

Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SGP Region IX Kalimantan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.

Nur Fajrina^{1*)}, Irwansyah²⁾

^{1,2} Magister Administrasi Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

*Corresponding Author: fajrinanur92@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine and test the variables of motivation, leadership and work environment on the Performance of SGP Region IX Kalimantan Employees at PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. This study aims to identify and analyze the factors that influence the interest of accounting students in choosing a career as a public accountant. Sampling in this study using Saturated Sampling technique. Based on these criteria, the total number of employees from all employees of SGP Region IX Kalimantan PT Bank Mandiri Persero (Tbk), a total of 505 employees. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis which was processed with the SPSS 25 application. Based on the results of the research conducted, it can be concluded that the motivation variable (X1) has a sig value of 0.352 which is declared insignificant, the leadership variable (X2) has a sig value of 0.879 which is declared insignificant. While the work environment variable (X3) has a sig value of 0.089 which is not significant*

Keywords: Motivation, Leadership, Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai perlu terus ditingkatkan di saat persaingan bisnis semakin ketat. Menilai kinerja karyawan dan menerapkan serangkaian perubahan untuk secara konsisten meningkatkan kualitas para pekerja merupakan salah satu strategi untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dan memungkinkan bisnis untuk berkembang, mengungguli persaingan, atau setidaknya terus eksis.

Untuk mencapai tujuan bisnis, kinerja karyawan merupakan faktor penting yang perlu diperhitungkan. Menurut Hariandja (2002, p. 194), kinerja seorang karyawan diukur dari hasil pekerjaannya atau dari perilaku tulus yang mencerminkan posisinya dalam perusahaan.

Motivasi, bakat, dan persepsi peran semuanya mempengaruhi kinerja (Stoner, 1989). Lebih lanjut, kinerja menurut Bernardin dan Russell (1993) adalah dokumentasi hasil dari tugas atau aktivitas pekerjaan tertentu selama jangka waktu yang telah ditentukan.

Menurut Handoko (2001), kinerja mengacu pada metode yang digunakan perusahaan menganalisis atau menilai produktivitas tenaga kerjanya. Menurut Suntoro (Tika, 2006), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Simamora (2004) mendefinisikan kinerja sebagai sejauh mana seorang karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi bagian pekerjaannya. Menurut Tika (2006), kinerja adalah



hasil fungsi dan aktivitas kerja seseorang atau suatu kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai keadaan guna mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian kinerja suatu organisasi. Dengan kata lain, berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau unit kerja dalam menjalankan kewajiban dan fungsinya sangat bergantung pada pelaku organisasi tersebut. Menurut Notoatmodjo (2003), salah satu konstituen organisasi, yaitu manusia, merupakan sumber daya yang sangat penting untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola untuk memaksimalkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam sebuah perusahaan. Terlepas dari struktur dan tujuannya, organisasi dikelola dan dikendalikan oleh orang-orang untuk memenuhi misinya, yang didasarkan pada beragam visi untuk kepentingan orang banyak. Aset terbesar perusahaan adalah tenaga kerja yang berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali serta berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Sikap pekerja terhadap pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh pikiran, perasaan, dan keinginannya. Tingkat kebahagiaan kerjanya, loyalitasnya terhadap perusahaan, dan kecintaannya terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, semuanya akan bergantung pada pola pikir ini.

Motivasi merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja pekerja. Penelitian Omollo (2015) menunjukkan bahwa rendahnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti tidak teraturan personel, tingginya biaya rekrutmen dan pelatihan, meningkatnya persaingan, meningkatnya peraturan pemerintah, emosi kelelahan dan terlalu banyak bekerja, serta menurunnya motivasi. Wawancara karyawan memberikan hasil yang menunjukkan kurangnya keinginan adalah akar

