

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PNM UNIT  
MEKAAR WARU TIMUR KOTA PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo untuk  
melakukan Penelitian Skripsi dalam Rangka Penyelesaian Studi Jenjang Sarjana  
pada Program Studi Perbankan Syariah*



**IAIN PALOPO**

**Diajukan oleh**

**NOVIA RAMADHANI PUTRI**

2004020114

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2025**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PNM UNIT  
MEKAAR WARU TIMUR KOTA PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo untuk  
melakukan Penelitian Skripsi dalam Rangka Penyelesaian Studi Jenjang Sarjana  
pada Program Studi Perbankan Syariah*



**IAIN PALOPO**

**Diajukan oleh**

**NOVIA RAMADHANI PUTRI**

2004020114

**Pembimbing:**

**Zainuddin S, S.E., M.Ak.**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2025**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novia Ramadhani Putri

NIM : 20 0402 0114

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian 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, 10 April 2025

Yang membuat pernyataan,



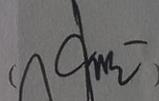
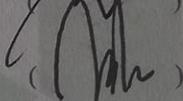
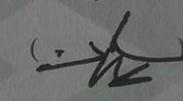
Novia Ramadhani Putri  
20 0402 0114

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PNM Unit Mekaar Wara Timur Kota Palopo yang ditulis oleh Novia Ramadhani Putri Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2004020114, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Jumat, tanggal 25 April 2025 Miladiyah bertepatan dengan 26 Syawal 1446 Hijriah, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 5 Mei 2025

### TIM PENGUJI

- |  |                   |   |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. | Ketua Sidang      | (  )  |
| 2. Ilham, S.Ag., M.A.                    | Sekretaris Sidang | (  ) |
| 3. Dr. H. Muh. Rasbi, S.E., M.M.         | Penguji I         | (  ) |
| 4. Agusalim Sunusi, S.E., M.M.           | Penguji II        | (  ) |
| 5. Zainuddin S, S.E., M.Ak.              | Pembimbing        | (  ) |

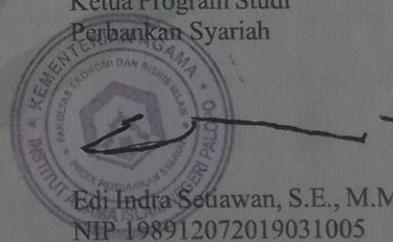
### Mengetahui

Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.  
NIP. 198201242009011006

Ketua Program Studi  
Perbankan Syariah



Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.  
NIP. 198912072019031005

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ  
وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ (أما بعد)

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Yang telah menganugera hkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PNM Unit Mekaar Wara Timur Kota Palopo" setelah melalui proses yang panjang.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dalam bidang Perbankan Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Burhalim Ali dan Ibunda Jumiati yang telah membesarkan, merawat, mendidik serta senantiasa selalu memberikan nasehat dengan tulus dan penuh kasih sayang, yang selalu mendoakan yang terbaik untuk penulis. Jasa dan segala pengorbanan yang telah mereka berikan akan selalu menjadi inspirasi dalam perjalanan hidup penulis.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag. Selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo beserta Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan Dr. Munir Yusuf, M.Pd. Wakil Rektor Bidang Administratif Umum Perencanaan dan Keuangan Dr. Masruddin, M.Hum. dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Dr. Mustaming, M.HI. yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu Institut Agama Islam Negeri Palopo.
2. Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo beserta Wakil Dekan Bidang Akademik Dr. Fasiha, S.E.I.,M.E.I. Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Muzayyanah Jabani, S.T.,M.M. Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Muhammad Ilyas, S.Ag.,MA.
3. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah, Bapak Umar, S.E., M.SE Selaku Sekertaris Program Studi Perbankan Syariah beserta seluruh dosen dan staf di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu dan mengarahkan penyelesaian skripsi ini.
4. Zainuddin S, S.E., M.Ak Selaku dosen pembimbing utama skripsi, yang telah memberikan bimbingan, arahan dan masukan kepada penulis dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
5. Dr. H. Muh. Rasbi, S.E., M.M. Selaku Penguji utama, yang telah memberikan arahan, kritikan serta saran untuk penyelesaian skripsi ini.

6. Agusalm Sunusi, S.E., M.M. Selaku Penguji Kedua yang telah memberikan arahan, kritikan serta saran untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Andi Farhami Lahila M, S.E.Sy., M.Sy. Selaku Dosen Penasihat Akademik yang telah memberikan arahan pada lingkup akademik selama perkuliahan.
8. Seluruh dosen dan staf di lingkungan kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang telah memberikan pengajaran serta bantuan kepada penulis mulai dari awal masuk kuliah sampai menyelesaikannya.
9. Abu Bakar, S.Pd., M.Pd selaku Kepala Unit Perpustakaan IAIN Palopo beserta seluruh staf perpustakaan IAIN Palopo yang telah membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan mengenai penelitian dalam skripsi ini.
10. Kepada keluargaku tercinta dan saudara-saudaraku tersayang Akbar dan Syifa. Terima kasih selalu telah memberikan banyak doa, dukungan dan nasehat kepada penulis, hingga sampai pada penyusunan skripsi ini.
11. Kepada Nabila Anggun Lestari. Terima kasih selalu mendukung, menghibur, dan menyemangati penulis sampai pada penyelesaian skripsi ini.
12. Kepada kawan-kawanku Nova, Aidini, Lisa, Ririn, Adelia, Nurhalisa dan Sarmila. Terima kasih yang tulus atas kebersamaan, bantuan, dukungan dan semangat yang diberikan selama masa-masa perkuliahan hingga pada proses penyusunan skripsi ini. Semoga pertemanan kita tetap terjalin selalu, sukses selalu kawan.

13. Kepada teman-teman seperjuangan, mahasiswa Program studi Perbankan Syariah IAIN Palopo angkatan 2020 (khususnya kelas PBS E) yang telah menyemangati penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga hasil karya ini dapat memberikan kontribusi positif, manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi sumber inspirasi bagi penelitian selanjutnya.

Palopo, 30 Desember 2024

Novia Ramadhani Putri

20 0402 0114

## PEDOMAN TRANSLITERASI

### A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. Konsonan

Tabel 0.1 Tansliterasi Konsonan

HurufArab	Nama	HurufLatin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṣ	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	ḏ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye

ص	Sad	ṣ	Es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	te(dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	Apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ya

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

**Tabel 0.2 Vokal Tunggal**

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Fathah	A	A
اِ	Kasrah	I	I
اُ	Damma	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

**Tabel 0.3 Vokal Rangkap**

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اي	Fatha dan ya	Ai	a dan i
اوي	Fatha dan wau	Au	a dan u

## 3. Maddah

*Maddah* atau xitres xitressxi yang lambangnya berupa harakat dan huruf transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

**Tabel 0.4 Maddah**

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا...ى	<i>Fathah dan alif</i> Atau <i>ya'</i>	ā	a dan garis di atas
ى-ى	<i>Kasrah dan ya'</i>	ī	I dangaris di atas
ُو	<i>Dammah dan wau</i>	ū	U dan garis di atas

Contoh:

مرات : *māta*

رامى : *ramā*

قيل : *qīla*

يُموت : *yamūtu*

#### 4. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta'marbutah ada dua, yaitu: ta'marbutah yang hidup atau men dapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan ta'marb xiitre yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudhah al-athfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاهِلَةُ : *al-madinah al-fādhilah*

الْحِكْمَةُ : *hikmah*

Kalau pada kata yang berakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h)

## 5. Syaddah (Tasyid)

Syaddah atau tasydid yang dalam xiiiitress tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda asydid (-'), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbānā</i>
نَجَّيْنَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقِّ	: <i>al-ḥaqq</i>
نُعْمٍ	: <i>nu'ima</i>
أَدْوُن	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf ع ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (—ع), xiiiitressxiii ditrasliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī.

Contoh:

أَلِيٍّ	: 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)
أَرَبِيٍّ	: 'Arabi (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam xiiiitress tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang transliterasi seperti biasa, *al-*, baik xiiiitress ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qomariyah*. Kata sandang tidak

mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalāh*(*az-zalzalāh*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

## 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf *hamzah* menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila *hamzah* terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

Contoh:

تَامُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْعُ : *al-nau'*

سَيِّئٌ : *syai'un*

أُمُورٌ : *umirtu*

## 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata *al-Qur'an* (dari *al-Qur'ān*), *alhamdulillah*, dan *munaqasyah*.

Contoh:

*Syarh al-Arba 'in al-Nawāwī*

*Risālah fi Ri'āyah al-Maslahah*

## 9. Lafz al-Jalālah (الله)

Kata “Allah” yang didahului seperti partikel seperti huruf xvtr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللهِ *billāh* دَائِمًا *dāimillāh* يُبَيِّنُ *yubayyinu*

Adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafaz al-jalālah*, di transliterasikan dengan huruf [t].

Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللهِ *hum fi rahmatillāh*

## 10. Huruf Kapital

Walau xvtr tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramadhān al-lazī unzila fih al-Qur'an*

*Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī*

*Naşr Ḥāmid Abū Zayd*

*Al-Maşlahah fi al-Tasyrī' al-Islāmī*

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar xvitressxvi atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muḥammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad Ibnu)

Naşr Ḥāmid Abū Zāid, ditulis menjadi: Abū Zāid, Naşr Ḥāmid (bukan: Zāid, Naşr Ḥamīd Abū)

## B. Daftar Singkatan

SWT	= <i>Subhānahū wa ta'ālā</i>
SAW	= <i>Ṣallallāhu 'Alaihi wa Sallam</i>
AS	= <i>'Alaihi al-Salām</i>
IAIN	= Institut Agama Islam Negri Palopo
FEBI	= Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
SPSS	= Statistika Packagen for Sosial Seirse
UU	= Undang-undang
:	= Bagi
x	= Kali
-	= Kurang
+	= Tambah
>	= Lebih dari
<	= Kurang dari
X	= Variabel independent
Y	= Variabel dependen
H <sub>1</sub>	= Hipotesis satu
H <sub>0</sub>	= Hipotesis nol
N	= Jumlah responden
SM	= Sebelum Masehi
QS.../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Āli 'Imrān/3: 4
HR	= Hadist Riwayat

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>PRAKATA</b> .....	v
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xviii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xx
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xxi
<b>DAFTAR HADIST</b> .....	xxii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xxiii
<b>ABSTRAK</b> .....	xxiv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	8
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	8
B. Landasan Teori .....	11
C. Kerangka Pikir.....	14
D. Hipotesis Penelitian .....	15
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	17
A. Jenis Penelitian .....	17
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	17
C. Devinisi Operasional Variabel .....	17
D. Populasi dan Sampel .....	19

E. Sumber Data .....	20
F. Instrumen Penelitian .....	20
G. Analisis Data .....	24
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>29</b>
A. Hasil Penelitian.....	29
B. Pembahasan .....	44
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>55</b>
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran.....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>63</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Uji Validitas .....	22
Tabel 3.2 Uji Reliabilitas.....	24
Tabel 4.1 Jenis Kelamin .....	32
Tabel 4.2 Usia.....	32
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel.....	33
Tabel 4.4 Uji Normalitas .....	41
Tabel 4.5 Uji Multikolonieritas .....	41
Tabel 4.8 Uji Heterokedastisitas.....	42
Tabel 4.9 Uji Parsial (Uji-T) .....	43
Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi (Uji-R).....	43
Tabel 4.11 Uji Simultan (Uji-F).....	44

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	14
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	31

## DAFTAR HADIST

Hadist mengenai motivasi kerja .....	2
--------------------------------------	---

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 .....	65
Lampiran 2 .....	66
Lampiran 3 .....	67
Lampiran 4 .....	71
Lampiran 5 .....	72
Lampiran 6 .....	75
Lampiran 7 .....	87

## ABSTRAK

**Novia Ramadhani Putri, 2025.** *''Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PNM Unit Mekaar Wara Timur Kota Palopo.''* Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Zainuddin S, S.E., M.Ak.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PNM Unit Mekaar Wara Timur Kota Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis ada atau tidaknya pengaruh dari motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi sampel penelitian sebanyak 16 seluruh karyawan.

Jenis penelitian ini penelitian kuantitatif deskriptif dengan metode Analisis Regresi Linear Berganda dengan melakukan uji olah data statistik melalui SPSS versi 26 data diperoleh melalui observasi dan penyebaran kuesioner menggunakan skala likert. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kemudian variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji-F bahwa kedua variabel berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, sehingga semua hipotesis penelitian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Kemudian dari hasil uji koefisien determinasi  $R^2$  diketahui bahwa persentase besar pengaruh dari variabel X terhadap Y dalam penelitian ini yaitu 44,9%, dan sisanya 55,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan.

## ABSTRACT

**Novia Ramadhani Putri, 2025.** *“The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PNM Mekaar Wara Timur Unit, Palopo City”*. Sharia Banking Study Program Thesis, Faculty of Economics and Islamic Business, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Zainuddin S, S.E., M.Ak.

