

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO)
CABANG BARRU**

SKRIPSI PENELITIAN



**FAJRIN
105721116220**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO)
CABANG BARRU**

SKRIPSI PENELITIAN

Disusun dan Diajukan Oleh:

FAJRIN

NIM : 105721116220

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Kunci Kesuksesan yang Sebenarnya adalah Konsistensi”

“Tidak ada Kesuksesan tanpa Usaha, tidak ada Keberhasilan tanpa Kebersamaan, dan tidak ada Kemudahan tanpa Doa”

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Tiada lembar yang paling inti dalam skripsi ini kecuali lembar persembahan, skripsi ini kupersembahkan dengan tulus kepada kedua orang tua tercinta ayahanda Tamlihan Ruji dan Ibunda Erni yang senantiasa memberikan doa dan dukungan yang tak terhingga, serta saudara yaitu kakak saya yang selalu memberikan semangat dan dukungan, sahabat-sahabat, orang-orang terdekat, dan dosen Universitas Muhammadiyah Makassar khususnya dosen pembimbing saya yang telah membantu mengarahkan skripsi ini sehingga bisa selesai.

PESAN DAN KESAN

Selalu ada harga dalam sebuah proses, berjuanglah untuk diri sendiri. Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras, tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan dan tidak ada kemudahan tanpa doa.

Kerjakan, Tawakal, Ikhlas !



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAHMAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru.
Nama Mahasiswa : Fajrin
No. Stambuk/NIM : 105721116220
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
PerguruanTinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 29 Juni 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 15 Juli 2024

Menyetujui

Pembimbing I

Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M
NIDN: 0914049104

Pembimbing II

Andi Nur Fitrianti, SE., M.Si.
NIDN: 0903058703

Mengetahui

Dekan

Dr. H. Andi Jam'arr, S.E., M.Si
NBM: 651 397

Ketua Program Studi
Manajemen

Masrullah, S.E., MM
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama: Fajrin Nim: 105721116220, diterima dan diserahkan oleh panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0009/SK-Y/61201/091004/2024, Tanggal 22 Dzulhijjah 1445 H/ 29 Juni 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Dzulkaidah 1445 H
29 Juni 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.A
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.ACC
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M
2. Sri Andayaningsih, S.E., M.M
3. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro
KR, S.E., M.M
4. Drs. H. A. Muhidin Daweng, M.M

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Disahkan Oleh:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM. 851 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Fajrin
Stambuk : 105721116220
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru.

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 15 Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Diketahui Oleh:

Dekan



Dr. H. Andi Jaman, S.E., M.M
NBM: 651 507

Ketua Program Studi
Manajemen

Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fajrin
Nim : 105721116220
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 15 Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan



Fajrin

NIM: 105721116220

ABSTRAK

FAJRIN 2024. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Muhammad Yusuf dan Andi Nur Fitrianti.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 26 mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru yang telah dibahas dibab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru.

Kata Kunci : *Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

FAJRIN 2024. *The Influence of Quality of Work Life and Motivation on Employee Performance of Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Barru Branch. Thesis, Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by : Muhammad Yusuf and Andi Nur Fitrianti.*

This research is a type of quantitative research with the aim of finding out the influence of the quality of work life and motivation on the performance of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Barru Branch. The type of data used in this research is quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem being studied. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. In this research, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this research used the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through applications Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 26 regarding the influence of quality of work life and motivation on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Barru Branch which was discussed in the previous chapter, the author draws an important conclusion, namely that the quality of work life has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Barru Branch, while motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Barru Branch.

Keywords : *Quality of Work Life, Motivation, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru”**. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis **Bapak Tamlihan Ruji dan Ibu Erni** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan Seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Andi Nur Fitrianti, SE., M.Si, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Pimpinan, staf dan anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan terima kasih telah membantu memberikan fasilitas tempat penelitian dan arahan kepada penulis.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020, terkhusus Manajemen 20I yang senantiasa memberikan bantuan dan dorongan selama ini.

10. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

11. Terakhir saya ucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri karena telah mampu berusaha dan berjuang, terima kasih sudah mampu mengontrol berbagai tekanan diluar keadaan dan tetap semangat dan tidak menyerah sesulit apapun yang dihadapi.