penyebab penurunan kinerja. Karyawan jarang diberikan pelatihan kerja, dan mereka kurang memiliki rasa persatuan, kerja sama, dan akuntabilitas dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Kepemimpinan adalah elemen lain yang mempengaruhi kinerja pekerja. Menurut penelitian Henarthgoda (2016), pengembangan kepemimpinan, pemberdayaan, pembinaan, pelatihan, keterlibatan, dan pendelegasian yang buruk semuanya dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Temuan dari wawancara karyawan menunjukkan bahwa pimpinan inspektorat jarang melakukan pengawasan langsung terhadap anggota staf ketika mereka menyelesaikan tugas, bahwa manajemen tidak begitu ketat dalam menegakkan peraturan dan mendisiplinkan anggota staf yang nakal, dan kurangnya komunikasi antara anggota staf dan pimpinan mengenai penyelesaian tugas. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tempat kerja. Menurut penelitian Bushiri (2014), Kurangnya interaksi interpersonal antara atasan dan bawahan, gangguan kebisingan di tempat kerja, dan lingkungan kerja yang kaku, semuanya dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Melalui hasil wawancara, Karyawan berkinerja di bawah ekspektasi ketika mereka menunjukkan, antara lain, bahwa beberapa karyawan masih kurang memiliki insentif untuk menyelesaikan tugas, bahwa mereka tidak bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas, dan bahwa jangka waktu penyelesaian tugas mereka masih belum memadai, kepemimpinan seorang atasan dalam membimbing bawahannya serta lingkungan kerja yang dirasa mungkin kurang nyaman oleh karyawan. Berdasarkan uraian diatas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan SGP Region IX Kalimantan PT. Bank Mandiri Persero (Tbk)".

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan SGP Region IX Kalimantan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan SGP Region IX Kalimantan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan SGP Region IX Kalimantan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk?
4. Apakah Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan SGP Region IX Kalimantan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk?

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Pengertian motif perlu dipahami sebelum seseorang dapat memahami motivasi. Sebagaimana dikemukakan Susandi Prihayanto (2012), Abraham Spering (1987) mengartikan motif sebagai suatu kecenderungan untuk bertindak yang diawali dengan motivasi internal dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Susandi Prihayanto (2012) mengutip William J. Stanton (1981) yang mengatakan bahwa motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang diarahkan pada tujuan pribadi agar merasa terpuaskan.

Veithzal Rivai (2005) menyatakan bahwa seperangkat sikap dan nilai yang membujuk orang untuk menyelesaikan tugas tertentu sesuai dengan tujuan pribadinya merupakan konsep motivasi kerja. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu (Munandar 2001, dalam Susandi Prihayanto, 2012).

Kepemimpinan

Responsibility (tanggung jawab) Menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue (dalam Ticoalu), (Kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan atau

rangkaian tindakan untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama). Untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin harus membujuk bawahannya untuk berkolaborasi dan bekerja sama dengan baik (Hasibuan, 2012:170).

Praktik kepemimpinan melibatkan pelaksanaan tanggung jawab pemimpin dari atas ke bawah dan mendisiplinkan tindakan karyawan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagaimana dikemukakan Stog di dalam M. Sobry (2017, p. 15), definisi kepemimpinan sebagai konsep manajemen mungkin berbeda-beda berdasarkan titik awalnya. Menurut Indriyo Gitosudarmo dalam Danang Sunyoto (2015, p. 30) menjelaskan bahwa praktik mempengaruhi tindakan orang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam keadaan tertentu dikenal sebagai kepemimpinan. Karena kepemimpinan adalah komponen penting dalam manajemen, manajer dalam situasi ini harus mengatur, merencanakan, dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja suatu perusahaan merupakan suasana dan lingkungan kerja karyawan dalam mencapai tujuan bisnis. Ruang kerja yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara yang kurang memadai, ruangan kerja yang padat, lingkungan kerja yang tidak bersih, bising, dan faktor-faktor lainnya dapat menyebabkan ketidaknyamanan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut juga dapat membuat karyawan lebih rentan sakit, stres, pusing, dan menurunkan produktivitas.