This thesis examines the influence of work motivation and work environment on employee performance at PNM Mekaar Wara Timur Unit, Palopo City. The study aims to determine and analyze whether work motivation and work environment significantly affect employee performance. The sample population consists of 16 employees. This research employs a descriptive quantitative approach using the Multiple Linear Regression Analysis method, with statistical data processed through SPSS version 26.

Data were collected through observations and questionnaires based on a Likert scale. The findings reveal that the Work Motivation variable ( $X_1$ ) has a significant effect on Employee Performance. Similarly, the Work Environment variable ( $X_2$ ) also significantly affects Employee Performance.

Based on the results of the F-test, both independent variables jointly influence the dependent variable, confirming that all research hypotheses ( $H_1$ ) are accepted, while the null hypotheses ( $H_0$ ) are rejected. Furthermore, the R-squared determination coefficient test indicates that the two independent variables collectively account for 44.9% of the variation in the dependent variable (Employee Performance), while the remaining 55.1% is influenced by other factors not examined in this study.

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat karyawan bersemangat untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas-tugas mereka. Motivasi kerja yang tinggi tidak hanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan produktif, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Menurut Daniel Goleman (2020), kecerdasan emosional merupakan faktor kunci yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih termotivasi dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.<sup>1</sup> Kecerdasan emosional membantu karyawan dalam mengelola stres, berkomunikasi dengan efektif, dan bekerja sama dalam tim, yang semuanya merupakan faktor penting yang berdampak positif pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat memaksa setiap organisasi untuk tidak hanya berfokus pada strategi bisnis tetapi juga pada pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) mereka. SDM yang berkualitas menjadi faktor penentu utama keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan dalam pasar yang semakin kompetitif. Kinerja karyawan, yang merupakan cerminan dari kualitas SDM, memainkan peran penting dalam

---

<sup>1</sup> Riandari, F., Alesha, A., & Sihotang, M. (2023). *Measuring the position of human intelligence in influencing its success. Ministries and Theology*, 1(1), 33–44. <https://doi.org/10.35335/bx2day86>.

menentukan apakah perusahaan dapat mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjangnya.<sup>2</sup> Sumber daya manusia (SDM) di dalam perusahaan merujuk pada serangkaian proses yang mencakup perekrutan, pelatihan, evaluasi, serta pemberian penghargaan kepada karyawan. Selain itu SDM juga bertanggung jawab atas pengelolaan tenaga kerja, termasuk aspek kesehatan, keselamatan, dan keadilan di lingkungan kerja.<sup>3</sup> Bahwa setiap individu akan memperoleh hasil yang sesuai dengan usaha dan kerja keras yang dilakukan, oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif menjadi sangat penting, karena hanya dengan pengelolaan yang baik, perusahaan dapat memastikan bahwa SDM mereka memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S An-Najm : 39-40

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ (۳۹) وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ (۴۰)

Terjemahannya :

‘ Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Bahwa sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya).’(QS. An-Najm: 39-40).<sup>4</sup>

Makna dari hadist ayat di atas dalam penelitian ini, adalah bahwa setiap individu akan memperoleh hasil sesuai dengan usaha dan kerja keras yang telah dilakukan. Dalam dunia kerja ini penting memastikan bahwa setiap karyawan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja secara optimal. Ayat tersebut juga menekankan aspek pertanggung jawaban, di mana setiap usaha dan kerja keras

<sup>2</sup> Putra, D. A., & Adriansyah, A. (2022). *Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan employee engagement terhadap kinerja tenaga ahli Fraksi X DPR RI*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 8(3), 124. <https://doi.org/10.35384/jemp.v8i3.344>.

<sup>3</sup> Arraniri, I. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Cirebon: Insania.

<sup>4</sup> QS. An-Najm: 39-40.

seseorang akan diperlihatkan sebagai hasil dari kontribusi yang diberikan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh akan mendapatkan hasil yang sesuai dengan usaha mereka, baik dalam bentuk peningkatan kinerja, penghargaan dari perusahaan, maupun kepuasan pribadi dalam menjalankan amanah yang diberikan.

Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat beberapa gap penelitian yang belum sepenuhnya dieksplorasi, khususnya dalam konteks perusahaan di Indonesia. Misalnya, PT. Permodalan Nasional Madani (PNM), sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa keuangan, memiliki karakteristik yang unik dalam pengelolaan SDM dan kinerja karyawan. PNM memiliki fokus pada pengembangan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di seluruh Indonesia, dengan salah satu program unggulannya adalah PNM Mekaar. Program ini berfokus pada pemberdayaan perempuan prasejahtera melalui pinjaman modal usaha dan pendampingan, yang merupakan inisiatif penting dalam mendukung inklusi keuangan di Indonesia.<sup>5</sup>

Unit PNM Mekaar Wara yang berlokasi di kota Palopo, Sulawesi Selatan, didirikan pada tahun 2017 dan telah berperan signifikan dalam mendukung pertumbuhan ekonomi lokal. Namun, kondisi kerja di PNM Mekaar Wara menunjukkan perbedaan signifikan dibandingkan dengan banyak perusahaan lain. Sebagian besar karyawan di unit ini menghabiskan waktu kerja mereka di lapangan

---

<sup>5</sup> Sunarsa, S. (2022). *Tinjauan hukum Islam dalam praktik pinjaman uang: Penelitian di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekar Syariah Cabang Singajaya Kab. Garut Jawa Barat. Al-Afkar: Journal for Islamic Studies*, 5(3), 2614–4905.

untuk mengunjungi nasabah dan melakukan survei, sehingga mereka seringkali tidak berada di kantor selama jam kerja. Lingkungan kerja yang penuh tantangan, seperti padatnya jadwal kunjungan dan kondisi perkantoran yang belum mencapai standar ideal, dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan secara signifikan.

Observasi awal menunjukkan bahwa tugas-tugas lapangan yang dilakukan oleh karyawan PNM Mekaar Wara dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memiliki keterampilan khusus, seperti negosiasi dan empati yang tinggi, agar dapat menangani situasi di lapangan dengan baik. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat terjadi penurunan semangat dan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja karyawan. Tantangan ini diperparah dengan kondisi lingkungan kerja di kantor PNM Mekaar Wara yang masih belum mencapai standar yang diharapkan. Beberapa masalah yang ditemukan termasuk kurangnya fasilitas yang memadai, seperti komputer, kursi kerja, dan meja kerja, serta kurangnya perhatian terhadap estetika ruangan kantor.<sup>6</sup> Lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti ini tidak hanya dapat mengurangi produktivitas dan kepuasan karyawan, tetapi juga dapat merusak citra perusahaan di mata karyawan dan publik. Situasi ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut yang mendalam mengenai bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja, terutama dalam kondisi yang kurang ideal, dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terlebih lagi, penelitian ini penting untuk mengidentifikasi langkah-langkah apa saja yang perlu diambil oleh perusahaan

---

<sup>6</sup> Observasi dan wawancara langsung pada karyawan di PNM Unit Mekaar Wara Timur kota Palopo.

dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan memotivasi, agar karyawan dapat bekerja dengan efisiensi dan produktivitas yang optimal. Semakin profesional SDM yang pegang kendali, visi misi serta tujuan perusahaan akan dapat tercapai secara efektif, efisien, dan produktif.<sup>7</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap penelitian yang ada dengan menganalisis secara menyeluruh pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PNM Mekaar Wara kota Palopo. Dengan hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat memperoleh wawasan yang signifikan serta rekomendasi praktis yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan motivasi kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Peningkatan kinerja karyawan ini diharapkan tidak hanya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, harmonis, dan produktif.

---

<sup>7</sup> Budihardjo, M. (2015). *Panduan praktis penilaian kinerja karyawan*. Cibubur: Raih Asa Sukses.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PNM Unit Mekaar Wara kota Palopo?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PNM Unit Mekaar Wara kota Palopo?
3. Apakah Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PNM Unit Mekaar Wara kota Palopo?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PNM Unit Mekaar Wara kota Palopo
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PNM Unit Mekaar Wara kota Palopo
3. Untuk mengetahui motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PNM Unit Mekaar Wara kota Palopo

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerjanya di dalam perusahaan.
2. Bagi institut, dapat memberikan pengetahuan atau informasi kepada peneliti

lain dan diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya terkait dengan tema yang sama.

3. Bagi tempat penelitian, dapat memberikan pemahaman yang jelas tentang bagaimana motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan, lingkungan kerja menjadi lebih kondusif sehingga kinerja mereka lebih optimal, yang pada akhirnya mendukung kemajuan dan kesuksesan perusahaan.

## BAB II

### TINJAUAN/KAJIAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan merupakan komponen penting dalam suatu penelitian yang tidak dapat diabaikan, karena penelitian yang lengkap harus mencakup tinjauan atas penelitian-penelitian sebelumnya untuk mendapatkan perbandingan terkait dengan topik yang akan diteliti. Fungsinya untuk mengidentifikasi persamaan, perbedaan dan perkembangan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan (Silverius Y. Soeharso, 2023).<sup>8</sup>

Nama Penulis (Tahun) dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
Yos Soejarminto (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. <sup>9</sup>	Penelitian ini dengan penelitian Yos Soejarminto memiliki kesamaan dalam fokus pada motivasi dan lingkungan kerja. Menggunakan metode kuantitatif dengan skala likert dan dengan metode pengambilan sampel yaitu sampel jenuh.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu berbeda dalam hal ukuran sampel (16 vs 64 responden). Fokus penelitian yang berbeda, penelitian ini berfokus pada motivasi dan lingkungan kerja (tanpa disiplin kerja) dan lokasi penelitian yang berbeda, yakni di PNM Unit Mekaar	Hasil dari penelitian yang dilakukan menemukan bahwa ketiga variabelnya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang.

<sup>8</sup> Soeharso, S. Y. (2023). *Metode penelitian bisnis*. Yogyakarta: ANDI.

<sup>9</sup> Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang*. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>.

		Wara di Kota Palopo.	
Afriani Dwi Rahayu (2021) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PT Alas Petala Makmur. <sup>10</sup>	Penelitian ini dengan penelitian Afriani Dwi Rahayu memiliki kesamaan dalam fokus penelitian pada motivasi dan lingkungan kerja. Menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner skala likert dan dengan metode pengampilan sampel yaitu sampel jenuh.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu berbeda dalam hal ukuran sampel (16 vs 50 responden), berfokus pada kinerja karyawan (bukan komitmen) dan lokasi yang berbeda, yaitu PNM Unit Mekaar Wara di Kota Palopo.	Hasil penelitian yang dilakukan menemukan bahwa ketiga variabel yang di teliti mempengaruhi komitmen karyawan secara positif dan signifikan pada karyawan PT. Alas Petala Makmur.
Hari Mulyana (2023) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Garuda. <sup>11</sup>	Penelitian ini dengan penelitian Hari Mulyana memiliki kesamaan dalam fokus penelitian pada motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner skala likert.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu berbeda dalam hal ukuran sampel (16 vs 58 responden), dan lokasi penelitian yang berbeda, yaitu Puskesmas Garuda di Bandung dan PNM Unit Mekaar Wara di Kota Palopo.	Hasil penelitian menemukan kedua variabelnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Garuda.
Lisda L. Asi (2020) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja	Penelitian ini dengan penelitian Lisda L. Asi memiliki kesamaan pada fokus motivasi dan lingkungan	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu berbeda dalam hal ukuran sampel (16	Hasil penelitiannya menemukan bahwa ketiga variabel mempengaruhi

<sup>10</sup> Yuliarni, A., Anis, M., & Hamzah, A. (2021). *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru*. *Jurnal Al-Ilmi: Jurnal Riset Pendidikan Islam*, 1(2), 46–60. <https://doi.org/10.47435/al-ilm.v1i2.537>.

<sup>11</sup> Mulyana, H., Suryanto, S., & Hidayat, A. I. (2023). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Garuda Kecamatan Andir Kota Bandung*. *Journal Publicuho*, 6(3), 977–987. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i3.223>

Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. <sup>12</sup>	kerja. Menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner skala likert.	vs 205 responden), juga berbeda dalam fokus penelitian pada kinerja karyawan (bukan komitmen organisasi dan kinerja dosen) serta lokasi penelitian yang berbeda yaitu, Univesitas Negeri Gorontalo dan PNM Unit Mekaar Wara di Kota Palopo.	kinerja dosen secara positif dan signifikan di Universitas Negeri Gorontalo.
Sri Langgeng Ratnasari (2021) Pengaruh Gaya Kepimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. <sup>13</sup>	Penelitian ini dengan penelitian Sri Langgeng Ratnasari memiliki kesamaan pada fokus motivasi dan lingkungan kerja, serta menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner skala likert.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, yaitu berbeda dalam pengambilan sampel (16 vs 87 responden). Berbeda dalam fokus yang spesifik pada motivasi dan lingkungan kerja (tanpa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) serta perbedaan dalam hal lokasi penelitian yang dilakukan, yakni pada Stasiun BMKG Provinsi Kepulauan Riau	Hasil penelitiannya menemukan bahwa keempat variabel memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Stasiun BMKG Provinsi Kepulauan Riau.