Akhirnya sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 15 Juli 2024

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Teori	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2. Kualitas Kehidupan Kerja	9

3. Motivasi	13
4. Kinerja	19
5. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	24
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Pikir	35
D. Hipotesis.....	36
BAB III.....	37
METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
C. Jenis dan Sumber Data	38
D. Populasi dan Sampel	38
E. Metode Pengumpulan Data	39
F. Definisi Operasional Variabel	40
G. Metode Analisis Data	41
BAB IV	45
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Gambaran Umum PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru	45
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)	56
2. Uji Instrumen Penelitian.....	64
BAB V	76
PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi.....	44
Tabel 4.1 Penyebaran Letak Geografis Kabupaten Barru	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Variabel	59
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi.....	61
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja	63
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Kualitas Kehidupan Kerja.....	65
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Motivasi.....	65
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan (Y)	66
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Reliabilitas	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	73

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank BRI Cabang Barru.....	49
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	68
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	70



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Respondend	80
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	85
Lampiran 3. Olah Data.....	86
Lampiran 4. Persuratan	94
Lampiran 5. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner Kepada Responden	98
Lampiran 6. Hasil Turnitin.....	100



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “human resource”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “manpower” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber daya manusia menjadi satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Werther dan Davis, menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Dan Allah SWT menjelaskan didalam Al-qur'an bahwa dalam melakukan pembinaan dan pengembangan terhadap pegawai atau SDM, hendaknya melalui hikmah, sebagaimana firman-Nya dalam Q.S. An-Nahl (16) ayat 125 yang berbunyi :

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَا دِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ

أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya : "Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pengajaran yang baik, dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk."

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam proses bekerja agar apa yang diketahui dan di kuasai saat ini maupun untuk masa mendatang bisa membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalahkannya ego individu dan memperkuat komitmen karyawan perusahaan.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan sebuah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan menurut Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategi planning*) suatu organisasi.

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan

pemberian motivasi terhadap karyawan tersebut. Sistem penilaian kinerja karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan di dalam ruang lingkup tanggung jawabnya, pentingnya pengelolaan terhadap penelitian ini disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional atau perusahaan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dimiliki maka semakin baik hasil yang akan dicapai, dan begitu pula sebaliknya tanpa adanya dukungan dari kualitas kehidupan kerja akan menghambat tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Kualitas kehidupan kerja mengandung makna adanya supervisi yang baik, kondisi kerja yang baik, pembayaran dan imbalan yang baik, dan pekerjaan yang menarik, menantang dan memberikan *reward* yang memadai. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan mereka dan kontribusi mereka terhadap pencapaian efektivitas perusahaan secara menyeluruh. Oleh karena itu, manajer dan departemen SDM yang proaktif mencari upaya yang dapat mendorong pekerja sehingga mereka dapat menggunakan kemampuan akal mereka. Di sebagian perusahaan departemen SDM bertanggung jawab untuk mendorong dan mengarahkan hubungan antar pekerja dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan produktivitas karyawan. Usaha departemen SDM untuk meningkatkan hubungan antar pekerja berarti memerlukan dukungan dari manajemen dengan penekanan pada motivasi serta kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan yang tidak memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja seperti ini akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai

dengan kebutuhan perusahaan, bahkan sulit untuk membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Dan lebih daripada itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*Labour Turnovers*) karena mereka dominan memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan. Menurut Lau dan May, kualitas kehidupan kerja adalah strategi pada tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberian pekerjaan.

Sementara itu, pentingnya motivasi dalam organisasi menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motif karena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi biasanya timbul dari dalam maupun dari luar karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal. Dorongan untuk menumbuhkan motif dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi.