Sutrisno (2009) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai selama mereka bekerja dan mempunyai potensi mempengaruhi cara pelaksanaan tugas. Sedangkan menurut Sofyandi (2008) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pekerjaannya melakukan pekerjaan setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa



aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal.

Kinerja Karyawan

Kata kinerja adalah akar dari performance. Di sisi lain, kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja atau pencapaian usaha. Eksekusi rencana yang telah disiapkan dikenal dengan istilah kinerja. Pegawai sumber daya manusia yang memiliki kualitas kemampuan, kompetensi, motivasi, dan minat bertanggung jawab dalam melaksanakan kinerja. (Wibowo, 2007: 4).

Karyawan merupakan sumberdaya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta /bisnis (M. Ma'ruf Abdullah, 2014). Pengertian kinerja adalah apa yang dicapai, prestasi yang dicapai, prestasi yang dilihat atau kemampuan kerja (Kamus Umum Bahasa Indonesia, 2001). Sederhananya, kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2016).

Menurut Colquitt (dalam Kasmir, 2016) Kinerja adalah nilai dari sekelompok tindakan pekerja yang berdampak baik atau buruk terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab khusus mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara sah tanpa melanggar hukum atau melanggar moral atau etik (Suryadi Prawirosentono, 1999).

Menurut Mangkuprawira (2012), kinerja adalah hasil atau derajat pencapaian seseorang individu selama jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan kegiatan sehubungan dengan beberapa kemungkinan, seperti standar, hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah disepakati bersama. pada. Karena setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaannya, kinerja setiap karyawan merupakan hal yang spesifik bagi mereka. Berdasarkan kinerja setiap karyawan,

manajemen dapat mengevaluasi kinerja setiap karyawan.

Menurut Barney dalam Umar (2013), Karyawan yang bekerja di lingkungan yang menganut nilai-nilai bersama akan lebih merasa nyaman, setia dan berkomitmen, serta bersedia melakukan lebih banyak upaya. Mereka juga berkinerja lebih baik dan lebih bahagia di tempat kerja, sehingga membantu perusahaan tetap kompetitif

METODE PENELITIAN

Penelitian yang termasuk dalam kategori penelitian eksplanatori atau asosiatif kausal ini menggunakan metodologi kuantitatif. Penelitian dengan menggunakan metodologi kuantitatif mengumpulkan data sebagai nilai numerik atau mengubah data kualitatif menjadi nilai numerik. Dapat dikategorikan sebagai penelitian asosiatif, atau penelitian yang mencoba memastikan pengaruh atau hubungan antara dua faktor atau lebih, tergantung pada banyaknya penjelasan (kejelasan) (Sugiyono, 2003).

Tipe penelitian ini adalah Penjelasan penelitian menunjukkan hubungan antar variabelnya, menunjukkan hubungan sebab akibat antara Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen serta menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal (*Causal Research*) sesuai dengan permasalahan penelitian dan tujuan yang ingin dicapai, khususnya untuk menjelaskan pengaruh variabel independen Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel dependen. Kinerja Pegawai (Y). (Malhotra, 1996). Penelitian ini dilaksanakan pada Bank Mandiri Cabang Region IX Kalimantan, berlokasi di Jalan Gatot Subroto No 54 Kelurahan Kuripan, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Kode pos 70236.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Kuesioner yang dibagikan kepada 505 pekerja SGP Region IX Kalimantan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk digunakan untuk melakukan penelitian ini. Penyebaran kuesioner kepada responden dilakukan dengan melalui *link google form* dibagikan dan diisi karyawan sebagai responden pada penelitian ini. Responden mengisi kuesioner cukup menandai pernyataan yang telah disiapkan untuk setiap item pernyataan dengan tanda centang (✓). "SS" adalah singkatan dari Sangat Setuju, "S" untuk Setuju, "RR" untuk Ragu-ragu, "TS" untuk Tidak Setuju, dan "STS" untuk Sangat Tidak Setuju adalah lima kemungkinan tanggapan yang ada dalam daftar periksa. Responden hanya perlu memilih respons yang mereka yakini paling menggambarkan pengalaman dan perasaan mereka. 505 karyawan SGP Wilayah IX Kalimantan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk diberikan kuesioner oleh peneliti.

Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X3), Motivasi (X1), dan Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) SGP Wilayah IX Kalimantan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Temuan pengujian dari penelitian ini dibahas pada bagian berikutnya:

Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) SGP Region IX Kalimantan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.

Hipotesis penelitian (H1) menyatakan tidak terdapat hubungan antara kinerja karyawan (Y) dengan variabel motivasi (X1) berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan. Hasil uji regresi linier berganda untuk variabel Motivasi (X1) dengan nilai sig sebesar 0,352 disajikan pada Tabel 4.11. H0 diterima dan H1 ditolak berdasarkan hipotesis pertama penelitian (H1) yang menyatakan bahwa motivasi (X1) akan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y).

Nilai rata-rata variabel kepemimpinan menurut perhitungan sangat baik, namun tidak terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini kemungkinan besar terjadi karena pekerjaan tersebut umumnya bersifat rutin atau berulang dan terdapat SOP yang diterapkan untuk memastikan bahwa karyawan mengikuti proses yang ditetapkan dan tidak terlalu bergantung pada arahan atasan langsungnya. Karyawan yang mempunyai masalah jangka panjang akan menerima indikasi dari rekan kerja atau bahkan klien yang bekerja bersama mereka, bukan peringatan langsung dari pimpinan perusahaan. Bank memberi penghargaan kepada setiap karyawan atas upaya mereka, membayar mereka dengan pantas, dan memastikan bahwa mereka bahagia di tempat kerja, yang semuanya berkontribusi terhadap besarnya dampak ini. Oleh karena itu kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh Motivasi (X1).

Pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) SGP Region IX Kalimantan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.

Hipotesis penelitian (H2) menyatakan tidak terdapat hubungan antara kinerja pegawai (Y) dengan variabel kepemimpinan (X2) berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan. Temuan uji regresi linier berganda untuk variabel kepemimpinan (X2) dengan nilai sig. sebesar 0,879 disajikan pada Tabel 4.11. Dapat ditentukan H0 diterima dan H1 ditolak berdasarkan hipotesis awal penelitian (H1) yang menyatakan bahwa kepemimpinan (X2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y).

Alasan mengapa terdapat korelasi yang dapat diabaikan antara kinerja karyawan dan kepemimpinan adalah adanya sistem kerja karyawan yang sudah berjalan sesuai dengan Standar Operasional Pelayanan, yang mana segala sesuatu yang dikerjakan oleh karyawan dilakukan sesuai standar, tanpa adanya pengaruh dari sikap seorang pemimpin yang ingin melakukan berbagai bentuk perhatian terhadap seorang bawahan. Menurut Herawaty *et al*



(2018) karyawan bekerja tanpa adanya komunikasi langsung dengan seorang pimpinan. Segala sesuatu yang bersangkutan dengan seorang pimpinan atau permasalahan yang dihadapi karyawan dalam hal pekerjaan atau masalah pribadi, selalu disampaikan atau diselesaikan melalui seorang manajer personalia. Yang selanjutnya akan diteruskan kepada pimpinan. Sehingga seorang pimpinan tidak berkomunikasi secara langsung atau berinteraksi secara langsung dengan karyawan.