<sup>12</sup> Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. T. (2021). *Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja dosen Universitas Negeri Gorontalo*. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 1–24. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>.

<sup>13</sup> Sri Langgeng Ratnasari and Gandhi Sutjahjo. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob)*, 1.4 (2021), 593–602 <<https://doi.org/10.33373/jmob.v1i4.3783>>.

		dan PNM Unit Mekaaar Wara di Kota Palopo.	
--	--	---	--

## B. Landasan Teori

### 1. Motivasi

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Agar manusia dapat diarahkan sesuai dengan keinginan perusahaan, maka penting untuk memahami motivasi mereka yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Motivasi ini menjadi faktor penentu dalam perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan hasil dari motivasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki peran yang tidak dapat digantikan oleh mesin dan teknologi. Karyawan dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan berupa tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha untuk meraih kesuksesan.<sup>14</sup> Dengan memahami motivasi manusia yang bekerja, perusahaan dapat lebih efektif dalam menggerakkan dan mengarahkan karyawan nya menuju pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi dapat bersumber dari faktor *eksternal* maupun *internal*. Motivasi *eksternal* melibatkan insentif dari luar individu, seperti penghargaan, bonus, atau promosi, sementara motivasi *internal* berasal dari dalam diri individu, seperti ambisi dan kepuasan pribadi. Dalam penelitian ini, motivasi kerja karyawan diukur berdasarkan indikator-indikator menurut Herzberg (1959), yaitu kebijakan

---

<sup>14</sup> Suswanti, E. (2022). *Motivasi kerja. Malang: Media Nusa Creative.*

perusahaan, hubungan dengan atasan, penghargaan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk pengembangan diri.<sup>15</sup>

Muzayyanah Jabani dan Zulkarnain (2016)<sup>16</sup> dalam jurnal penelitiannya yang mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Islam (Studi Pada Pt Bosowa Berlian Motor Kota Palopo) Dalam kesimpulannya dinyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Kota Palopo tahun 2016. Dari hasil pengujian analisis bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang berarti sudah jelas bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. Lingkungan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat seseorang lebih betah dan nyaman dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik atau buruk dapat menurunkan motivasi kerja seseorang. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menimbulkan stres dan kelelahan, sehingga dapat menurunkan kinerja dan produktivitas kerja. Ini menyoroti bahwa lingkungan kerja tidak hanya mencakup fisik tempat kerja, tetapi juga aspek-aspek lain seperti proses kerja dan dinamika antar individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang

---

<sup>15</sup> Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>.

<sup>16</sup> Lubis, D., & Jabani, A. M. (2016). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam Islam (Studi pada PT Bosowa Berlian Motor Kota Palopo)*. *Journal of Institution and Sharia Finance*, 3(1), 125–146. <https://doi.org/10.24256/joins.v3i1.1447>.

mempengaruhi lingkungan kerja, seperti kondisi lingkungan kerja, penerangan, suhu udara, keamanan, dan hubungan antar karyawan juga dijelaskan sebagai elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kinerja karyawan.<sup>17</sup>

lingkungan kerja mencakup faktor-faktor fisik, sosial, dan psikologis yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor fisik termasuk kondisi tempat kerja seperti penerangan, suhu, dan keamanan, sedangkan aspek sosial dan psikologi melibatkan budaya perusahaan, dukungan sosial, serta tingkat stress dan kepuasan kerja. Aspek-aspek ini mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.<sup>18</sup> Juga faktor finansial yang berhubungan dengan jaminan kesejahteraan karyawan seperti besarnya gaji yang diberikan, tunjangan, maupun promosi jabatan.<sup>19</sup> Penelitian ini menggunakan indikator-indikator dari Sedarmayanti (2009) untuk mengukur lingkungan kerja, yaitu hubungan antar karyawan, fasilitas, suasana kerja, dan keamanan.

Dhea Fadillah, Fasiha, Nurfadilah (2024)<sup>20</sup> dalam jurnal penelitiannya mengenai pengaruh lingkungan, produk, harga dan merek terhadap keputusan pembelian produk ramah lingkungan pada KFC Kota Palopo. Dalam kesimpulannya dinyatakan bahwa kepedulian terhadap lingkungan, kesadaran akan

---

<sup>17</sup> Rulianti, E., & Nurpibadi, G. (2023). *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan*. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849–858.

<sup>18</sup> Susilo, D., & Muhardono, A. (2021). *Analisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) tenaga pendidik*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(September), 95–102. <http://www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi>.

<sup>19</sup> Rahmawati, I. (2020). *Karakteristik individu dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kinerja karyawan*. Jombang: LPMM.

<sup>20</sup> Fadillah, N. D., & Fasiha. (2024). *Pengaruh lingkungan, produk, harga dan merek terhadap keputusan pembelian produk ramah lingkungan pada KFC Kota Palopo*.

produk ramah lingkungan, harga, dan merek memiliki hubungan yang kuat dan signifikan secara simultan. Temuan tersebut relevan dengan penelitian ini, dalam konteks lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan, di mana kesadaran dan kepedulian terhadap aspek lingkungan di tempat kerja dapat memengaruhi motivasi, produktivitas, serta loyalitas karyawan.

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada pencapaian hasil kerja dibandingkan dengan sasaran atau tugas dalam periode waktu tertentu. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas. Kinerja merupakan manifestasi dari prestasi kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab. Mangkunegara (2012) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang telah diberikan oleh organisasi ataupun perusahaan.<sup>21</sup> Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur berdasarkan indikator dari Mangkunegara (2016), yaitu kualitas kerja, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan disiplin waktu.<sup>22</sup>

Muzayyanah Jabani, Muhammad Nur Alam, Muh. Sadri, Fasiha Kamal (2022)<sup>23</sup> dalam jurnal penelitiannya yang mengenai *Character Centered*

---

<sup>21</sup> Nuraini, B. (2023). *Strategi meningkatkan kinerja pegawai. Kalimantan Tengah: PT. Asadel Liamsindo Teknologi.*

<sup>22</sup> Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi dan motivasi (literature review MSDM). Jurnal Ilmu Multidisiplin, 1(1), 1–14.*

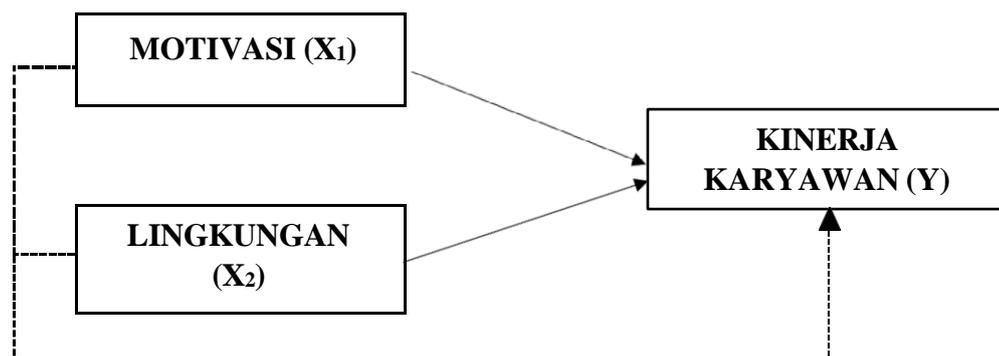
<sup>23</sup> Jabani, F. K. M., Muhajir, M. N. A., & Muang, M. S. K. (2022). *Character centered leadership and its influence on employee loyalty in sharia banking: A case study in the South Sulawesi region. Technium Social Sciences Journal, 35(September), 346–356.*

*Leadership and Its Influence on Employee Loyalty in Sharia Banking: A Case Study in the South Sulawesi Region.* Dalam kesimpulannya dinyatakan bahwa pengaruh dari kepemimpinan berbasis karakter terhadap loyalitas karyawan di Bank Mandiri Syariah di Sulawesi Selatan memiliki hubungan dan signifikan. Berdasarkan pada penelitian ini yang berfokus pada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki kesamaan dengan penelitian yang menguji pengaruh kepemimpinan berbasis karakter terhadap loyalitas karyawan, karena kedua penelitian tersebut sama-sama meneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi aspek-aspek penting di dalam perusahaan, seperti kinerja dan loyalitas karyawan. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa aspek kepemimpinan juga berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam perusahaan ataupun organisasi, serupa dengan penelitian ini bagaimana motivasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, baik kepemimpinan berbasis karakter, motivasi, maupun lingkungan kerja, semuanya berperan penting dalam membentuk kinerja dan loyalitas karyawan dalam perusahaan.

### C. Kerangka Pikir

Berdasarkan masalah dan tujuan yang telah dijelaskan diatas,peneliti membuat kerangka berpikir sebagai berikut:

GAMBAR 2.1



-----  
 Keterangan:

————— : Pengaruh secara parsial

----- : Pengaruh secara simultan

( $X_1, X_2$ ) : Variabel Independen

(Y) : Variabel Dependen

Berdasarkan gambar Kerangka Pikir diatas dapat diuraikan bahwa pengaruh secara parsial digunakan untuk menganalisis nyata atau tidaknya masing-masing pengaruh dari variabel bebas (independen) yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen), secara simultan menggambarkan bagaimana kedua variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan). Dalam hal ini, uji simultan digunakan untuk menentukan apakah kombinasi dari  $X_1$  dan  $X_2$  secara signifikan mempengaruhi Y. Pada gambar  $X_1$  dan  $X_2$  mewakili variabel-variabel independen atau variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) dalam penelitian ini. Variabel independen merupakan faktor atau elemen yang diharapkan mempengaruhi variabel dependen, dan pada gambar Y adalah variabel dependen dalam penelitian ini (kinerja karyawan), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel-variabel independen atau terikat (motivasi dan lingkungan kerja).

Berdasarkan pada kerangka pikir yang dibuat, pada penelitian yang telah

dilakukan melalui pengumpulan informasi ataupun data yang didapatkan dan setelah melakukan uji analisis olah data statistik. Sehingga dapat diuraikan bahwa variabel independen motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) melalui dari hasil uji olah data Parsial (Uji-T) diketahui bahwa masing-masing variabel hasilnya positif dan signifikan bahwa terdapat berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ), dan berdasarkan pada uji olah data pada uji Simultan (Uji-F) pada variabel independen ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) bahwa dari hasil uji olah data yang telah dilakukan hasilnya menunjukkan berada di bawah 5% atau 0.05 yang artinya variabel independen motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ) berpengaruh secara Simultan (bersama-sama).

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah pernyataan yang dapat di uji tentang hubungan antara dua atau lebih variabel. Hipotesis dirumuskan berdasarkan teori atau observasi sebelumnya dan merupakan dasar untuk penelitian lebih lanjut, dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Trochim dan Donnelly, 2021).

1.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PNM Unit Mekaar Wara Kota Palopo.  
 $H_1$  : Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PNM Unit Mekaar Wara kota Palopo.
2.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PNM Unit Mekaar Wara Kota Palopo.

- $H_1$  : Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PNM Unit Mekaar Wara Kota Palopo.
3.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh simultan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PNM Unit Mekaar Wara Kota Palopo.
- $H_1$  : Ada pengaruh simultan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PNM Unit Mekaar Wara Kota Palopo.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik menggunakan angka atau data statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis atau hubungan antar variabel yang dilakukan dengan cara observasi, menentukan hipotesis, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, menguji/menganalisis data melalui SPSS dan kemudian menarik kesimpulan. Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif, yang secara khusus digunakan untuk memberikan gambaran rinci tentang fenomena yang diteliti. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena secara jelas berdasarkan data faktual, bukan opini (Muhammad Ramdhan, 2021).<sup>24</sup> Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).<sup>25</sup>

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PNM Unit Mekaar Wara Timur, Jl. Sulawesi XVIMalatuntung, Kecamatan Wara Timur, Kota Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian dilaksanakan dari bulan Juni hingga November 2024.

---

<sup>24</sup> Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.

<sup>25</sup> Suaiba, H. R., et al. (2021). *Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo*. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 5(3), 1545–1568.

### C. Devinisi Operasional Variabel

Definisi operasional menjelaskan secara rinci bagaimana setiap variabel akan diukur dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk memahami serta menganalisis pengaruh dari motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan utama dalam penelitian ini mendeskripsikan, mengukur, menganalisis mengidentifikasi, serta menentukan hubungan secara simultan (bersama-sama). Mengukur sejauh mana motivasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Mencakup prosedur konkret untuk menentukan pengukuran variabel dengan konsisten dan terpercaya. Berikut adalah devinisi operasional untuk variabel-variabel dalam penelitian ini:

No	Variabel	Devinisi	Indikator
1.	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	Motivasi kerja mencakup dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk melakukan tugas dengan semangat dan dedikasi.	Frederick Herzberg (1959) - Kebijakan perusahaan - Hubungan dengan atasan - Penghargaan - Tanggung jawab - Pengembangan diri <sup>26</sup>
2.	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Lingkungan kerja mencakup faktor-faktor fisik, sosial, dan psikologis yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor fisik termasuk kondisi tempat kerja seperti penerangan, suhu, dan	Sedarmayanti (2009) - Hubungan antar karyawan - Fasilitas - Suasana kerja - Keamanan <sup>27</sup>

<sup>26</sup> Setiawan, N. (2021). *Determinasi motivasi kerja dan kinerja pegawai: Total Quality Management dan gaya kepemimpinan (Literature review manajemen sumber daya manusia)*. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(3), 372–389.  
<https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>.

