

**PENGARUH MOTIVASI KERJA KEPUASAN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KOPERASI SIMPAN PINJAM MARENDENG CAB.  
RANTETAYO TANA TORAJA**

**SKRIPSI**



DISUSUN OLEH :

**Chindy Aprilly Patiung**

**No Mahasiswa : 11160109**

**Program Studi : Manajemen**

**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA 2021**

## **HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen  
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Chindy Aprilly Patiung

No Mahasiswa : 11160109

Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS DUTA WACANA  
YOGYAKARTA  
2021**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Chindy Aprilly Patiung  
NIM : 11160109  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH MOTIVASI KERJA KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KOPERASI SIMPAN PINJAM MARENDENG CAB.RANTETAYO TANA TORAJA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 4 Januari 2022

Yang menyatakan



(Chindy Aprilly Patiung)  
NIM.11160109

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KOPERASI SIMPAN PINJAM MARENDENG CAB.RANTETAYO TANA TORAJA**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**CHINDY APRILLY PATIUNG**

**11160109**

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

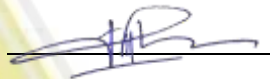
Sarjana Manajemen pada tanggal

25 Oktober 2021

Nama Dosen

Tanda Tangan


1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Ketua Tim/ Dosen Penguji)

: 

2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA  
(Dosen Penguji)

: 

3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D  
(Dosen Pembimbing/ Dosen Penguji)

: 

Yogyakarta, 25 November 2021

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



  
Dr. Perminas Pangeran, M.Si.



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

## HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

### HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KSP MARENDENG CAB.  
RANTETAYO TANA TORAJA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagai syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah benar-benar hasil karya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Yogyakarta, 20 Juli 2021



Chindy Aprilly Patiung

DUTA WACANA

## HALAMAN MOTTO

“Keep On Fire”

(Amsal 1:7)

“Takut akan Tuhan adalah permulaan pengetahuan, tetapi orang bodoh menghina hikmat dandidikan.”

(1Timotius 4:12)

“Jangan seorangpun menganggap engkau rendah karena engkau mudah. Jadilah teladan bagiorang – orang percaya , dalam perkataanmu,dalam tingkah lakumu,dalam kasihmu, dalam kesetiaanmu dan dalam kesucianmu.”

(Mazmur 37:5)

“Serahkanlah hidupmu kepada Tuhan dan percayalah kepadanya ,dan ia akan bertindak”

***“Manusia dapat menimbang-nimbang dalam hati,tetapi jawaban lidah berasal daripada Tuhan. Hati manusia memikir-mikirkan jalannya,tetapi Tuhanlah yang menentukan arahlangkahnya”***

DUTA WACANA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan dengan bangga dan penuh rasa syukur kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan penyertaan-Nya segala macam kesulitan dan hambatan yang sempat dialami dalam pengerjaan hingga penyelesaian proses pembuatan skripsi ini dapat dilalui dengan baik.
2. Kedua orang tua penulis, ayah (Andri Patiung) dan ibu (Siska Rembon) yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta adik (Laurensia Patiung) penulis yang selalu memberikan semangat dan dukungan doa yang tiada henti untuk kesuksesan penulis.
3. Suami (Haryanto Perdana Putra) dan Anak (Chalista Depo' Ranteallo dan Jocelyn Ranteallo) yang selalu mendoakan ,memberi motivasi ,maupun materi dan meluangkan waktu untuk selalu setia menemani penulis dalam membuat skripsi sampai selesai.
4. Dosen pembimbing penulis, Dr.Drs.Sisnuhadi,MBA yang selama ini dengan tulus danikhlas meluangkan waktu untuk menuntun dan mengarahkan penulis, serta memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya . sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Prodi Manajemen yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama kuliah.
6. Sahabat seperjuangan dari awal kuliah sampai sekarang : Erliza, Yuyun, Marlian, Hana, Viona, Dheby, Rut, Aryo, Natasha, Adi, Putra, Ity, yang selalu mendukung,menghibur dan memberi semangat kepada penulis dalam suka maupun duka.
7. Teman-teman Kerja Praktek penulis : Elyn dan adik Osni yang selalu mendukung,menghibur,dan memberikan semangat kepada penulis.
8. Abang Jefry yang selalu membantu penulis untuk menggarap skripsi ,meluangkan waktu dan memberi semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Teman-teman program studi manajemen angkatan 2016 khususnya

Kosentrasi Sumber Daya Manusia yang selalu mendukung dan memberi semangat.