Tidak mungkin memisahkan kepemimpinan dari pertumbuhan atau kejatuhan suatu organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan. Sejauh mana kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT SGP Wilayah IX Kalimantan. Sebesar 1,04%, Bank Mandiri (Persero) Tbk. memiliki kualitas kepemimpinan di bawah standar di PT Wilayah IX Kalimantan. Dalam melakukan pendekatan, Bank Mandiri (Persero) Tbk menunjukkan keberanian, kesadaran akan sifat pegawai, dan kurangnya kepemimpinan dalam memberikan arahan dan memperbaiki kesalahan yang dilakukan pegawai. Kepala Wilayah IX Kalimantan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk lebih memilih fokus pada pekerjaannya dan mencapai tujuan organisasi, serta meminimalkan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan kebijakan dan pengambilan keputusan. Seorang pemimpin tidak dapat memimpin secara formal dan mungkin harus bergantung pada otoritas untuk menyelesaikan semua tanggung jawab jika mereka tidak dicintai atau dipercaya, klaim Limbong dkk. (2019).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) SGP Region IX Kalimantan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.

Berdasarkan uji statistik yang dilakukan selama penelitian ini, hipotesis (H3) yang diajukan adalah tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y). Hasil uji regresi linier berganda untuk variabel-variabel

yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Nilai sig (X3) sebesar 0,089. Dapat dinyatakan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak berdasarkan hipotesis awal penelitian (H1) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y).

Rata-rata variabel lingkungan kerja memberikan hasil yang sangat baik; namun, tidak ada pengaruh nyata dari unsur-unsur lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh unsur-unsur yang berkaitan dengan cara tempat kerja diatur, yang memprioritaskan faktor-faktor seperti kenyamanan pelanggan, alur kerja yang efisien, dan efisiensi tempat kerja (menata berbagai jenis dan jumlah komoditas) dibandingkan sekadar meningkatkan produktivitas pekerja. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, klaim Limbong dkk. (2019). Sejauh mana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan oleh faktor-faktor antara lain warna, kebersihan, pencahayaan, keselamatan, dan pertukaran udara yang memadai. Bisnis yang tidak memberikan perhatian yang cukup pada penerangan, keamanan, pewarnaan, kebersihan, dan pertukaran udara di tempat kerjanya. Hanya pewarnaan dinding yang diperbolehkan yang dilakukan oleh perusahaan; mereka tidak menyadari bahwa pewarnaan dinding yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja staf. Untuk meminimalisir gangguan terhadap personel yang bekerja pada *shift* malam, lingkungan kerja dibersihkan pada pergantian *shift* pagi. Panjaitan (2018) menegaskan bahwa karyawan terkena dampak dari lingkungan kerjanya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pengaruh Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) SGP Region IX Kalimantan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kepemimpinan (X1) mempunyai nilai probabilitas



lebih besar dari nilai α ($0,008 > 0,05$). Hipotesis ketiga tidak ada sangkut pautnya dengan variabel independen atau dependen, terbukti dari temuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi pegawai, dan kualitas kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel PT SGP Wilayah IX Kalimantan. (Persero) Bank Mandiri Tbk. Hal ini menunjukkan bagaimana perbedaan skor kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti motivasi, kepemimpinan, budaya tempat kerja, dan kinerja pegawai

KESIMPULAN

Penelitian ini mencapai beberapa kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Motivasi tidak berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan SGP Region IX Kalimantan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Hasil uji regresi linear berganda variabel motivasi (X1) membuktikan nilai sig 0,352 yang membuktikan H0 diterima dan H1 ditolak.
2. Kepemimpinan tidak berpengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan SGP Region IX Kalimantan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Pada hasil uji regresi linear berganda Variabel Kepemimpinan (X2) memiliki nilai sig sebesar 0,879. Jadi dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan SGP Region IX Kalimantan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Pada hasil uji regresi linear berganda variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai sig sebesar 0,089. Jadi bisa disimpulkan H0 diterima dan H1 ditolak.
4. Tidak adanya pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi (X1), kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3), kepada kinerja karyawan (Y) SGP Region IX Kalimantan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