<sup>27</sup> Hutagalung, B. A. (2022). *Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja*. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.

		keamanan. Sedangkan aspek sosial dan psikologis melibatkan budaya perusahaan, dukungan sosial, serta tingkat stress dan kepuasan kerja. Aspek ini mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.	
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan mencakup hasil nyata dari prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam memenuhi perannya di perusahaan.	Mangkunegara (2016) - Kualitas kerja - Kuantitas - Tanggung jawab - Kerja sama - Disiplin waktu <sup>28</sup>

#### D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang atau objek yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian ini, populasi mencakup semua karyawan yang bekerja di PNM Unit Mekaar Wara Kota Palopo (Ketut Swarjana, 2022).<sup>29</sup>

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk tujuan penelitian guna memahami karakteristik dan pola dalam populasi yang lebih besar. (Bryman, A. 2022).<sup>30</sup> Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh populasi yang ada diambil sebagai sampel (Sugiyono, 2020).<sup>31</sup> Dengan melibatkan seluruh 16 karyawan PNM Unit Mekaar Wara, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang akurat dan representatif

<sup>28</sup> Widodo, S. (2022). *Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi dan motivasi*. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1, 1–14.

<sup>29</sup> Swarjana, K. (2022). *Populasi–sampel, teknik sampling & bias dalam penelitian*. Yogyakarta: ANDI.

<sup>30</sup> Bryman, A. (2022). *Bryman’s social research methods*. Oxford University Press.

<sup>31</sup> Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

mengenai variabel yang diteliti.

## **E. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ada 2 yaitu data primer dan data sekunder. Data primer di dalam suatu penelitian merujuk pada data yang dikumpulkan secara langsung maupun tidak langsung oleh peneliti melalui hasil dari pengamatan langsung atau observasi, wawancara, dan kuesioner, Sedangkan data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan dan di publikasikan oleh pihak lain sebelumnya dan digunakan oleh peneliti untuk tujuan penelitian. Data ini tidak dikumpulkan langsung oleh peneliti tetapi diperoleh dari sumber-sumber yang telah ada.<sup>32</sup> Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan cara mengumpulkan informasi langsung dari para karyawan melalui survei, wawancara, dan kuesioner.

## **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat atau metode yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan, mengukur, dan menganalisis data yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian. Instrumen ini dapat mencakup berbagai bentuk seperti kuesioner, wawancara, dan observasi yang disesuaikan dengan jenis data yang diinginkan tujuan penelitian. Pemilihan dan pengembangan instrumen yang tepat sangat penting untuk memastikan keakuratan, validitas, dan reliabilitas hasil penelitian

---

<sup>32</sup> Rumpoko, H., & Darory, I. (2021). *Eksistensi lembaga keuangan mikro dan implikasinya terhadap sosial ekonomi masyarakat dalam perspektif ekonomi Islam (Studi pada LKM Citra Abadi Desa Sidojankung Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik)*. *Yos Soedarso Economics Journal (YEJ)*, 3(2), 19–30.

(Riduwan & Akdon, 2021).

Instrumen penelitian ini berupa kuesioner yang disebarakan langsung kepadakaryawan PNM Unit Mekaar Wara, Kota Palopo. Kuesioner ini menggunakan skala Likert untuk mengukur indikator-indikator variabel independen (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) dan dependen (Kinerja Karyawan). Skala likert merupakan skala yang mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan seseorang terhadap serangkaian pernyataan berkaitan dengan keyakinan atau perilaku mengenai objek tertentu, pada penggunaan skala likert, variabel yang diukur berdasarkan indikator (Ade Devriany, 2023).<sup>33</sup> Kemudian dibuat suatu pernyataan yang akan digunakan dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) nilainya 1
- b. Tidak Setuju (TS) nilainya 2
- c. Kurang Setuju (KS) nilainya 3
- d. Setuju (S) nilainya 4
- e. Sangat Setuju (SS) nilainya 5

Setelah dilakukan proses pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan PNM Unit Mekaar Wara, peneliti kemudian melakukan uji validitas dan reliabilitas tujuannya untuk mengetahui apakah hasil dari data kuesioner itu valid atau tidak.

---

<sup>33</sup> Devriany, A., & Widodo, S. (2023). *Metodologi penelitian. Pangkalpinang: CV Science Techno Direct.*

### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat. Validitas diuji dengan membandingkan item kuesioner dengan kriteria eksternal yang relevan. Validitas sebuah kuesioner dinyatakan ketika pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu mencerminkan dengan tepat apa yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut dalam realistiknya. Selain menjadi alat yang tepat untuk mengungkapkan dan mengumpulkan data, pengujian validitas harus memberikan gambaran yang akurat tentang data yang diperoleh.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner mampu mengukur variabel secara akurat atau valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi setiap item ( $r$  hitung) dengan nilai pada tabel korelasi ( $r$  tabel)  $df = (N-2)$  dengan tingkat signifikansi 5%. Item dinyatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Hasil uji ini bertujuan untuk menjamin kualitas instrumen sebelum digunakan dalam pengolahan data selanjutnya yang akan di uji menggunakan spss versi 26.

**TABEL 3.1**  
**Uji Validitas**

<b>VARIABEL</b>	<b>R HITUNG</b>	<b>R TABEL 5%</b>	<b>KETERANGAN</b>
<b>X1.1</b>	0.698	0.497	Valid
<b>X1.2</b>	0.715	0.497	Valid
<b>X1.3</b>	0.625	0.497	Valid
<b>X1.4</b>	0.541	0.497	Valid
<b>X1.5</b>	0.586	0.497	Valid
<b>X1.6</b>	0.621	0.497	Valid
<b>X1.7</b>	0.661	0.497	Valid
<b>X1.8</b>	0.678	0.497	Valid

<b>X1.9</b>	0.506	0.497	Valid
<b>X1.10</b>	0.501	0.497	Valid
<b>X1.11</b>	0.554	0.497	Valid
<b>X2.1</b>	0.784	0.497	Valid
<b>X2.2</b>	0.572	0.497	Valid
<b>X2.3</b>	0.530	0.497	Valid
<b>X2.4</b>	0.794	0.497	Valid
<b>X2.5</b>	0.502	0.497	Valid
<b>X2.6</b>	0.616	0.497	Valid
<b>X2.7</b>	0.616	0.497	Valid
<b>X2.8</b>	0.541	0.497	Valid
<b>Y1.1</b>	0.668	0.497	Valid
<b>Y1.2</b>	0.719	0.497	Valid
<b>Y1.3</b>	0.729	0.497	Valid
<b>Y1.4</b>	0.571	0.497	Valid
<b>Y1.5</b>	0.760	0.497	Valid
<b>Y1.6</b>	0.589	0.497	Valid
<b>Y1.7</b>	0.536	0.497	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dalam variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ) yang telah di uji menggunakan SPSS versi 26 dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel  $> 0.05$  (5%). Dengan demikian, seluruh item dalam instrumen penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabel secara akurat dan layak untuk dianalisis uji selanjutnya.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur konsistensi hasil kuesiner. Metode yang umum di Gunakan adalah uji konsistensi internal seperti *Cronbach's alpha*. Ketika suatu kuesioner dianggap reliabilitas yang tinggi, hal itu menandakan bahwa jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut cenderung konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dengan kata lain, uji reliabilitas membantu memastikan bahwa kuesioner dapat diandalkan dalam

mengukur atau mencerminkan variabel yang ingin diteliti.<sup>34</sup>

**TABEL 3.2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
<b>X1</b>	0.823	Reliabel
<b>X2</b>	0.762	
<b>Y</b>	0.771	

Nilai *cronbach's alpha* > 0.6 maka data dikatakan reliabel.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's alpha* yang memenuhi kriteria reliabilitas. Variabel X<sub>1</sub> memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0.823, variabel X<sub>2</sub> sebesar 0.762, dan variabel Y sebesar 0.771, yang keseluruhannya berada di atas batas minimum 0.6. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel untuk mengukur variabel-variabel tersebut.

## G. Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PNM Unit Mekaar Wara kota Palopo, ada beberapa metode analisis data yang dapat digunakan antara lain:

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif melibatkan pengumpulan, penyusunan, dan penyajian data numerik untuk memberikan gambaran yang jelas tentang fenomena yang diteliti.<sup>35</sup>

### 2. Uji Asumsi Klasik

<sup>34</sup> Kabupaten Boalemo, et al. (2023). *Pengaruh program Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah terhadap kesejahteraan pelaku usaha ultra mikro di Desa Molombulahe.*

<sup>35</sup> Article Info. (2021). *ALACRITY: Journal of Education*, 1(2), 39–48.

Uji asumsi klasik mencakup uji multikolonieritas untuk mengevaluasi kolinearitas antara variabel independen, uji normalitas untuk memeriksa distribusi data, dan uji heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi adanya variabilitas residual yang tidak konsisten.

a. Uji Multikolonieritas

Uji ini digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel-variabel independen saling berkorelasi satu sama lain. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah ketergantungan linier antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Oleh karena itu, uji multikolonieritas dilakukan untuk memastikan bahwa asumsi dasar dalam analisis regresi berganda terpenuhi, sehingga hasil analisis menjadi lebih valid dan dapat dipercaya.

b. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah data yang telah didapat itu sifatnya normal atau tidak.<sup>36</sup>

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah prosedur statistik yang dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan prediksi) antara pengamatan-pengamatan yang lain. Terdapat varian model yang tidak sama, yang disebabkan variabel memiliki nilai yang berbeda-

---

<sup>36</sup> Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam, et al. (2022). *Pengaruh pembiayaan mikro terhadap perkembangan UMKM nasabah BSI KCP Mojopahit 2*. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 5(2), 145–156.

beda kemudian menyebabkan nilai residu tidak konstan.<sup>37</sup>

### 3) Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen. Metode ini mengukur seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dan menyediakan koefisien regresi untuk setiap variabel.<sup>38</sup>

Dalam analisis regresi linear berganda, variabel independen digunakan untuk memprediksi atau menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Setiap variabel independen memiliki koefisien regresi yang menunjukkan seberapa besar perubahan dalam variabel dependen yang dapat diharapkan ketika variabel independen tersebut mengalami perubahan.<sup>39</sup> Adapun model ekonometrika regresi ini adalah sebagai berikut:<sup>40</sup>

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

X<sub>1</sub> = Motivasi kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja

a = Nilai konstan

<sup>37</sup> Samuel, J. (2020). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung*. *Journal of Management Review*, 4(3), 535.

<sup>38</sup> Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). *Motivasi kerja merupakan pemicu atau pendorong untuk seseorang dapat melakukan pekerjaan mereka dan motivasi kerja bisa timbul dari luar maupun dari dalam diri sendiri untuk melakukan sesuatu yang baik untuk dilakukan*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.

<sup>39</sup> Syarat Pinjaman. (2022). *Pengaruh pendapatan, persepsi suku bunga kredit dan persepsi kemudahan syarat pinjaman kredit terhadap permintaan kredit pada PNM Mekaar di Kecamatan Cimanggu, Kabupaten Cilacap*.

<sup>40</sup> Halim, A. (2021). *Pengaruh pembiayaan ultra mikro dan pendampingan terhadap peningkatan pendapatan pelaku usaha mikro di Kabupaten Mamuju*. *Akuntabel*, 18(2), 262–271.

$b_1, b_2 =$  Koefisien

$e =$  Error

#### 4) Uji Hipotesis

Uji hipotesis mencakup uji parsial (Uji-t) untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji koefisien determinasi ( $\mathcal{R}^2$ ) untuk mengukur proporsi variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, dan uji simultan (Uji-F) untuk menilai keseluruhan model regresi.

##### a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji nyata atau tidaknya pengaruh dari variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Jika hasil uji-t menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk suatu variabel independen signifikan secara statistik, hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika hasil uji-t tidak signifikan, maka tidak ada bukti yang cukup untuk menyimpulkan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi.

##### b. Uji koefisien Determinasi (Uji-R)

Koefisien determinasi R adalah cara untuk mengukur sejauh mana suatu model statistik menjelaskan kemampuan oleh variabel-variabel dependen. Koefisien determinasi biasanya disimbolkan sebagai  $\mathcal{R}^2$ , memiliki nilai antara 0 dan 1. Semakin kecil nilai  $\mathcal{R}^2$  semakin terbatas kemampuan variabel

independen dalam menjelaskan variabel dependen.<sup>41</sup>

c. Uji Simultan ( Uji-F)

Uji simultan adalah metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini digunakan untuk menentukan apakah model regresi yang telah dibuat signifikan atau tidak, yakni apakah model tersebut dapat secara efektif menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang ada.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Samuel, J. (2020). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung*.