10. Fakultas dan Kampus tercinta, Fakultas Bisnis UKDW yang sudah memfasilitasi penulis dan membantu penulis menyelesaikan proses selama pengerjaan skripsi hingga selesai dengan baik.
11. Dan teman-teman yang belum sempat saya sebutkan satu persatu ,terimakasih atas dukungan dan doanya.





## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas penyertaan dan campur tangannya sehingga penyusunan skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Cabang KSP Marendeng Rantetayo Tanah Toraja dapat terselesaikan dengan baik. Dan juga tujuan penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen di Universitas Kristen Duta Wacana.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA, selaku dosen Pembimbing Skripsi saya yang telah berkenan memberikan tambahan ilmu, semangat, dukungan, doa dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Bisnis yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan dan juga para staff yang membantu dalam administrasi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang manajemen keuangan.

Yogyakarta, 27 Oktober 2021



Chindy Aprilly Patiung

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN...	ii
HALAMAN PENGESAHAN...	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMABAHAN...	vi
HALAMAN PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Batasan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	8
E. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II.....	9
LANDASAN TEORI.....	9
A. Kinerja Pegawai .....	9
B. Motivasi Kerja .....	14
C. Kepuasan Kerja.....	17
D. Lingkungan Kerja .....	19
E. Penelitian Terdahulu .....	22
F. Hipotesis .....	24
BAB III .....	27

METODE PENELITIAN.....	27
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	27
C. Variabel Penelitian.....	27
D. Sampel Penelitian.....	30
E. Sumber Data.....	31
F. Teknik Pengumpulan Data.....	32
G. Teknik Pengujian Instrumen.....	33
H. Pengujian Persyaratan Analisis Data .....	34
I. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV .....	38
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....	38
A. Analisis Deskriptif .....	38
B. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	40
C. Pengujian Persyaratan Analisis Data .....	43
D. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	45
E. Pembahasan .....	49
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KSP Marendeng Cabang Rantetayo. ....	49
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KSP Marendeng Cabang Rantetayo. ....	50
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KSP Marendeng Cabang Rantetayo. ....	51
BAB V .....	52
PENUTUP DAN SARAN .....	52
A. Kesimpulan .....	52
B. Keterbatasan Penelitian.....	54
C. Saran .....	55
DAFTAR PUSTAKA .....	56
LAMPIRAN 1.....	59
LAMPIRAN 2.....	62
LAMPIRAN 3.....	75
LAMPIRAN 4.....	81

LAMPIRAN 5.....	82
LAMPIRAN 6.....	83
LAMPIRAN 7.....	84



## DAFTAR TABEL

Tabel 4 1 Analisis Deskriptif.....	38
Tabel 4 2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	40
Tabel 4 3 Pengujian Persyaratan Analisis Data .....	43
Tabel 4 5 Pengujian Hipotesis... ..	45