- A Dale, Timpe. 1993. *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Abdullah, M Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Alex S, Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alex S. Nitisemito 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Al-Hafis, S. I. (2017). *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arief, A. (2013). *Analisis Persepsi Mahasiswa dan Mahasiswi Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan*. Skripsi. Jakarta: Universitas Trisakti Jakarta.
- Astuti, A. (2014). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Karir Sebagai Akuntan Publik Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga*. Skripsi. Salatiga: Universitas Satya Wacana Salatiga.
- Bushiri, and Christabella P. 2014. "The Impact of Working Environment on Employee's Performance: The Case of Institute of Finance Management in Dar Es Salam Region Dissertation." *The open University of Tanzania* 7.
- Chairunnisa, R. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pemilihan Karier Sebagai Akuntan Publik Bagi Mahasiswa Akuntansi*



- (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta). Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Danang Sunyoto. 2015. *Strategi Pemasaran. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS)*
- Depdiknas .2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta; Balai Pustaka.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Febriani, T. dan Indrawati, D. 2013. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi serta Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Niche Bali*. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), 541-551.
- Ghozali, I. (2013). *Analisis Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. (7th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hall, James A. 2010. *Accounting Information System. Seventh Edition. USA: Cengage Learning*.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). *Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Grasindo, Jakarta.
- Hartono, J., 2003, *Analisis dan Disain Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandjojo dan Suad Husnan, 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi IV, Yogyakarta: BPFE.
- Herawaty, E., Hairudinor, H., & Irwansyah, I. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah*. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 6(2), 83-91.
- Herman, Sofyandi. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Imam Supardi. 2003. *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya*. Bandung: PT. Alumnii.
- Ivancevich, John. 2007. *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Limbong, B. S. 2022. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Tbk Kantor Wilayah Banjarmasin*.
- Lundin, Stephen, dan Christensen, John, serta Paul, Harry, 2003, *Fish! Tales, Elex Media Komputindo, Jakarta*.
- Mahajaya, G. R., & Subudi, M. (2016). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkuprawira, S. (2012). *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- Marpaung, M. (2014). *Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di*

- koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33-40.
- Moekijat. 2005. *Pengantar Sistem Informasi Manajemen, cetakan ke-9*. Penerbit CV. Mandar Maju: Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nugraheni, P. N. A. (2003). *Perbedaan kecenderungan gaya hidup hedonis pada remaja ditinjau dari lokasi tempat tinggal*. Skripsi (tidak diterbitkan).
- Nugraheni, P. N. A. 2003. *Perbedaan Kecenderungan Gaya Hidup Hedonis Pada Remaja Ditinjau dari Lokasi Tempat Tinggal*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Surakarta: Fakultas Psikologi UMS.
- Panjaitan, M. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Pratiwi, W. D., & Sinaga, M. O. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Divisi Area Jakarta PT. INDOSAT, Tbk. Epigram*, 11(1).
- Prihayanto, S., & Ratnawati, I. (2011). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Regional IV Jawa Tengah–Daerah Istimewa Yogyakarta)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Prihayanto, Susandi. 2012. *“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, Regional IV Jawa Tengah–Daerah Istimewa Yogyakarta”*, Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbins Stephen P, 2007, *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka*, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti, M.Pd,. APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sinambela, Lijan Poltan. 2012. *“Kinerja Pegawai Teori Pengukurandan Implementasi”*. Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta
- Siregar, S. (2013). *Metode Pemilihan Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenada Media.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suryani & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada Media.
- Susilaningih, N. (2013). *Pengaruh kepemimpinan, disiplin, motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*. *Jurnal Excellent*, 1(2).
- Susilaningih, Nur. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*. *Jurnal EXCELLENT Vol.1 No.2 September 2013*. STIE AUB Surakarta.
- Sutikno, M. Sobry.2014. *Pimpinan dan Gaya Kepemimpinan (Edisi Pertama)*, Lombok: Holistica.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Veithzal Rivai. 2005. *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan*

Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Wahyudi, M. (2019). *Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.

Wibowo, F. A. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian*

Produksi Pada PT. Sari Tembakau Harum Kabupaten Kendal. Universitas Negeri Semarang.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada*