<sup>42</sup> Tahitu, A., Tutuhunewa, A. R., & Fadirubun, V. M. (2024). *Pengaruh komunikasi organisasi terhadap gaya kepemimpinan lurah milenial di Kota Ambon*. *Jurnal BADATI*, 6(1), 53–72.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### 1. Profil PNM Unit Mekaar Wara Kota Palopo

###### a. Sejarah PNM Unit Mekaar Wara Kota Palopo

Unit PNM Mekaar Wara, yang berlokasi di Kota Palopo, Sulawesi Selatan, didirikan pada tahun 2017 dan masih beroperasi hingga saat ini, memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Program ini adalah bagian dari PT Permodalan Nasional Madani (PNM), sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa keuangan. PNM memiliki cara dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) dan meningkatkan kinerja karyawan. PNM Mekaar Wara berfokus pada pemberdayaan perempuan prasejahtera dengan memberikan pinjaman modal usaha kepada ibu-ibu yang ingin memulai atau mengembangkan usaha mereka. Program ini bertujuan untuk membantu para ibu-ibu menjadi lebih mandiri secara finansial, mengurangi ketergantungan pada pendapatan suami, dan mendukung mereka dalam mencapai stabilitas ekonomi keluarga.<sup>43</sup>

##### Visi PNM Mekaar

Menjadi lembaga pembiayaan yang dapat meningkatkan kesejahteraan para pelaku UMKM melalui pemberdayaan ekonomi. Program ini bertujuan untuk memberikan akses ke layanan keuangan kepada kelompok-kelompok prasejahtera,

---

<sup>43</sup> Observasi dan wawancara langsung pada karyawan PNM Mekaar Wara Timur Kota Palopo.

terutama perempuan, sehingga mereka dapat meningkatkan kualitas hidup dan mengurangi ketergantungan finansial pada pihak lain.

Misi PNM Mekaar :

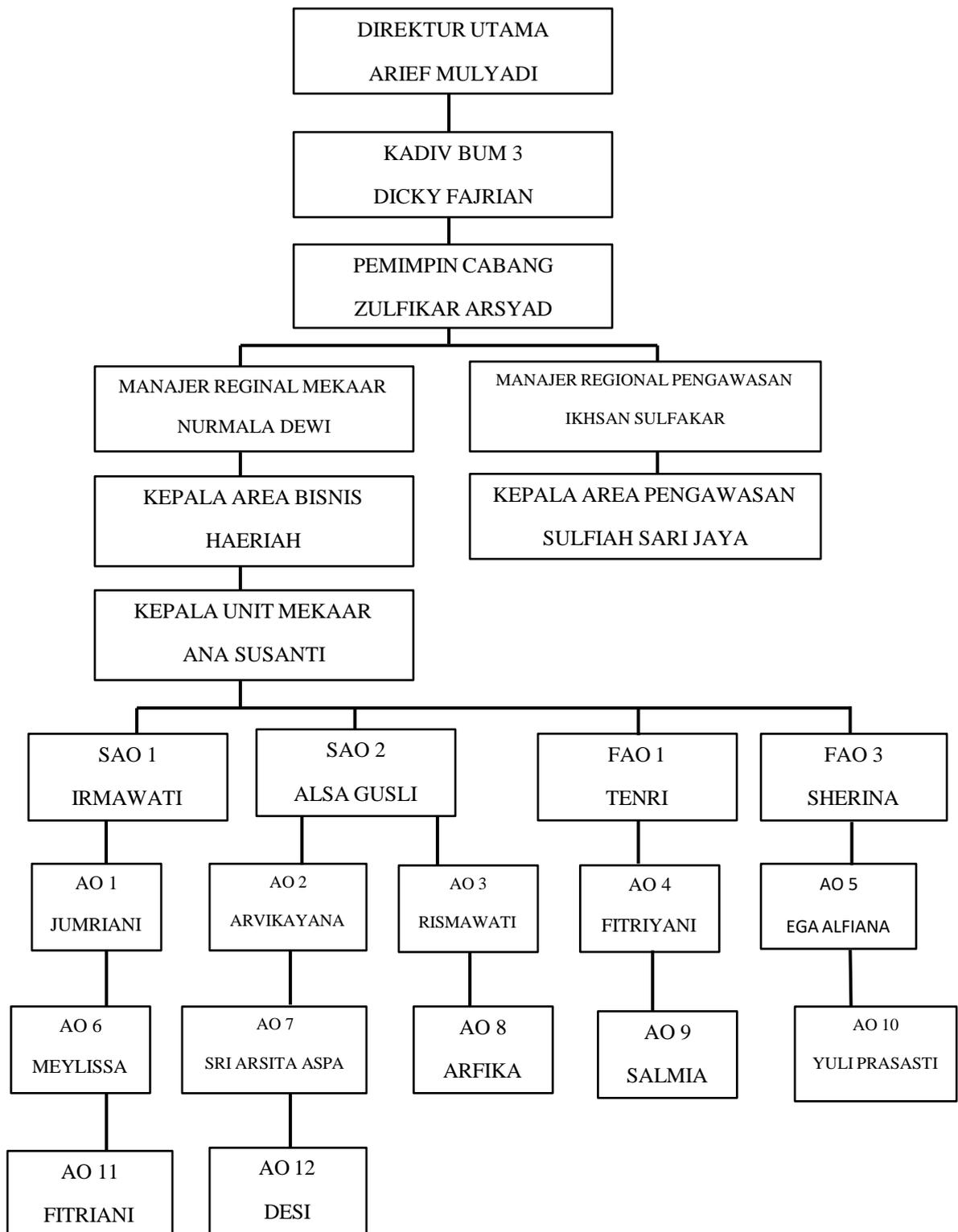
1. Menyediakan layanan keuangan untuk pemberdayaan perempuan prasejahtera  
Memberikan pinjaman mikro yang mudah diakses dan tanpa agunan kepada perempuan prasejahtera untuk memulai atau mengembangkan usaha mereka.
2. Mendukung Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Melalui pembiayaan yang terjangkau dan berkelanjutan, PNM Mekaar bertujuan membantu UMKM agar lebih mandiri dan berdaya saing.
3. Meningkatkan kemandirian finansial keluarga. Menyediakan modal bagi perempuan, terutama para ibu rumah tangga, PNM Mekaar berupaya menciptakan ekonomi keluarga yang lebih stabil dan mandiri, mengurangi ketergantungan pada satu sumber penghasilan.
4. Memberikan Pelatihan dan Pendampingan Usaha. PNM Mekaar tidak hanya memberikan pinjaman, tetapi juga pelatihan dan pendampingan bagi para penerima manfaat agar mampu mengelola usaha mereka secara efektif.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Observasi dan wawancara langsung pada karyawan PNM Mekaar Wara Timur Kota Palopo.

## b. Struktur Organisasi

**GAMBAR 4.1**  
**STRUKTUR ORGANISASI**  
**PNM UNIT MEKAAR WARA TIMUR KOTA PALOPO**



## 2. Karakteristik Responden

Berikut karakteristik responden dalam penelitian ini:

### a. Jenis Kelamin

**TABEL 4.1**

**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	16	100,0	100,0	100,0

Berdasarkan hasil uji data yang dilakukan, distribusi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa seluruh responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah perempuan, dengan jumlah keseluruhan mencapai 16 orang, yang secara persentase mewakili 100% dari total responden.

### b. Usia

**TABEL 4.2**

**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 23 Tahun	1	6,3	6,3	6,3
24 Tahun	3	18,8	18,8	25,0
25 Tahun	1	6,3	6,3	31,3
26 Tahun	3	18,8	18,8	50,0
27 Tahun	3	18,8	18,8	68,8
28 Tahun	3	18,8	18,8	87,5
29 Tahun	2	12,5	12,5	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Usia responden menunjukkan variasi pada rentang usia 23 hingga 29 tahun. Responden berusia 23 tahun dan 25 tahun masing-masing berjumlah 1 orang (6,3%), sedangkan responden berusia 24, 27 dan 28 tahun masing-masing berjumlah 3 orang (18,8%). Responden berusia 29 tahun tercatat sebanyak 2 orang

(12,5%). Dengan jumlah total 16 responden, distribusi kumulatif menunjukkan bahwa 68,8% responden berusia hingga 27 tahun.

c. Deskripsi Variabel Penelitian

1) Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) indikator nya meliputi, kebijakan perusahaan, hubungan dengan atasan, penghargaan, tanggung jawab dan pengembangan diri.

**TABEL 4.3**  
**Deskripsi Variabel**

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	1	2	3	4	5
<b>Kebijakan Perusahaan</b>					
Saya merasa bahwa perusahaan kami memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental karyawan.	-	2 12,5%	-	11 68,8%	3 18,8%
Perusahaan kami memiliki kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, seperti waktu kerja dan pemberian cuti.	-	2 12,5%	-	12 75%	2 12,5%
Kebijakan pemberian gaji di perusahaan ini jelas dan adil.	-	-	-	9 56,3%	7 43,8%
Saya sering merasa motivasi saya dalam bekerja menurun karena target kerja atau tugas yang diberikan terlalu banyak.	-	-	1 6,3%	14 87,5%	1 6,3%
<b>Hubungan Dengan Atasan</b>					
Saya merasa sangat didukung dan dihargai oleh atasan saya.	-	-	1 6,3%	5 31,3%	10 62,5%

<b>Penghargaan</b>					
Seberapa setuju anda bahwa faktor eksternal seperti insentif atau pemberian bonus dari pimpinan dapat meningkatkan motivasi anda dalam bekerja.	-	-	-	3 18,8%	13 81,3%
Saya selalu diberikan reward ketika menyelesaikan sebuah proyek atau target dari pimpinan.	-	2 12,5%	-	12 75%	2 12,5%
Bonus yang saya terima dari perusahaan memberikan pengakuan atas kerja keras dan prestasi terhadap kinerja saya.	-	2 12,5%	-	5 31,3%	9 56,3%
<b>Tanggung Jawab</b>					
Ketika tugas satu saya belum selesai kemudian datang tugas lainnya, saya merasa semangat saya dalam mengerjakan pekerjaan tersebut menurun.	-	2 12,5%	-	9 56,3%	5 31,3%
Saya mendapatkan pengakuan atas tanggung jawab yang saya jalankan.	-	2 12,5%	-	10 62,5%	4 25%
<b>Pengembangan Diri</b>					
Perusahaan ini memberikan saya kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan saya.	-	2 12,5%	-	9 56,3%	5 31,3%

Berdasarkan dari tabel di atas menjelaskan tanggapan mengenai Perusahaan memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental karyawan, sebanyak 68,8% responden merasa setuju bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Namun, 12,5% tidak setuju dan 18,8% memiliki pendapat sangat setuju.

Kemudian tanggapan mengenai kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, seperti waktu kerja dan pemberian cuti. Sebanyak 75% responden setuju bahwa perusahaan memiliki

kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, sedangkan 12,5% tidak setuju, dan 12,5% sangat setuju.

Kemudian tanggapan mengenai pemberian gaji jelas dan adil, sebanyak 56,3% setuju dan 43,8% sangat setuju.

Kemudian tanggapan mengenai motivasi dalam bekerja yang menurun karena target kerja atau tugas yang diberikan terlalu banyak, sebanyak 87,5% responden setuju bahwa target kerja atau tugas yang terlalu banyak dapat menurunkan motivasi mereka, sementara 6,3% kurang setuju, dan 6,3% menjawab sangat setuju.

Kemudian tanggapan mengenai dukungan dan pengakuan dari atasan sebanyak 62,5% responden merasa sangat setuju didukung dan dihargai oleh atasan mereka, sedangkan 31,3% setuju, dan 6,3% kurang setuju.

Kemudian tanggapan mengenai faktor eksternal seperti insentif atau pemberian bonus dari pimpinan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja. Sebanyak 81,3% responden setuju bahwa insentif atau bonus dari pimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka, sementara 18,8% menjawab setuju.

Kemudian tanggapan mengenai pemberian reward ketika menyelesaikan sebuah proyek atau target dari pimpinan, Sebanyak 75% responden setuju sementara 12,5% tidak setuju, dan 12,5% sangat setuju.

Kemudian tanggapan mengenai Bonus yang diterima dari perusahaan memberikan pengakuan atas kerja keras dan prestasi terhadap kinerja karyawan. Sebanyak 56,3% responden sangat setuju bahwa bonus yang diterima

mencerminkan pengakuan terhadap kerja keras dan prestasi mereka, sementara 31,3% setuju, dan 12,5% tidak setuju.