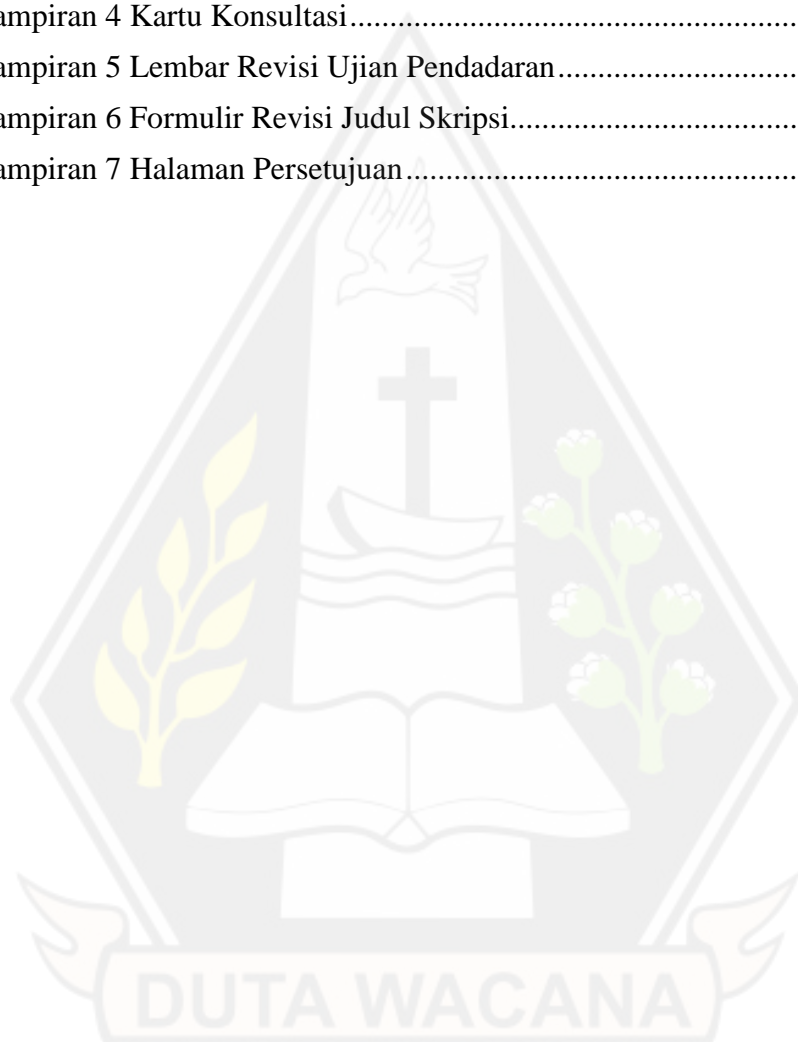
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Hierarki Kebutuhan Menurut Abraham Maslow.....	16
Gambar 2	Kerangka Penelitian.....	25



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	56
Lampiran 2 Data Responden.....	59
Lampiran 3 Data Kuesioner .....	72
Lampiran 4 Kartu Konsultasi.....	78
Lampiran 5 Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	79
Lampiran 6 Formulir Revisi Judul Skripsi.....	80
Lampiran 7 Halaman Persetujuan.....	81



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
KOPERASI SIMPAN PINJAM MARENDENG CAB. RANTETAYO TANA  
TORAJA**

Chindy Aprilly Patiung11160109

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana

Email: [cindyaprilly2@gmail.com](mailto:cindyaprilly2@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah: 1) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 2) kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai, dan 3) lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pegawai KSP Marendeng Cabang Rantetayo sebagai sampel penelitian dengan teknik non probability sampel. Pengambilan data menggunakan teknik kuesioner dan pemantauan secara langsung di objek penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 30 responden.

Peneliti menggunakan regresi linear berganda sebagai alat untuk menganalisis data penelitian. Pengambilan kesimpulan didasarkan pada uji F dan Uji T dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 22.

Dari hasil analisis data, peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai, kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai pada KSP Marendeng Cabang Rantetayo.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai



**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND  
WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF  
MARENDENG SOLVING AND LOAN COOPERATIVE RANTETAYO  
BRANCH TANA TORAJA**

Chindy Aprilly Patiung11160109

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta WacanaEmail: [cindyaprilly2@gmail.com](mailto:cindyaprilly2@gmail.com)

**ABSTRACT**

This research purposed to determine some of the following effects: 1) Work Motivation effects on employee performance, 2) Job satisfaction effects on employee performance, and 3) Work environment effects on employee performance. Research data was selected by non-probability sampling techniques. This research conducted at Branf of KSP Marendeng Rantetayo Tana Toraja with a total of thirty respondents. Furthermore, the data was collected by using questionnaire and direct observing technique.

Data was analyzed by multiple linear regression method. The conclusion of this research depended on the F Test and T Test by using the application of IBM SPSS 22.

The results of data analysis proved that each of variables: work motivation, job satisfaction, dan work environment influenced the performance of officers employee at Branch of KSP Marendeng Rantetayo, Tana Toraja.

**Keywords** : Work motivation,work satisfaction ,work environment ,performance of officers employee

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi saat ini menuntut keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas dan kompeten agar mampu menghasilkan kinerja yang baik sehingga organisasi akan tetap bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Kinerja merupakan faktor yang sangat menentukan untuk kelangsungan hidup ke depan suatu organisasi. SDM mempunyai peranan yang sangat penting dalam kinerja suatu organisasi. Untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan SDM yang berkualitas. SDM yang berkualitas akan berpengaruh pada kemajuan suatu organisasi. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas diperlukan komitmen organisasi untuk meningkatkan kemampuan pegawai yang dimiliki organisasi tersebut.

