	S1	4 tahun
23	Hasyim	28	Laki-laki	S1	3 tahun
24	Aria N.	30	Laki-laki	SMA	3 tahun
25	Jeki	32	Laki-laki	SMA	3 tahun
26	Noor Z.L	34	Laki-laki	SMA	3 tahun
27	Agustin	27	Perempuan	S1	3 tahun
28	M. Rexa K.R	28	Laki-laki	S1	4 tahun
29	Sukma	27	Perempuan	S1	3 tahun
30	Ahmad A.	29	Laki-laki	SMA	4 tahun
31	Rezky F.	30	Laki-laki	SMA	4 tahun
32	Miftahul J.	25	Perempuan	SMA	3 tahun
33	Muh. Said	27	Laki-laki	SMA	4 tahun
34	Muh. Munirwan	26	Laki-laki	SMA	4 tahun
35	Sawaluddin	29	Laki-laki	SMA	4 tahun



B. Transkrip hasil Kuisisioner

Motivasi Kerja (X1)										Disiplin Kerja (X2)										Fasilitas Kerja (X3)										Kinerja karyawan (Y)													
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Jum	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Jum	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Jum	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Jum
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40		
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	8	4	4	4	4	4	4	4	40			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40			







Lampiran 4 :

## HASIL OUTPUT SPSS

### A. Uji Karakteristik

#### Statistics

		Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja
N	Valid	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0

#### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	1	2.9	2.9	2.9
	26-30 tahun	22	62.9	62.9	65.7
	>30 tahun	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

#### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	16	45.7	45.7	45.7
	S1	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

#### Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 tahun	18	51.4	51.4	51.4
	> 3 tahun	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

## B. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Fasilitas Kerja (X3)	Kinerja karyawan (Y)
N		35	35	35	35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	39.29	39.17	39.09	39.23
	Std. Deviation	.789	.747	.818	.808
	Most Extreme Differences				
	Absolute	.303	.238	.240	.287
	Positive	.183	.219	.194	.170
	Negative	-.303	-.238	-.240	-.287
Test Statistic		1.303	1.238	1.240	1.287
Asymp. Sig. (2-tailed)		.456	.236	.246	.345

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.40169692
Most Extreme Differences	Absolute	.175
	Positive	.141
	Negative	-.105
Test Statistic		.175
Asymp. Sig. (2-tailed)		.175

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## 2. Uji Multikolinearitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.673	4.645		-1.221	.231		
	Motivasi Kerja (X1)	.438	.101	.427	4.332	.000	.820	1.219
	Disiplin Kerja (X2)	.355	.115	.329	3.097	.004	.709	1.410
	Fasilitas Kerja (X3)	.353	.105	.357	3.358	.002	.705	1.419

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Motivasi Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Fasilitas Kerja (X3)
1	1	3.999	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.000	121.974	.02	.66	.09	.37
	3	.000	140.944	.23	.19	.36	.59
	4	.000	155.258	.76	.15	.55	.04