Kemudian tanggapan mengenai tugas yang belum selesai kemudian datang tugas lainnya, atau beban tugas yang menumpuk yang membuat karyawan merasa semangat dalam mengerjakan pekerjaan menurun. Sebanyak 56,3% responden setuju bahwa pemberian beban tugas yang banyak dapat menurunkan motivasi kerja mereka, sementara 31,3% sangat setuju dan 12,5% tidak setuju.

Kemudian tanggapan mengenai mendapatkan pengakuan atas tanggung jawab yang dijalankan. Sebanyak 62,5% responden setuju bahwa mendapat pengakuan atas tanggung jawab yang dijalankan dapat memberikan efek positif bagi karyawan, sementara 25% sangat setuju dan 12,5% tidak setuju.

Kemudian tanggapan mengenai perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang serta meningkatkan keterampilan. Sebanyak 56,3% responden setuju, 31,3% sangat setuju dan 12,5% tidak setuju.

## 2) Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) indikator nya meliputi, hubungan antar karyawan, fasilitas, suasana kerja, dan keamanan.

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	1	2	3	4	5
<b>Hubungan Karyawan</b>					
Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan sangat baik dan saling mendukung satu sama lain.	-	-	-	6 37,5%	10 62,5%
Hubungan karyawan dengan pimpinan cukup baik.	-	-	-	10 62,5%	6 37,5%

<b>Fasilitas Kantor</b>					
Penerangan/pencahayaan di tempat kerja kami sudah sangat baik.	-	-	-	15 93,8%	1 6,3%
Kondisi perkantoran kami belum mencapai standar seperti perkantoran lainnya.	-	-	-	8 50%	8 50%
Infrastruktur kantor, seperti meja kerja, kursi, dan peralatan kerja sangat memadai.	-	-	5 31,3%	10 62,5%	1 6,3%
Saya merasa sedikit tidak puas dengan fasilitas tempat kerja yang diberikan oleh perusahaan.	-	-	-	12 75%	4 25%
<b>Suasana Kerja</b>					
Suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan kami dalam bekerja.	-	-	-	11 68,8%	5 31,3%
<b>Keamanan</b>					
Kantor kami memiliki tindakan keamanan yang efektif, seperti penjaga keamanan, pemantauan cctv dan sistem keamanan pintu.	-	-	-	9 56,3%	7 48,3%

Berdasarkan dari tabel di atas menjelaskan tanggapan mengenai hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan sangat baik dan saling mendukung satu sama lain, sebanyak 62,5% responden merasa sangat setuju hubungan rekan kerja mereka terjalin dengan baik dan 37,25% setuju.

Kemudian tanggapan mengenai hubungan karyawan dengan pimpinan cukup baik, sebanyak 62,5% responden merasa setuju hubungan dengan pimpinan terjalin dengan baik dan 37,5% sangat setuju.

Kemudian tanggapan mengenai penerangan/pencahayaan di tempat kerja sudah sangat baik, sebanyak 93,8% responden setuju dan 6,3 sangat setuju.

Kemudian tanggapan mengenai kondisi perkantoran yang belum mencapai standar seperti perkantoran lainnya, sebanyak 50% responden sangat setuju menganggap bahwa kondisi perkantoran mereka belum mencapai seperti perkantoran yang lainnya sehingga perlu perbaikan agar dapat memenuhi standar yang diharapkan, dan 50% setuju.

Kemudian tanggapan mengenai infrastruktur kantor, seperti meja kerja, kursi, dan peralatan kerja sangat memadai, sebanyak 62,5% setuju, kurang setuju 31,3% dan sangat setuju 6,3%.

Kemudian tanggapan mengenai merasa sedikit tidak puas dengan fasilitas tempat kerja yang diberikan oleh perusahaan, sebanyak 75% setuju responden merasa tidak puas dengan fasilitas tempat kerja mereka, dan 25% sangat setuju.

Kemudian tanggapan mengenai suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja, sebanyak 68,8% responden setuju dan 31,3% sangat setuju.

Kemudian tanggapan mengenai Kantor kami memiliki tindakan keamanan yang efektif, seperti penjaga keamanan, pemantauan cctv dan sistem keamanan pintu, sebanyak 56,3% responden setuju dan 43,8% sangat setuju.

### 3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan (Y) indikator nya meliputi, kualitas kerja, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan disiplin waktu.

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	1	2	3	4	5
<b>Kualitas Kerja</b>					
Tugas yang diberikan dapat saya selesaikan dengan tepat waktu dan tanpa ada kendala.	-	-	-	12 75%	4 25%
<b>Kuantitas</b>					
Saya percaya bahwa semakin banyak pekerjaan yang saya tangani, semakin baik kontribusi saya terhadap tim atau perusahaan.	-	-	8 50%	8 50%	-
<b>Tanggung Jawab</b>					
Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas saya sesuai dengan standar yang ditetapkan.	-	-	-	11 68,8%	5 31,3%
Saya selalu berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan saya.	-	-	-	7 43,8%	9 56,3%
<b>Kerja Sama</b>					
Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja Saya.	-	-	-	7 43,8%	9 56,3%
<b>Disiplin Waktu</b>					
Saya tidak pernah mengambil jam istirahat lebih dari waktu yang telah diberikan.	-	-	-	15 93,8%	1 6,3%
Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan.	-	-	-	13 81,3%	3 18,8%

Berdasarkan dari tabel di atas menjelaskan tanggapan mengenai tugas ya

ng diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan tanpa ada kendala, sebanyak 75% responden setuju dan 25% sangat setuju.

Kemudian tanggapan mengenai percaya bahwa semakin banyak pekerjaan yang ditangani, semakin baik kontribusinya terhadap tim atau perusahaan, sebanyak 50% kurang setuju dan 50% setuju.

Kemudian tanggapan mengenai dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas saya sesuai dengan standar yang ditetapkan, sebanyak 68,8% setuju bahwa mereka memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan diri mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan standar yang diharapkan, dan 31,3% sangat setuju.

Kemudian tanggapan mengenai saya selalu berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan saya, sebanyak 56,3% responden sangat setuju bahwa mereka selalu berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan mereka, dan 43,8% setuju.

Kemudian tanggapan mengenai mampu bekerja sama dengan rekan kerja sebanyak 56,3% responden sangat setuju dan 43,8% setuju.

Kemudian tanggapan mengenai saya tidak pernah mengambil jam istirahat lebih dari waktu yang telah diberikan, sebanyak 93,8% responden setuju dan 6,3% sangat setuju.

Kemudian tanggapan mengenai selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan, sebanyak 81,3% responden setuju dan 18,8% sangat setuju.

### 3. Hasil Olah Data

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

**TABEL 4.4**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		16
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74427058
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.152
	Negative	-.077
Test Statistic		.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena hasil nilai lebih besar dari tingkat signifikansi 5% atau 0,05, maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

##### 2) Uji Multikolonieritas

**TABEL 4.5**  
**Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.403	7.079		1.046	.315		
	X1	.151	.069	.453	2.198	.047	.998	1.002

	X2	.441			2.317	.037	.998	1.002
--	----	------	--	--	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas memperoleh nilai tolerance lebih besar dari 0,01 sehingga tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas, yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan variabel terikat (Y) pada penelitian ini.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

**TABEL 4.8**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.311	10.915		.487	.635		
	X1	.209	.157	.313	1.326	.208	.987	1.013
	X2	.412	.206	.471	1.997	.067	.987	1.013

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil olah data, memperoleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05. hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas dalam menganalisis pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

## 2. Uji Regresi Berganda

### 1) Uji Parsial (Uji T)

**TABEL 4.9**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.403	7.079		1.046	.315		
X1	.151	.069	.453	2.198	.047	.998	1.002
X2	.441	.190	.477	2.317	.037	.998	1.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil olah data dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka variabel dianggap berpengaruh secara signifikan, dari hasil uji yang telah dilakukan, nilai signifikan yang diperoleh kurang dari 0,05. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian ini, yang berarti bahwa baik motivasi kerja maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat mempengaruhi hasil dan kinerja di dalam perusahaan.

### 2) Uji koefisien Determinasi (Uji-R)

**TABEL 4.10**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.670 <sup>a</sup>	.449	.365	1.752	.449	5.306	2	13	.021	2.325

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, diperoleh nilai *R square* sebesar 0,449 sehingga besar pengaruh dari variabel X motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu 44.9%. sementara sisanya 55,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 3) Uji Simultan (Uji F)

**TABEL 4.11**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.555	2	16.278	5.306	.021 <sup>b</sup>
	Residual	39.882	13	3.068		
	Total	72.438	15			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa layak penelitian ini di gunakan. Di katakan layak apabila nilai signifikan di bawah 5% atau  $< 0,05$ . Jika dilihat berdasarkan hasil olah data, menunjukkan bahwa nilai signifikan berada dibawah 0,05 yang artinya variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  dan dependen Y berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan berdasarkan dari hasil nilai signifikan dibawah 5% sehingga penelitian ini di katakan layak.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PNM Unit Mekaar Wara Kota Palopo. Untuk memahami hasil temuan yang telah dilakukan, peneliti lebih lanjut membandingkan hasil penelitian ini dengan teori serta dari penelitian terdahulu. Secara umum, hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa

penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian yang relevan antara lain:

- Soejarminto & Hidayat (2022) menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. Kesimpulan ini mirip dengan temuan dalam penelitian ini, yang mengonfirmasi bahwa peningkatan motivasi dan perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
- Mulyana (2023) dalam penelitiannya di Puskesmas Garuda menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan suportif meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai. Penelitian ini juga menemukan hal serupa, yaitu bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat memperbaiki produktivitas karyawan.

Sebagian besar penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja berfokus pada sektor manufaktur dan kesehatan. Sedangkan penelitian dalam sektor keuangan berbasis pembiayaan mikro PNM Madani masih terbatas.

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PNM unit Mekaar Wara Timur Kota Palopo.

Berdasarkan uji data pada uji-T, dikatakan bahwa variabel Motivasi kerja hasilnya bernilai 0,047 yang berarti nilainya  $< 0,05$  atau 5% sehingga dinyatakan variabel berpengaruh positif signifikan, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Karyawan memberikan tanggapan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap kesejahteraan fisik dan mental mereka, karena hal ini dianggap sangat

penting dalam mendukung kinerja dan motivasi kerja. Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa perhatian perusahaan terhadap aspek kesejahteraan fisik dan mental akan berdampak positif, terutama dalam membantu mereka dalam mengatasi tekanan kerja dan juga dengan kondisi kerja di PNM Mekaar Wara menunjukkan perbedaan signifikan dibandingkan dengan banyak perusahaan lain. Sebagian besar karyawan di unit ini menghabiskan waktu kerja mereka di lapangan untuk mengunjungi nasabah dan melakukan survei, sehingga mereka seringkali tidak berada di kantor selama jam kerja.

Berdasarkan dari pengamatan langsung atau observasi di kantor PNM Unit Mekaar Wara peneliti melakukan wawancara singkat dengan beberapa karyawan untuk menggali pengetahuan peneliti dari pengalaman dan pandangan mereka mengenai kondisi kerja di PNM Unit Mekaar Wara Kota Palopo.<sup>45</sup>

#### 1. Persepsi Karyawan terhadap Motivasi Kerja

Sebagian besar Karyawan menyatakan bahwa motivasi kerja mereka dipengaruhi oleh faktor dukungan atasan, kebijakan perusahaan, dan kesempatan pengembangan karir. Salah satu responden menyatakan:

- “Saya merasa lebih termotivasi Ketika atasan memberikan apresiasi terhadap kerja keras kami, misalnya melalui kata-kata pujian atau insentif kecil. Tapi, terkadang beban kerja yang berat membuat kami merasa Lelah, apalagi saat harus mengunjungi banyak nasabah dalam sehari.” (Karyawan A, wawancara 2024).

---

<sup>45</sup> Wawancara terhadap karyawan PNM Unit Mekaar Wara Timur Kota Palopo.

- “Motivasi kerja saya meningkat ketika ada kesempatan naik jabatan atau mendapatkan pelatihan tambahan. Tapi kalau tidak ada kejelasan mengenai jenjang karir, saya merasa kurang semangat.” (Karyawan B, wawancara 2024).

Dari kutipan ini, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak hanya berasal dari faktor finansial, tetapi juga dari apresiasi dan peluang dalam pengembangan diri. Ini sejalan dengan teori Herzberg (1959) yang menyebutkan bahwa faktor-faktor seperti pengakuan dan pertumbuhan karir merupakan bagian dari motivator intrinsik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, beberapa karyawan juga mengungkapkan kendala yang menghambat motivasi kerja, seperti ketidakjelasan kebijakan promosi dan beban kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, jika tidak didukung dengan system yang baik, efeknya bisa berkurang.

PNM Mekaar Wara Kota Palopo memiliki sistem kerja yang berbeda dengan sektor lain. Karyawan di industri ini lebih sering bekerja di lapangan daripada di kantor, sehingga motivasi kerja mereka tidak hanya dipengaruhi oleh fasilitas kantor, tetapi juga oleh apresiasi dari perusahaan, hubungan dengan nasabah, dan fleksibilitas kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang dihadapi lebih dinamis karena melibatkan interaksi sosial dengan masyarakat dan kondisi geografis yang beragam.