Motivasi kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Manusia pada dasarnya akan merasa tercukupi kebutuhannya jika kebutuhan fisiknya tercukupi seperti (pangan, air, perumahan dan tidur), sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan penghargaan, dan aktualisasi diri). Didalam Al-Qur'an juga dijelaskan perintah Allah SWT kepada hamba-Nya agar senantiasa bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pekerjaan yang bertujuan untuk mencukupi kebutuhan keluarga serta mendekatkan diri kepada Allah SWT dapat bernilai ibadah, sebagaimana Firman-Nya dalam Q.S. At-Taubah (9) ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلِ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. merupakan salah satu bank milik pemerintah yang mempunyai jaringan terluas dan terbesar di Indonesia. Bank yang dulunya bernama *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden* didirikan 16 Desember 1895 di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja. Bank yang telah berdiri 118 tahun ini memiliki 9.736 kantor. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. terdiri dari Kantor Pusat, Kantor Wilayah, Kantor Cabang, Kantor Cabang Pembantu, Kantor Unit, Kantor Kas Bayar, Teras BRI dan Teras Mobile yang tersebar diseluruh Indonesia.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. memiliki jaringan setiap kecamatan yaitu kantor unit. Kantor unit mempunyai tugas menghimpun dan menyalurkan kembali dana pada masyarakat dalam lingkup kecamatan. Kantor unit melayani kredit namun terbatas misalnya KUR maksimal dua puluh juta rupiah, kredit modal kerja dan kredit investasi maksimal seratus juta rupiah. Sumber daya manusia yang ada di kantor unit meliputi kepala unit, *mantri*, *customer service*, *teller*, *satpam*, *cleaning service* dan penjaga malam. Setiap karyawan memiliki komputer masing-masing yang tersambung oleh aplikasi BRINET kecuali *satpam*, *cleaning service*, dan penjaga malam. Aplikasi

BRINET isinya meliputi sistem operasional dan sistem pelaporan yang terintegrasi dengan Kantor Pusat Jakarta.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan, jumlah karyawan dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru yakni 53 orang dan dilihat dari kondisi yang terjadi saat ini dilapangan terdapat diantara karyawan yang dibedakan dalam segi pekerjaan. Pada saat pelatihan hanya karyawan terpilih yang dapat mengikuti pelatihan tersebut, dalam hal ini pertumbuhan dan pengembangan yang tidak seimbang akan menyebabkan keadaan kualitas kehidupan kerja yang belum optimal dan tingkat kepuasan karyawan yang masih relatif rendah. Selain itu, dalam pemenuhan kebutuhan karyawan yang belum terpenuhi dalam motivasi kerja dan masih jarang dirasakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari fenomena diatas, dapat diketahui bahwa tingkat kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru. Namun hal tersebut belum terbukti kebenarannya sebelum dilakukan penelitian secara mendalam. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka timbul permasalahan, sebagai berikut :

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru.

D. Manfaat Penelitian

1. Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru dapat dijadikan masukan untuk pengembangan kebijakan terutama dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sebagai referensi untuk memperkaya bahan-bahan yang dipergunakan untuk keperluan proses belajar mengajar.
3. Bagi peneliti sendiri, menambah wawasan dalam melatih diri berpikir secara ilmiah pada bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja dan motivasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage*, diartikan secara umum sebagai mengurus. Selanjutnya definisi manajemen berkembang lebih jauh, dapat dilihat dari Lauren A. Aply seperti yang dikatakan Tanthowi menerjemahkan manajemen sebagai “*The art of getting done though people*” atau sebuah seni yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses dalam pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Susan, 2019).

Menurut (Sinambela, 2019) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang paling utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah di tetapkan dapat dicapai dengan baik.

Menurut (Hasibuan, 2019) “Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan guna mencapai tujuan ilmu dan seni dalam hubungan dan peranan tenaga kerja agar tenaga efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Dengan berpegang pada definisi tersebut diatas, kita harus memahami bahwa sumber daya harus diartikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang teguh pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (Power).

2. Kualitas Kehidupan Kerja

a. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Penggunaan istilah kualitas kehidupan kerja (*Quality Work of Life*) pada awalnya ditemukan dalam literatur yang ditulis Suttle pada tahun (1977), yang dalam literasi tersebut dijelaskan bahwa *Quality Work of Life* merupakan metode pengukuran kemampuan suatu organisasi dalam upaya memenuhi kebutuhan pribadi secara mendasar *Quality Work of Life*. Teori dan implementasinya pada seluruh karyawannya berupa pemberian kesempatan dan pengalaman bermakna di tempat kerjanya.

Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep perencanaan dan proses kerja yang multidimensional yang dapat mengelola sumber daya manusia dan berbagai proses dalam bekerja serta kegiatan antar tenaga kerja yang dipandang mendukung peningkatan kinerja perusahaan secara luas.

Pandangan pertama menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sebuah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi. Contohnya pengayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan

pekerja dan kondisi kerja yang aman. Kemudian pandangan selanjutnya pengertian kualitas kehidupan kerja menurut ahli yaitu :

Menurut (Ayal, 2019) menyatakan kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawannya dengan cara melakukan pengembangan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan masukan, saran, dan ikut serta mengambil keputusan serta mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan.