Aktivitas organisasi bisa berjalan dengan baik apabila didukung oleh unsur-unsur lain untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun unsur-unsur tersebut seperti kepemimpinan yang efektif, suasana lingkungan kerja yang kondusif, dan sarana dan prasarana kerja yang mendukung. Pegawai akan diberikan tugas sesuai bidang dan kemampuannya masing-masing. Tugas yang diberikan kepada pegawai itu bermacam-macam sesuai tingkatan dan golongan kerja. Adanya tugas yang diberikan kepada pegawai, maka setiap pegawai wajib untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.

Kinerja pegawai yang baik sangat diharapkan oleh organisasi, karena dengan memiliki kinerja yang baik maka tujuan organisasi dapat tercapai

dengan baik. Selain itu dengan mengamati kinerja, pimpinan dapat mempromosikan jabatan kepada pegawai yang dianggap layak. Kinerja pegawai yang baik akan berpengaruh juga terhadap kinerja organisasinya sehingga akan membawa dampak positif karena dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap organisasi yang bersangkutan.

Pegawai sebagai unsur dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Masing-masing pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda satu dengan lainnya, sehingga menyebabkan perbedaan dalam kinerjanya. Hal itu dikarenakan ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut ada yang terdapat dalam diri individu pegawai seperti sikap terhadap pekerjaan, motivasi, bakat, minat, kepuasan, dan pengalaman, serta faktor yang datangnya dari luar individu pegawai seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, pembagian kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat), kesempatan kerja, dan promosi.

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Marendeng merupakan salah satu lembaga keuangan di Provinsi Sulawesi Selatan, yang berpusat di Nonongan, Kabupaten Toraja Utara. KSP Marendeng yang bergerak dalam pengelolaan simpanan dan pemberian jasa pinjaman bagi anggota. Sebagai salah satu Koperasi yang telah berstatus Primer Provinsi, KSP Marendeng terus berkomitmen untuk meningkatkan pelayanan secara maksimal kepada setiap anggota yang telah diwujudkan dengan membuka 11 kantor cabang yang

tersebar di beberapa wilayah, kabupaten atau kota di Sulawesi Selatan. Sampai saat ini, per bulan September tahun 2021, KSP Marendeng telah mengelolah aset sebesar 519 Miliar Rupiah dengan jumlah anggota aktif sebanyak 35.751 orang. Di dalam pengembangan usaha, KSP Marendeng menawarkan berbagai macam produk Simpanan dan Pinjaman yang dapat dimanfaatkan oleh anggota KSP Marendeng sebagai bentuk pemberdayaan anggota dan masyarakat pada umumnya untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Pada tanggal 1 Juli 1988 CU Marendeng resmi berdiri dengan jumlah anggota 25 orang (pendiri). Setelah mulai menabung selama tiga bulan, maka terkumpul dana sebanyak Rp. 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah). Semua dana tersebut murni berasal dari tabungan atau simpanan anggota. Pada tahun 1995 CU Marendeng mendaftarkan diri pada Departemen Koperasi Kabupaten Tana Toraja. Namun menemukan kendala karena nomen clatur Credit Union (CU) tidak ada dalam Undang-Undang Koperasi pada saat itu. Maka nomen clatur Koperasi Simpan Pinjam (KSP), yang ada dalam UU Koperasi, ditawarkan dan diterima demi mendapatkan status Badan Hukum CU Marendeng. Sejak saat itu nama CU Marendeng menjadi Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Marendeng dengan nomor Badan Hukum: 44/BH/IV/KWK.20/VI/1995.

Penerapan kegiatan organisasi yang dilaksanakan di koperasi simpan pinjam marendeng masih mengalami permasalahan di bidang SDM yang berdampak terhadap kinerja pegawai. Permasalahan tersebut seperti jumlah pegawai yang ada di koperasi simpan pinjam marendeng masih kurang. Tidak

adanya perekrutan terhadap pegawai baru dapat menimbulkan pekerjaan pegawai menjadi merangkap. Pekerjaan yang merangkap tersebut dapat mengakibatkan motivasi kerja pegawai berkurang.