Menurut dari persentase kuesioner bahwa persentase yang paling tinggi motivasi karyawan menurun dalam bekerja, karena target kerja atau tugas yang diberikan terlalu banyak, di mana 87,5% responden setuju bahwa beban tugas yang berlebihan menyebabkan penurunan motivasi.

Faktor dominan berikutnya adalah pengaruh insentif atau bonus dari pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja, dengan 81,3% responden setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan dan pemberian insentif atau bonus adalah dua faktor yang paling kuat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan menurut tanggapan mayoritas responden dari pernyataan berikut sejalan dengan teori dan indikator dari Frederick Herzberg (1995). Kondisi kerja yang penuh tantangan, seperti padatnya jadwal kunjungan dan ketika kembali ke kantor mereka harus melakukan administrasi laporan kunjungan nasabah serta melakukan penyusunan laporan rencana kunjungan selanjutnya. Dengan demikian, kombinasi antara perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, pengelolaan beban kerja yang lebih baik, serta pemberian bonus/penghargaan yang sesuai, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung motivasi serta kinerja karyawan. Dari hasil uji *R square* bahwa besar pengaruh variabel X terhadap Y yaitu 44.9%, dan sisanya 55,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga berdasarkan kerangka pikir yang telah dibuat bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurman Dai Basri (2024) eh Nurman Dai Basri (2024)''<sup>46</sup>. Diketahui bahwa motivasi kerja sebagai variabel independen (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti

---

<sup>46</sup> Basri, N. D., Maryam, S., & Sumangelipu, A. (2024). *Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. PRECISE: Journal of Economic*, 3(1), 57–67.

bahwa peningkatan motivasi kerja secara efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PNM unit Mekaar Wara Timur Kota Palopo.

Berdasarkan uji data pada uji-T, dikatakan bahwa variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) hasilnya bernilai 0,037 yang berarti nilainya  $< 0,05$  atau 5% sehingga dinyatakan variabel berpengaruh positif signifikan, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y). Karyawan memberikan tanggapan sangat setuju bahwa kondisi perkantoran di perusahaan mereka belum mencapai standar yang sama dengan perkantoran lainnya. Mereka merasa bahwa perusahaan perlu melakukan perbaikan, terutama dalam hal estetika kantor, agar lingkungan kerja dapat lebih mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan. Karyawan juga mengungkapkan ketidakpuasan terkait fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Beberapa masalah yang teridentifikasi selama observasi, peneliti melihat bahwa perkantoran tersebut masih kekurangan fasilitas yang memadai, seperti jumlah komputer kerja yang terbatas, kursi dan juga meja kerja yang tidak sesuai dengan standar yang umumnya diterapkan di lingkungan perkantoran.

Lingkungan kerja yang baik terbukti meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Namun, dalam wawancara ditemukan beberapa keluhan terkait kondisi kerja lapangan yang dapat mengurangi semangat kerja.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Wawancara Pada Karyawan PNM Unit Mekaar Wara Timur Kota Palopo.

- “Kami sering bekerja di luar kantor untuk menemui nasabah, dan itu cukup melelahkan. Kadang cuaca panas atau hujan, tapi target tetap harus dicapai.” (Karyawan C, wawancara 2024)
- “Fasilitas di kantor masih kurang, terutama untuk administrasi. Misalnya, komputer dan ruang kerja yang nyaman sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan laporan harian.” (Karyawan D, wawancara 2024)  
  
Sebaliknya, beberapa karyawan juga menyoroti aspek positif dari lingkungan kerja mereka:
- “Meskipun bekerja di lapangan berat, kami memiliki tim yang solid. Kami saling mendukung satu sama lain, dan itu membuat pekerjaan terasa lebih ringan.” (Karyawan E, wawancara 2024)

Menurut dari persentase kuesioner bahwa yang paling berpengaruh dari lingkungan kerja karyawan. Menurut karyawan bahwa fasilitas tempat kerja masih sangat perlu diperhatikan sebanyak 75% responden setuju merasa tidak puas dengan fasilitas yang disediakan. Serta kondisi infrastruktur perkantoran dinilai masih perlu asanya perbaikan 50% responden mengatakan sangat setuju bahwa kondisi perkantoran masih belum memenuhi standar perkantoran lainnya, dari hasil tersebut sejalan dengan teori dan indikator dari Sedarmayanti (2009).

Dalam hal ini karyawan juga berpendapat bahwa meskipun lingkungan kerja mereka belum memenuhi standar yang diharapkan, semangat dan dedikasi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal tetap menjadi prioritas utama dalam menjalankan tugas kerja mereka sehari-hari. Dari hasil uji *R square* bahwa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yaitu 44.9%, dan

sisanya 55,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga berdasarkan kerangka pikir yang telah dibuat bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Prah Siska Khairiah (2024).<sup>48</sup> Diketahui bahwa lingkungan kerja sebagai variabel independen (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terlihat bahwa kondisi lingkungan pada Kantor Urusan Agama kecamatan Aeksongsongan masih tergolong kurang baik.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PNM unit Mekaar Wara Timur Kota Palopo.

Berdasarkan hasil Uji-F menunjukkan bahwa nilai signifikan berada di bawah 5% atau  $< 0,05$ , yaitu 0,021 yang berarti  $< 5\%$ , yang artinya variabel independen Motivasi kerja ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan penelitian ini dikatakan layak. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Adapun nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 44.9%, dan sisanya 55,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan memang memiliki pengaruh yang kompleks terhadap kinerja karyawan motivasi tinggi akan meningkatkan kinerja, tetapi jika lingkungan kerja tidak mendukung, maka motivasi tersebut bisa menurun.

---

<sup>48</sup> Khairiah, P. S., et al. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan.*

a) Perbedaan hasil penelitian dengan penelitian lainnya

Jika dibandingkan dengan penelitian yang hasilnya berbeda, beberapa faktor yang bisa menyebabkan variasi hasil penelitian ini antara lain:

1. PNM Unit Mekaar Wara Kota Palopo memiliki sistem kerja yang unik, di mana sebagian besar karyawan bekerja di lapangan. Ini berbeda dengan studi sebelumnya yang dilakukan di perusahaan manufaktur atau instansi pemerintah dengan lingkungan kerja yang lebih stabil. Karena banyak karyawan yang bekerja di luar kantor, faktor lingkungan kerja fisik di kantor mungkin kurang berpengaruh dibandingkan dengan faktor sosial.
2. Studi ini dilakukan pada 16 karyawan, yang merupakan jumlah relatif kecil dibandingkan penelitian lain yang menggunakan sampel lebih besar. Jika dalam penelitian lain variabel lingkungan kerja tidak signifikan, bisa jadi karena mayoritas responden bekerja di lingkungan cukup baik, sehingga dampaknya tidak terlihat.
3. Beberapa penelitian terdahulu mencantumkan variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b) Faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh tetapi tidak diteliti.

1. Kepemimpinan dan manajemen

Cara pimpinan memberikan arahan dan penghargaan bisa berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Jika manajer di PNM Mekaar memberikan motivasi

yang tinggi kepada karyawan, maka ini bisa menjadi faktor tambahan dalam meningkatkan kinerja.

## 2. Stress Kerja dan Beban Kerja

Penelitian ini tidak meneliti sejauh mana tingkat stress karyawan berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja mereka. Bisa jadi lingkungan kerja yang menantang malah menurunkan motivasi kerja jika tidak ada keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diberikan.

## 3. Kompensasi dan Insentif

Selain motivasi intrinsik, insentif finansial seperti bonus dan tunjangan juga bisa menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor ini tidak dianalisis dalam penelitian ini tetapi berpotensi mempengaruhi hasil penelitian.

## 4. Budaya Organisasi

Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang berbeda. Apakah PNM Unit Mekaar memiliki budaya kerja yang mendorong karyawan untuk lebih produktif? Faktor ini bisa menjadi aspek yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul ‘‘Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PNM unit Mekaar Wara Timur Kota Palopo’’. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji-T), ditemukan bahwa variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PNM Unit Mekaar Wara Timur Kota Palopo. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurman Dai Basri (2024). Diketahui bahwa motivasi kerja sebagai variabel independen (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan teori dari Frederick Herzberg (1959) yang menjelaskan motivasi kerja karyawan dapat meningkat dan bekerja untuk lebih baik dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut, pemberian penghargaan, kebijakan perusahaan, hubungan dengan atasan, tanggung jawab dan kesempatan untuk pengembangan diri. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji-T), ditemukan bahwa variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja

Karyawan pada PNM Unit Mekaar Wara Tmur Kota Palopo. Berdasarkan Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Prah Siska Khairiah (2024). Diketahui bahwa lingkungan kerja sebagai variabel independen (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terlihat bahwa kondisi lingkungan pada Kantor Urusan Agama kecamatan Aeksongsongan masih tergolong kurang baik, sehingga hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju lingkungan kondisi perkantoran di perusahaan mereka belum mencapai standar seperti perkantoran lainnya, karyawan berharap perlu nya perusahaan melakukan perhatian/perbaikan dalam hal fasilitas kantor yang memadai. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Penelitian ini sejalan dengan teori yang digunakan dari Sedarmayanti (2009) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut, fasilitas kantor, suasana kerja, hubungan antar karyawan dan keamanan.

3. Berdasarkan dari hasil uji simultan (Uji-F), bahwa Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil nilai signifikansi sebesar  $0,021 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel independen yang diteliti secara simultan memengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini terkait kinerja karyawan peneliti mengukur kinerja karyawan menggunakan teori penelitian dari Mangkunegara (2016). Menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat di ukur berdasarkan dari kualitas kerja, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama dan disiplin waktu.

Berdasarkan pada keseluruhan kesimpulan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dari mulai observasi awal hingga pengujian olah data. Variabel yang paling berpengaruh dalam penelitian ini Motivasi kerja ( $X_1$ ) lebih dominan paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PNM Unit Mekaar Wara di Kota Palopo. Walaupun dari segi signifikansi kedua variabel berpengaruh, tetapi berdasarkan dilihat dari observasi awal, saat melakukan wawancara dengan beberapa karyawan mengatakan bahwa mereka merasa lebih termotivasi dan bersemangat bekerja ketika atasan memberikan apresiasi terhadap kerja keras mereka, misalnya melalui pemberian kata-kata pujian ataupun insentif terhadap dedikasi mereka kepada perusahaan. Apalagi dalam segi pekerjaan yang cukup berat dan banyak yang membuat karyawan merasa lelah fisik maupun mental serta pekerjaan yang mengharuskan selalu ke lapangan untuk mengunjungi banyak nasabah dalam sehari.

Kemudian dari penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yaitu, terkait dalam jumlah sampel yang sangat kecil (16 responden) dan terdapat beberapa faktor-faktor atau variabel lain penelitian yang tidak diteliti yaitu, faktor kepemimpinan, stress kerja, beban kerja, kompensasi & insentif, dan budaya organisasi. Yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan ataupun di dalam organisasi.

## **B. Saran**

1. Kepada PNM Unit Mekaar Wara Timur Kota Palopo, Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PNM Unit Mekaar Wara

Kota Palopo. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memprioritaskan upaya peningkatan motivasi kerja, misalnya melalui program penghargaan, pengembangan karir, pemberian insentif berbasis kinerja, serta pelatihan pengembangan diri. Selain itu, upaya perbaikan terhadap lingkungan kerja juga tetap perlu dilakukan, khususnya dengan meningkatkan fasilitas kerja, memperbaiki suasana kerja, dan memperhatikan faktor keamanan kerja, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharap untuk memperluas cakupan sampel dan menambahkan variabel lain yang relevan atau melakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, yang dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu penambahan variabel lain seperti beban kerja, kompensasi, atau kepemimpinan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di industri keuangan pembiayaan mikro. Hal ini sangat penting, karena semakin baik kinerja karyawan, maka akan semakin kontribusi mereka terhadap perkembangan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arraniri, I. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Cirebon: *Insania*.
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. T. (2021). *Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja dosen Universitas Negeri Gorontalo*. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 1–24. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>
- Basri, N. D., Maryam, S., & Sumangelipu, A. (2024). *Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu*. *PRECISE: Journal of Economic*, 3(1), 57–67.
- Bryman, A. (2022). *Bryman's social research methods*. Oxford University Press.
- Budihardjo, M. (2015). *Panduan praktis penilaian kinerja karyawan*. Cibubur: *Raih Asa Sukses*.
- Devriany, A., & Widodo, S. (2023). *Metodologi penelitian*. Pangkalpinang: *CV Science Techno Direct*.
- Fadillah, N. D., & Fasiha. (2024). *Pengaruh lingkungan, produk, harga dan merek terhadap keputusan pembelian produk ramah lingkungan pada KFC Kota Palopo*.
- Halim, A. (2021). *Pengaruh pembiayaan ultra mikro dan pendampingan terhadap peningkatan pendapatan pelaku usaha mikro di Kabupaten Mamuju*. *Akuntabel*, 18(2), 262–271.
- Hutagalung, B. A. (2022). *Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja*. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Jabani, F. K. M., Muhajir, M. N. A., & Muang, M. S. K. (2022). *Character centered leadership and its influence on employee loyalty in sharia banking: A case study in the South Sulawesi region*. *Technium Social Sciences Journal*, 35(September), 346–356.
- Lubis, D., & Jabani, A. M. (2016). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam Islam (Studi pada PT Bosowa Berlian Motor Kota Palopo)*. *Journal of Institution and Sharia Finance*, 3(1), 125–146. <https://doi.org/10.24256/joins.v3i1.1447>
- Mulyana, H., Suryanto, S., & Hidayat, A. I. (2023). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Garuda Kecamatan Andir Kota Bandung*. *Journal Publicuho*, 6(3), 977–987. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i3.223>

- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Nuraini, B. (2023). *Strategi meningkatkan kinerja pegawai*. Kalimantan Tengah: PT. Asadel Liamsindo Teknologi.
- Putra, D. A., & Adriansyah, A. (2022). *Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan employee engagement terhadap kinerja tenaga ahli Fraksi X DPR RI*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, 8(3), 124. <https://doi.org/10.35384/jemp.v8i3.344>
- Rahmawati, I. (2020). *Karakteristik individu dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kinerja karyawan*. Jombang: LPMM.
- Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). *Motivasi kerja merupakan pemicu atau pendorong untuk seseorang dapat melakukan pekerjaan mereka*. *Jurnal EMBA*, 8(1), 302–311.
- Riandari, F., Alesha, A., & Sihotang, M. (2023). *Measuring the position of human intelligence in influencing its success*. *Ministries and Theology*, 1(1), 33–44. <https://doi.org/10.35335/bx2day86>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan*. *Jesya*, 6(1), 849–858.
- Samuel, J. (2020). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung*. *Journal of Management Review*, 4(3), 535.
- Setiawan, N. (2021). *Determinasi motivasi kerja dan kinerja pegawai: Total Quality Management dan gaya kepemimpinan*. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
- Soeharso, S. Y. (2023). *Metode penelitian bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang*. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsa, S. (2022). *Tinjauan hukum Islam dalam praktik pinjaman uang: Penelitian di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekar Syariah*. *Al-Afkar*, 5(3),

2614–4905.

Susilo, D., & Muhardono, A. (2021). *Analisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap OCB tenaga pendidik*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(September), 95–102. <http://www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi>

Suswanti, E. (2022). *Motivasi kerja*. Malang: Media Nusa Creative.

Swarjana, K. (2022). *Populasi–sampel, teknik sampling & bias dalam penelitian*. Yogyakarta: ANDI.

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi dan motivasi*. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14.

Yuliarni, A., Anis, M., & Hamzah, A. (2021). *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru*. *Jurnal Al-Ilmi*, 1(2), 46–60. <https://doi.org/10.47435/al-ilm.v1i2.537>

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

TABULASI RESPONDEN

No R es p	Motivasi Kerja											Lingkungan Kerja								Kinerja Karyawan						
	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	MK11	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7
1	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
6	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4
7	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
9	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
10	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
11	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4
12	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4
13	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
14	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4
15	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
16	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

## KUESIONER PENELITIAN PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PNM UNIT MEKAAR WARU TIMUR KOTA PALOPO

I. Berilah tanda ( √ ) pada jawaban dari pernyataan -pernyataan dibawah ini yang paling sesuai untuk menunjukkan seberapa setujuah saudara/i dengan masing-masing pernyataan menggunakan skala 1 hingga 5.

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Kurang Setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)

### II. Identitas Karyawan

1. Nama :
2. Usia :

### III. Tanggapan Responden

#### MOTIVASI KERJA

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	1	2	3	4	5
<b>Kebijakan Perusahaan</b>					
Saya merasa bahwa perusahaan kami memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental karyawan.					
Perusahaan kami memiliki kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, seperti waktu kerja dan pemberian cuti.					
Kebijakan pemberian gaji di perusahaan ini jelas dan adil.					

Saya sering merasa motivasi saya dalam bekerja menurun karena target kerja atau tugas yang diberikan terlalu banyak.					
<b>Hubungan Dengan Atasan</b>					
Saya merasa sangat didukung dan dihargai oleh atasan saya.					
<b>Penghargaan</b>					
Seberapa setuju anda bahwa faktor eksternal seperti insentif atau pemberian bonus dari pimpinan dapat meningkatkan motivasi anda dalam bekerja.					
Saya selalu diberikan reward ketika menyelesaikan sebuah proyek atau target dari pimpinan.					
Bonus yang saya terima dari perusahaan memberikan pengakuan atas kerja keras dan prestasi terhadap kinerja saya.					
<b>Tanggung Jawab</b>					
Ketika tugas satu saya belum selesai kemudian datang tugas lainnya, saya merasa semangat saya dalam mengerjakan pekerjaan tersebut menurun.					
Saya mendapatkan pengakuan atas tanggung jawab yang saya jalankan.					
<b>Pengembangan Diri</b>					
Perusahaan ini memberikan saya kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan saya.					

## LINGKUNGAN KERJA

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	1	2	3	4	5
<b>Hubungan Karyawan</b>					
Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan sangat baik dan saling mendukung satu sama lain.					

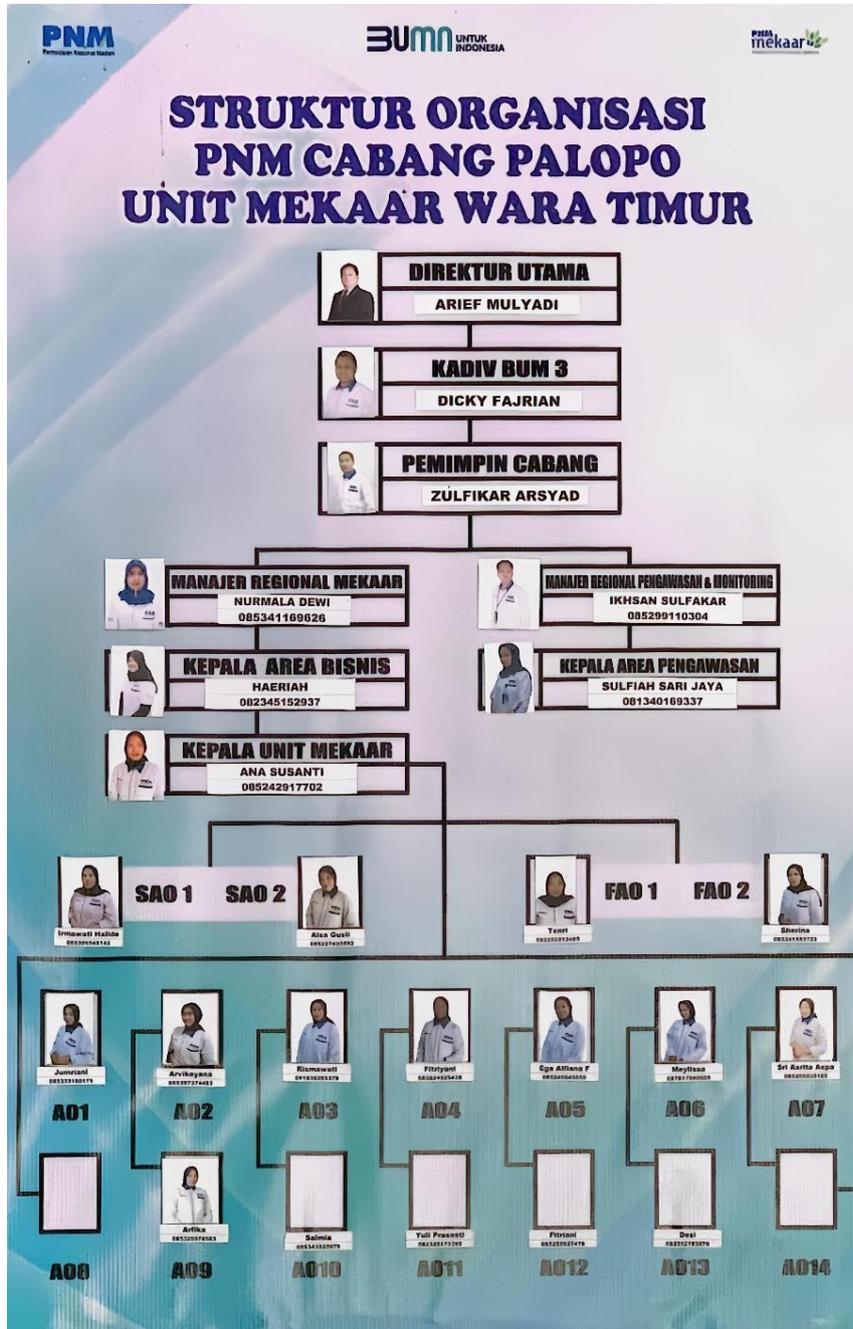
Hubungan karyawan dengan pimpinan cukup baik.					
<b>Fasilitas Kantor</b>					
Penerangan/pencahayaan di tempat kerja kami sudah sangat baik.					
Kondisi perkantoran kami belum mencapai standar seperti perkantoran lainnya.					
Infrastruktur kantor, seperti meja kerja, kursi, dan peralatan kerja sangat memadai.					
Saya merasa sedikit tidak puas dengan fasilitas tempat kerja yang diberikan oleh perusahaan.					
<b>Suasana Kerja</b>					
Suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan kami dalam bekerja.					
<b>Keamanan</b>					
Kantor kami memiliki tindakan keamanan yang efektif, seperti penjaga keamanan, pemantauan cctv dan sistem keamanan pintu.					

## KINERJA KARYAWAN

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	1	2	3	4	5
<b>Kualitas Kerja</b>					
Tugas yang diberikan dapat saya selesaikan dengan tepat waktu dan tanpa ada kendala.					
<b>Kuantitas</b>					
Saya percaya bahwa semakin banyak pekerjaan yang saya tangani, semakin baik kontribusi saya terhadap tim atau perusahaan.					
<b>Tanggung Jawab</b>					
Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas saya sesuai dengan standar yang ditetapkan.					

Saya selalu berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan saya.					
<b>Kerja Sama</b>					
Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja Saya.					
<b>Disiplin Waktu</b>					
Saya tidak pernah mengambil jam istirahat lebih dari waktu yang telah diberikan.					
Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan.					

# STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN



## DOKUMENTASI PENELITIAN



Dokumentasi bersama dengan Ana Susanti, Kepala PNM Unit Mekaar Wara Timur Kota Palopo.



Dokumentasi bersama karyawan dan kepala unit yang sedang berada di kantor PNM Unit Mekaar Wara Timur Kota Palopo.



Dokumentasi bersama Fitriyani karyawan PNM Unit Mekaar Wara Timur Kota Palopo.



Dokumentasi bersama Irmawati karyawan PNM Unit Mekaar Waru Timur Kota Palopo.



Dokumentasi bersama Sri Asrita karyawan PNM Unit Mekaar Waru Timur Kota Palopo.









## X 1

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	11

## X 2

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	8

## Y

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	7

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		16
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74427058
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.152
	Negative	-.077
Test Statistic		.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.403	7.079		1.046	.315		
X1	.151	.069	.453	2.198	.047	.998	1.002
X2	.441	.190	.477	2.317	.037	.998	1.002

a. Dependent Variable: Y

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.311	10.915		.487	.635		
X1	.209	.157	.313	1.326	.208	.987	1.013
X2	.412	.206	.471	1.997	.067	.987	1.013

a. Dependent Variable: Y

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.403	7.079		1.046	.315		
X1	.151	.069	.453	2.198	.047	.998	1.002
X2	.441	.190	.477	2.317	.037	.998	1.002

a. Dependent Variable: Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.670 <sup>a</sup>	.449	.365	1.752	.449	5.306	2	13	.021	2.325

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	32.555	2	16.278	5.306	.021 <sup>b</sup>
Residual	39.882	13	3.068		
Total	72.438	15			

## RIWAYAT HIDUP



Novia Ramadhani Putri, lahir di Palopo 24 November 2002 yang merupakan anak ke 2 dari 3 bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Burhalim Ali dan ibu Jumiati. Saat ini penulis bertempat tinggal di Kota Palopo, Kecamatan Wara Utara, Kelurahan Salobulo, Provinsi Sulawesi Selatan. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2014 di SDN 5 Salamae, kemudian ditahun yang sama dilanjut menempuh Pendidikan di SMP Negeri 1 Palopo hingga tahun 2017, kemudian dilanjut menempuh Pendidikan di SMA Negeri 1 Palopo dan selesai pada tahun 2020. Selanjutnya, pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri Palopo. Penulis memilih Program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Dengan ketekunan dan semangat tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pekerjaan tugas akhir skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PNM Unit Mekaar Wara Timur Kota Palopo.”**

Contact Person Penulis: [42064800554@iainpalopo.ac.id](mailto:42064800554@iainpalopo.ac.id)