Dengan pendapat para ahli bahwasanya, kualitas kehidupan kerja merupakan suatu tingkat dimana anggota dapat memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan tersebut.

b. Jenis - Jenis Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut (Sudjana, 2019) Jenis-jenis kualitas kehidupan kerja yaitu :

1. Kompensasi yang memadai dan adil

Kompensasi yang adil merupakan segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima. Sedangkan kompensasi yang layak adalah besarnya upah lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan.

2. Kondisi kerja yang aman dan sehat

Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam menjalankan pekerjaan.

3. Konstitusi dalam organisasi kerja

Kesepakatan awal dalam pembentukan organisasi yang mungkin pada dasarnya tidak tertulis, namun tertuang dalam bentuk penulisan atau format khusus lainnya seiring dengan perkembangan zaman.

4. Integrasi sosial dalam organisasi kerja

Menyatukan keinginan karyawan yang memiliki tujuan serta visi misi dalam sebuah organisasi. Hal ini penting sekali agar karyawan dalam bekerja merasa nyaman dan aman. Bila kondisi ini tidak jelas, bisa berakibat konflik antara karyawan dengan pihak manajemen organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan dimensi yang menjadi dasar untuk melihat kualitas kehidupan kerja adalah kompensasi yang memadai dan adil, kondisi kerja yang aman dan sehat, konstitusi dalam organisasi kerja, integrasi sosial dalam organisasi kerja.

c. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut (Russel, 2018) Faktor kualitas kehidupan kerja yaitu :

1. Kondisi Pekerjaan

Menerapkan sikap saling menghargai antar rekan kerja, baik itu sesama, atasan, maupun bawahan. Pemberian apresiasi pada karyawan juga dinilai sebagai salah satu cara untuk mengapresiasi kinerja mereka.

2. Perlindungan terhadap pekerjaan

Pasal 88 ayat (1) UU No.13 / 2003 menyatakan dengan tegas dan jelas, “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a) Keselamatan dan kesehatan kerja
- b) Moral dan kesusilaan
- c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

4. Partisipasi dari serikat buruh

Peran serikat pekerja dalam melindungi sesama anggota dan keluarganya dalam rangka mewujudkan kesejahteraan. Selain itu serikat pekerja bertindak sebagai pembuat perjanjian kerja bersama dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan kerja, disamping sebagai pelaksana serta penanggungjawab pemogokan.

d. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut (Ainun, 2019) “Indikator dalam kualitas kehidupan kerja” yaitu :

1. Pertumbuhan dan pengembangan

Kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan, kompetensi, dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.

2. Partisipasi

Kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam pengambilan keputusan yang memberikan pengaruh terhadap pekerjaan.

3. Sistem imbalan yang inovatif

Imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.

4. Lingkungan kerja

Tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta lingkungan fisik.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sebuah keinginan yang muncul dari dalam diri seorang individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan memberikan hasil yang terbaik dan berkualitas.

Motivasi dilihat dari kamus Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan hasrat yang muncul dari diri sendiri secara sadar dalam melakukan kegiatan pada pekerjaan baik secara individu maupun secara berkelompok untuk mencapai suatu tujuan. Adapun pengertian motivasi menurut beberapa ahli yaitu :

Menurut (Hafidzi, 2019) “Menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut (Sutrisno, 2019) menyatakan motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang biasanya memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Sutrisno, 2019) “faktor yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja” adalah :

1. Faktor Internal

a) Keinginan untuk bertahan hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja.

b) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan oleh individu itu sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja.

c) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Namun tidak jarang kita jumpai keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk metode bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga pantas untuk dijadikan pemimpin dalam unit organisasi/kerja, karena dalam memilih suatu pemimpin terlebih dahulu kita melihat peniliannya yang telah lalu.

2. Faktor Eksternal

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada pada sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang ada dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan ini, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenagaan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan memberikan dampak negatif bagi karyawan seperti halnya cepat merasakan kelelahan dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat memberikan kesenangan bagi para karyawan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya sendiri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan suatu alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan maksimal.

Kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sisi jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu waktu mereka juga berharap akan mendapatkan kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

c. Indikator Motivasi

Menurut (Afandi, 2018) “menyebutkan beberapa indikator dari motivasi” yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada perusahaan.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan

mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik agar memperoleh hasil yang maksimal.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pada proses pekerjaan.