Kurangnya motivasi kerja pegawai ditandai dengan pegawai tidak tertib dalam menaati aturan yang berlaku, kurang disiplinnya pegawai dalam menyelesaikan tugas yang masih belum sesuai dengan waktu yang sudah ditargetkan, dan masih ada pegawai yang datang terlambat datang ke kantor. Meskipun tidak semua pegawai mengalami hal tersebut, namun hal itu berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang kurang maksimal. Koperasi simpan simpan marendeng telah berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas pegawai dalam bekerja, seperti melakukan pendidikan dan latihan serta promosi jabatan. Namun, kinerja pegawai masih belum maksimal. Untuk mengetahui kinerja pegawai perlu ditelusuri faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain motivasi, masih ada faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu faktor kepuasan kerja pegawai. Setiap individu pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja tampak pada sikap pegawai, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas.

Ketidakpuasan pegawai dapat ditunjukkan dalam berbagai cara, misalnya, pegawai mengeluh, tidak patuh, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerjanya. Sementara kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang

ingin dicapai pegawai ditempat kerjanya. Mengingat pentingnya kepuasan kerja pegawai, membuat moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan pegawai meningkat. Kepuasan kerja pegawai di institusi koperasi simpan pinjam marendeng masih mengalami permasalahan seperti pegawai yang mengeluh karena beban kerja yang berat dan gaji mereka yang masih kurang. Permasalahan tersebut ditandai dengan pegawai masih kurang disiplin terhadap tata tertib yang ada di instansi tersebut.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki andil yang besar terhadap berjalannya aktivitas organisasi dan memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat erat kaitannya dengan pegawai dimana ia bekerja. Lingkungan kerja dan pegawai tidak bisa lepas begitu saja kaitannya dengan unsur organisasi yang saling mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai betah dan bekerja dengan aman dan nyaman sehingga pegawai bisa bekerja maksimal. Untuk mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan konsistensi dari organisasi untuk menyediakan fasilitas, sarana dan prasarana yang menunjang pegawai. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja yang ada di koperasi simpan pinjam marendeng dapat dilihat dari bangunan- bangunan yang baru didirikan dengan beberapa yang sudah selesai direnovasi serta suasana lingkungan kantor yang kondusif.

Namun, masih ada permasalahan lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti letak kantor yang berada di samping jalan raya sehingga kebisingan kendaraan yang berlalu lalang terdengar hingga di dalam kantor. Ruangan yang cukup namun penataan meja kerja kurang rapi dengan berkas dokumen sehingga membuat terlihat kurang rapi, padahal kerapian merupakan salah satu faktor pemicu semangat untuk bekerja lebih giat sehingga akan mempengaruhi kinerja.

Dengan demikian, adanya faktor motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai tidak hanya melibatkan kemampuan pegawai itu sendiri, namun ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerjanya. Apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu dalam keadaan baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu dalam keadaan kurang baik, maka kinerja pegawai juga tidak akan maksimal. Berdasarkan latar belakang tersebut yang telah di paparkan di atas, maka sebagai penulis merasa tertarik untuk mengangkat hal tersebut sebagai pokok permasalahan dalam penelitian yang akan di teliti dengan judul mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit **“KOPERASI SIMPAN PINJAM MARENDENG RANTETAYO, TANA TORAJA”**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, makarumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini adalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Koperasi Simpan Pinjam Marendeng Rantetayo ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Koperasi Simpan Pinjam Marendeng Rantetayo ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Koperasi Simpan Pinjam Marendeng Rantetayo ?

## **C. Batasan Masalah**

Mempertimbangkan beberapa permasalahan yang telah disebutkan pada identifikasi masalah yang tidak mungkin dapat diungkap secara keseluruhan, maka peneliti membatasi permasalahan hanya pada motivasi kerja kepuasan kerja dan lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

- Menurut Wexley dan Yuki (2005:160 dalam Nugroho 2015) kepuasan kerja adalah perasaan senang terhadap pekerjaannya. Perasaan senang tersebut dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Adapun indikator kepuasan kerja, seperti: kualitas pengawasan, hubungan kerja, promosi, gaji.
- Menurut Budianto dan Amelia (2015:108) lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar pegawai bekerja yang dapat



mempengaruhi kinerjanya. Adapun indikator lingkungan kerja, seperti: warna, kebersihan lingkungan, penerangan, pertukaran udara, jaminan.