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

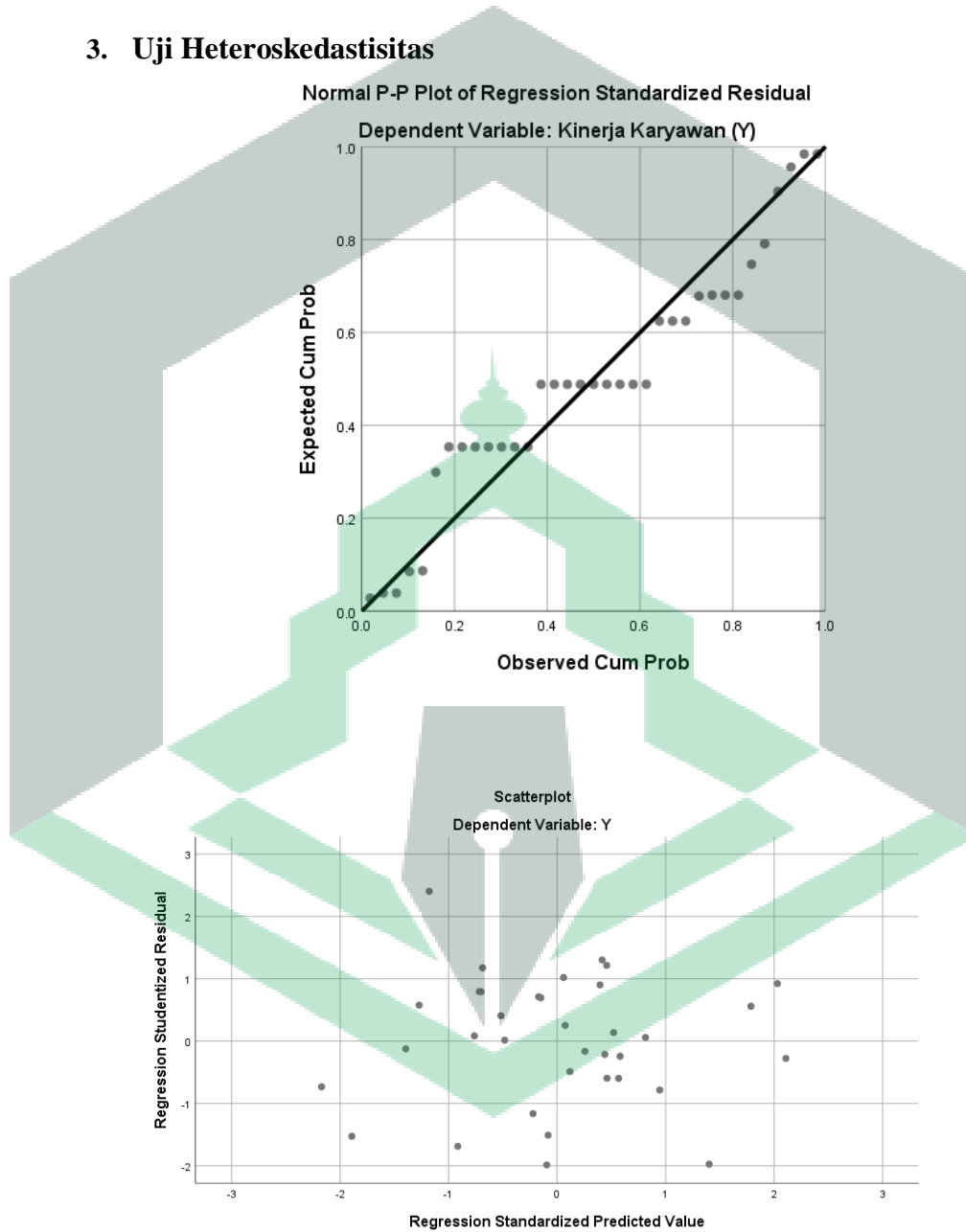
### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	37.87	40.16	39.23	.701	35
Std. Predicted Value	-1.944	1.327	.000	1.000	35
Standard Error of Predicted Value	.076	.242	.135	.047	35
Adjusted Predicted Value	37.84	40.17	39.23	.692	35
Residual	-.805	.905	.000	.402	35
Std. Residual	-1.914	2.152	.000	.955	35
Stud. Residual	-2.016	2.377	-.004	1.063	35
Deleted Residual	-.934	1.105	-.004	.499	35

Stud. Deleted Residual	-2.127	2.586	-.001	1.117	35
Mahal. Distance	.150	10.247	2.914	2.641	35
Cook's Distance	.000	.340	.068	.115	35
Centered Leverage Value	.004	.301	.086	.078	35

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

### 3. Uji Heteroskedastisitas



### Correlations

		Motivasi Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Fasilitas Kerja (X3)	Unstandardiz ed Residual
Motivasi Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.364*	.371*	.000
	Sig. (2-tailed)		.032	.028	1.000
	N	35	35	35	35
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	.364*	1	.505**	.000
	Sig. (2-tailed)	.032		.002	1.000
	N	35	35	35	35
Fasilitas Kerja (X3)	Pearson Correlation	.371*	.505**	1	.000
	Sig. (2-tailed)	.028	.002		1.000
	N	35	35	35	35
Unstandardized Residual	Pearson Correlation	.000	.000	.000	1
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	1.000	
	N	35	35	35	35