4. Prestasi

Hasil kerja yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Setiap orang mempunyai ukuran yang tidak sama karena setiap individu itu mempunyai perbedaan.

d. Jenis – Jenis Motivasi

Adapun menurut (Hasibuan, 2019) “Jenis-jenis motivasi” antara lain:

1. Motivasi positif (Insentif positif)

Motivasi positif (insentif positif), dimana manajer yang memberikan motivasi kepada bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi yang baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena setiap individu pada umumnya merasa senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (Insentif negatif)

Motivasi negatif (insentif negatif), yang dimana manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka merasa takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dengan prinsip diatas penulis menyimpulkan bahwasannya, motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu baik ataupun buruk.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal kata "*performance Performance* atau *Actual Performance*" (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu. *Performance* atau kinerja merupakan sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Adapun pengertian kinerja menurut para ahli yaitu :

Menurut (Kasmir, 2019) "kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu".

Menurut (Sedarmayanti, 2015) menyatakan kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang bertanggung jawab dalam hal keterampilan, usaha, dan kesempatan. Kinerja merupakan kombinasi

dari dua faktor penting, yaitu kemampuan dan minat. Kemampuan dan minat dalam menafsirkan pendelegasian tugas, semakin tinggi kedua faktor di atas maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atau kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Oleh karena itu, kinerja sebagai hubungan antara hasil nyata dengan masukan yang sebenarnya, atau kinerja adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan. Masukan dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan nilai fisik, dari pengertian tersebut diharapkan karyawan dalam bekerja lebih memperlihatkan kinerjanya bukan berdasarkan dengan keinginan pribadinya semata.

Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu diketahui karena perusahaan akan memperoleh informasi sejauh mana kualitas dan kuantitas *output* kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

b. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Didalam suatu perusahaan dalam praktiknya tidak selamanya kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Banyak hal menjadi

penghambat yang dapat mempengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawannya.

Menurut (Ainun, 2019) “ada dua faktor penentu bagi prestasi kerja individu dalam organisasi”, yaitu :

1. Faktor Individu

Perilaku individu dapat dipahami melalui karakteristik yang melekat pada dirinya. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis (rohani) dengan fisik (jasmaniah). Faktor individu bisa kita lihat dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, kepuasan, persepsi peran, kondisi keluarga, kedisiplinan, kondisi fisik, dan kesehatan.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Berdasarkan uraian diatas, faktor kinerja sangat berpengaruh pada faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Karena, seorang pemimpin atau manajer bisa memahami karakteristik

karyawannya dan dapat menilai karyawan mana yang buruk dan mana yang baik.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sarana atau alat (*means*) untuk mengukur hasil suatu aktivitas, kegiatan, atau proses, dan bukan hasil atau tujuan itu sendiri (*ends*). Indikator kinerja akan bermanfaat apabila digunakan untuk mengukur sesuatu. Dengan demikian peran utama indikator kinerja adalah sebagai suatu alat untuk mengukur kinerja seorang karyawan. Menurut (Sulaksono, 2019) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan serta kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah bekerja seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan uraian diatas, Indikator kinerja sangat berpengaruh bagi perusahaan. Sebab, indikator mempunyai tujuan atau titik proses yang akan diukur sebagai dasar menilai dan melihat tingkat kinerja. Indikator kinerja dapat digunakan baik dalam tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, atau pada tahap akhir.

d. Jenis - Jenis Kinerja

Berikut jenis - jenis penilaian kinerja menurut (Sedarmayanti, 2015) penilaian kinerja dapat dibedakan jenisnya, dapat kita lihat dibawah ini :

1. Penilaian hanya oleh atasan
2. Penilaian oleh kelompok lini :
 - a) Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan jika hanya oleh atasan sendiri.
 - b) Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penilaian melalui keputusan komite :
 - a) Memperluas pertimbangan ekstrim.
 - b) Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab.
4. Penilaian oleh bawahan dan sejawat :
 - a) Agak subjektif.
 - b) Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian lain.

Sedangkan jenis-jenis penilaian kinerja yang dipergunakan oleh sebagian besar organisasi pada umumnya menurut (Huseno, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan teknis

Kemampuan teknis adalah kemampuan dalam menggunakan pengetahuan, metode teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

2. Kemampuan konseptual

Kemampuan konseptual yaitu kemampuan memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara keseluruhan. Individu pada intinya memahami tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya.