- Menurut Prabu Mangunegara (2010: 67) bahwa kinerja karyawan adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Indikator kinerja pegawai dapat diukur melalui efektivitas, kualitas, dan inisiatif. Suyadi Prawirosentono (2008: 27)

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada KSP Marendeng Cab. Rantetayo Tana Toraja.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada KSP Marendeng Cab. Rantetayo Tana Toraja.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada KSPMarendeng Cab. Rantetayo Tana Toraja.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Pihak Koperasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan dalam menyusun kebijakan agar kinerja karyawan lebih baik lagi. Dan dapat dijadikan sebagai motivasi bagi setiap karyawan sehingga kinerjanya meningkat.

## 2. Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan informasi bagi masyarakat dan bagi peneliti yang berminat di sumber daya manusia



## **BAB V**

### **PENUTUP DAN SARAN**

Pada bab ini peneliti akan membahas kesimpulan akhir dari semua proses yang telah dilakukan selama penelitian, selain itu implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan beberapa saran akan dijelaskan dalam bab ini..

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KSP Marendeng Cabang Rantetayo, Tana Toraja, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai KSP Marendeng Cabang Rantetayo.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai KSP Marendeng Cabang Rantetayo.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai KSP Marendeng Cabang Rantetayo

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada saat kondisi pandemi COVID-19. Hal ini sangat mempengaruhi jumlah responden karena pada saat penyebaran kuesioner adanya pengurangan jumlah pegawai.
  - a. Penelitian ini tidak melakukan wawancara secara mendalam dikarenakan pandemi COVID-19.

### C. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dijalankan, ada beberapa saran yang akan diajukan yaitu:

1. Saran untuk peneliti selanjutnya
  - a. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan atau menambah beberapa cabang sebagai objek penelitian agar pembahasan menjadi lebih luas.
  - b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan wawancara dengan responden karena peneliti dapat memotivasi karyawan untuk menjawab dengan bebas dan lebih terbuka, maka penelitian menjadi lebih objektif.
2. Saran untuk KSP Marendeng Cabang Rantetayo, Tana Toraja
  - a. Manajemen dapat menambah sarana dan prasarana pegawai dalam hal lingkungan kerja, seperti kaca pembatas antar setiap meja pegawai, masker gratis untuk mengurangi penularan virus COVID-19
  - b. Manajemen dapat mendaftarkan seluruh pegawai untuk mendapatkan vaksin COVID-19 sehingga pegawai yang berhadapan langsung dengan nasabah merasa lebih aman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Eka I. L. K Lewa & Subowo. (2005) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Bagian Barat, Cirebon. *Jurnal Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(3). 129-140.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CVMandar Maju.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009a. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya. 2004b. *Manajemen SumberDaya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005a. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi)*. Jakarta : Grasindo. 2003b. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Rahmawanti, dkk. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara". *Jurnal. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brwijaya. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2 Maret 2014 Hal 2-4.*
- Melanie, Ella. 2014. "Pengaruh Penempatan Pegawai, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Sumatera Barat". Tesis (tidak diterbitkan). Padang: Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Putera Indonesia "YPTK" Padang.
- Khoiri, Moh Mujib. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2016. *Research Method For Business: A skill Building Approach 17th Edition*. Chichester: Wiley
- Echdar Saban, 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Panduan Komprehensif Langkah Demi Langkah Penelitian Untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan. Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan. Kinerja Karyawan*?. Yogyakarta:BPFE
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Dasar-Dasar Perbankan*. Bumi Aksara:Jakarta..
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Wexley KN, & Yukl GA. (2005). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*, Jakarta: Bina Aksara.
- Budianto, A.Aji Tri& Amelia Katini.2015.*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*.Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang|Vol. 3, No.1. Hal. 105-107.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta

- Mahardhika, Rangga,dkk. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). Jurnal Ilmu Administrasi. Vol. 4. No.2 Universitas Brawijaya Malang. Hal. 5-7
- Kurnia, IwanWijaya. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas, AGORA Vol. 6, No. 2. Universitas Kristen Petra Surabaya Hal. 3-5.