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

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

#### 4. Uji Linearitas

### Correlations

			Motivasi Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Fasilitas Kerja (X3)	Unstandard ized Residual
Spearman's rho	Motivasi Kerja (X1)	Correlation Coefficient	1.000	.366*	.369*	-.065
		Sig. (2-tailed)	.	.031	.029	.709
		N	35	35	35	35
	Disiplin Kerja (X2)	Correlation Coefficient	.366*	1.000	.505**	-.132
		Sig. (2-tailed)	.031	.	.002	.449
		N	35	35	35	35



Fasilitas Kerja (X3)	Correlation Coefficient	.369 <sup>*</sup>	.505 <sup>**</sup>	1.000	-.058
	Sig. (2-tailed)	.029	.002	.	.739
	N	35	35	35	35
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.065	-.132	-.058	1.000
	Sig. (2-tailed)	.709	.449	.739	.
	N	35	35	35	35

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

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

### C. Analisis Regresi Berganda

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan (Y) * Motivasi Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	10.304	2	5.152	13.893	.000
		Linearity	10.240	1	10.240	27.613	.000
		Deviation from Linearity	.064	1	.064	.173	.681
Within Groups			11.867	32	.371		
Total			22.171	34			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan (Y) * Disiplin Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	10.035	2	5.018	13.230	.000
		Linearity	9.790	1	9.790	25.815	.000
		Deviation from Linearity	.245	1	.245	.645	.428
Within Groups			12.136	32	.379		
Total			22.171	34			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan (Y)	Between Groups	(Combined)	10.312	2	5.156	13.913	.000
		Linearity	10.312	1	10.312	27.826	.000
		Deviation from Linearity	.000	1	.000	.001	.977
	Within Groups		11.859	32	.371		
	Total		22.171	34			

## D. Analisis Regresi Berganda

### 1. Uji Determinasi ( $R^2$ )

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867	.753	.729	.421

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X3), Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

### 2. Uji F (Uji Simultan)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.685	3	5.562	31.426	.000
	Residual	5.486	31	.177		
	Total	22.171	34			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X3), Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

### 3. Uji T (Uji Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-5.673	4.645		-1.221	.231
	Motivasi Kerja (X1)	.438	.101	.427	4.332	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.355	.115	.329	3.097	.004
	Fasilitas Kerja (X3)	.353	.105	.357	3.358	.002

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

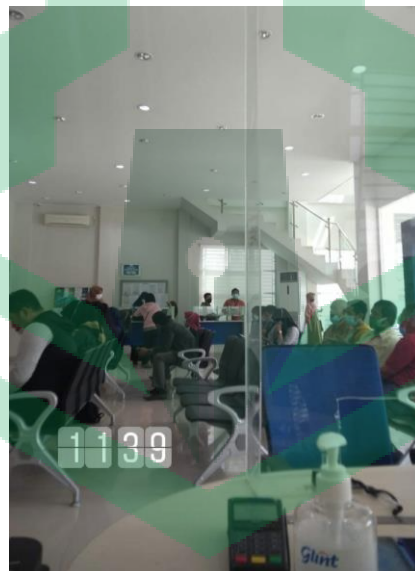


Lampiran 5 :

### DOKUMENTASI PENELITIAN



**Figure 1 Bersama Karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba**



**Figure 2 Lobi PT Bank Sulselbar Cabang Masamba**

Lampiran 6. Surat DPMPTSP dan Surat Izin Bank Sulselbar Cabang Masamba

**PEMERINTAH KABUPATEN LUWU UTARA**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
**(DPMPTSP)**  
 Jalan Simpursiang Kantor Gabungan Dinas No.27 Telp/Fax 0473-21536 Kode Pos 92961 Masamba

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
 Nomor : 20071/01604/SKP/DPMPTSP/VII/2022

Membaca : Permohonan Surat Keterangan Penelitian an. Andi Wahyuningsih Tenriawaru beserta lampirannya.  
 Menimbang : Rekomendasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu Utara Nomor 070/272/VII/Bakesbangpol/2022 Tanggal 04 Juli 2022  
 Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementrian Negara;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
6. Peraturan Bupati Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 11 Tahun 2018 tentang Pelimpahan Kewenangan Perizinan, Non Perizinan dan Penanaman Modal Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan : Memberikan Surat Keterangan Penelitian Kepada :

Nama : Andi Wahyuningsih Tenriawaru  
 Nomor : 085212347169  
 Telepon :  
 Alamat : Den. Tolangi, Desa Tolangi Kecamatan Sukamaju, Kab. Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan  
 Sekolah / : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo  
 Instansi :  
 Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba  
 Penelitian :  
 Lokasi : PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba, Kelurahan Bone Tua Kecamatan Masamba, Kab. Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan

Dengan ketentuan sebagai berikut

1. Surat Keterangan Penelitian ini mulai berlaku pada tanggal 11 Juli s/d 11 Agustus 2022.
2. Mematuhi semua peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
3. Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang surat ini tidak mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surat Keterangan Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan batal dengan sendirinya jika bertentangan dengan tujuan dan/atau ketentuan berlaku.

Diterbitkan di : Masamba  
 Pada Tanggal : 05 Jun 2022

  
**LAHMA JANI, ST**  
 NIP : 196604151998081007

Retribusi : Rp. 0,00  
 No. Seri : 20071



Nomor : SR/Al/B/MSB/VII/2022

Masamba, 05 Juli 2022

Lampiran : -

Perihal : Persetujuan Penelitian

Kepada Yth,  
Andi Wahyuningsih Tenriwaru  
Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam  
IAIN Palopo  
Di-  
Palopo

Menunjuk surat saudara Nomor : B 420/IN.19/FEBl.04/KS.02/06/2022, Tanggal 29 Juni 2022 Perihal : Permohonan Izin Penelitian, maka dengan ini di sampaikan bahwa permohonan saudara pada prinsipnya disetujui dengan Judul Skripsi yang diajukan.

Demikian di sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

PT.BANK SULSELBAR  
Cabang Masamba

Faisal Sukma  
Pemimpin

**Tembusan :**

^ Pemimpin Divisi Audit Internal & Anti Fraud PT.BankSulselbar

^ Arsip.

Daftar Nama Mahasiswa (D) Cabang IAIN Palopo sebagai berikut:

PT. BANK PEMANGKONAN DAERAH SULAWESI SELATAN DAN SULAWESI BARAT  
Jalan Pahlawan, D.I. Kalimantan Tengah - Makassar 90120  
Tel. +62-411 859171 (Hunting) Fax. +62-411 859 178  
Web Site : www.banksulselbar.co.id

## Lampiran 7. Riwayat Hidup

**RIWAYAT HIDUP**

Andi Wahyuningsih Tenriawaru, lahir di desa Bungadidi pada tanggal 29 september 1999.

Penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Andi Fitri dan ibu bernama Eni. Saat ini, penulis bertempat tinggal di desa Tolangi Kecamatan Sukamaju Kabupaten Luwu utara. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2012 di SDN 177 TOLANGI Desa Tolangi Kecamatan Sukamaju Kabupaten Luwu Utara, kemudian di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP NEGERI 03 Mappedeceng dan selesai pada tahun 2015, kemudian melanjutkan pendidikan di SMA NEGERI 02 Luwu Utara dengan mengambil jurusan Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) dan lulus SMA di tahun 2018, Penulis melanjutkan pendidikan di bidang ilmu Manajemen yaitu prodi Manajemen Bisnis syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) palopo. Pada akhirnya penulis membuat tugas akhir skripsi untuk menyelesaikan pendidikan S1 dengan judul Skripsi “PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK SULSELBAR CABANG MASAMBA”