3. Kemampuan hubungan *interpersonal*

Kemampuan hubungan *interpersonal* adalah kemampuan untuk melakukan interaksi dengan orang lain, kemampuan bekerja sama orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negoisasi, dan kemampuan lainnya.

5. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

a. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan

Sumber daya manusia merupakan subjek yang sangat berpengaruh bila kualitas kehidupan kerja membaik atau memburuk. Dalam organisasi, peran departemen sumber daya manusia memiliki

kontribusi yang besar dalam mengatur strategi para pekerja. Peran sumber daya manusia dan perbaikan terhadap kualitas kehidupan kerja yang diwujudkan dan melibatkan karyawan pada setiap kegiatan organisasi dengan disertai komitmen dari karyawan untuk melakukan kegiatan tersebut, maka akan menciptakan suatu kondisi kerja yang produktif dengan kinerja yang maksimal.

Selain itu, untuk melakukan uraian perbaikan terhadap sumber daya manusianya, kualitas kehidupan kerja yang baik akan berdampak juga pada tingkat kinerja yang tinggi, maka dari itu pekerja atau karyawan akan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan sehingga bisa mencurahkan segala pikirannya untuk memberikan hasil kinerja yang semakin baik dan tercapainya tujuan organisasi. (Arifin, 2012) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa “kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Sama halnya dengan temuan (Irawati, 2015) menyatakan bahwa “kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis pertama yang diajukan penelitian ini.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut (Ainun, 2019) “Kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

- c. Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Worklife* merupakan suatu pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi yang bertujuan untuk melakukan peningkatan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang maksimal dan berkualitas. Dengan adanya Kualitas kehidupan kerja pihak atasan dapat mengukur tingkat kinerja seorang bawahan.

Unsur lain dalam kinerja yaitu motivasi, dengan adanya motivasi dalam bekerja maka adanya kemauan untuk bekerja atau dorongan maupun rangsangan yang diberikan kepada karyawan agar mereka mau bekerja dengan menuangkan semua kemampuan dan keterampilan guna mewujudkan visi dan misi dengan baik. Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang. Dengan lajunya roda tersebut, akhirnya dapat menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk peneltiain selanjutnya

di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Adapun penelitian terdahulu terkait dengan penelitian ini yaitu :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Variabel Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Syahidin, M. Syafii, & Sirojuzilam, 2022)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah	Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja Pegawai (Y)	Analisa data menggunakan path analysis dan sobel tes dengan menggunakan software SPSS.	Untuk menguji pengaruh variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) secara parsial dapat dilihat dari analisis model regresi dari hasil uji statistik yang telah dilakukan peneliti, maka persamaan untuk Sub struktur antara variabel yang telah dilakukan yaitu X1,X2,X3, terhadap (Y) $Y1 = 0,131X1 + 0,479X2 + 0,310X3$

2.	(Nopri Ariansyah & Mukran Roni, 2023)	Pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo	Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji instrument dengan melakukan uji validitas data dan uji reliabilitas data	Berdasarkan hasil dari regresi yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan persamaan regresi Kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut. $Y = 31,971 + 0,146 (X1) + 0,135 (X2) + e$
3.	(Ali, 2021)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Bebi Tri Sentosa Di Kota Bitung	Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung
4.	(Irvan, Rita N Taroreh, & Noval Alfino	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi	Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan	Teknik analisis data yang digunakan	Dari hasil penelitian dengan hasil output SPSS memberikan nilai unstandardized coeff

	Takaloa, 2019)	terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Hotel Sintesa Peninsula Manado	Kinerja Karyawan (Y)	n dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda	icients beta kualitas kehidupan kerja pada persamaan sebesar 0,227 dan signifikan pada 0,007 yang berarti kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. $Y = 2,273 + 0,227 X1 + 0,225 X2 + 0,385 Z + 0,425$
5.	(Risky Nur Adha, 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Motivasi kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Kerja (X3), dan Kinerja karyawan (Y)	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R2	Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,549 ($p > 0,05$). Hipotesis kedua (H2) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 ($p < 0,05$). Hipotesis tiga (H3) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 ($p < 0,05$)

6.	(Fairuz Tito Milzan, 2022)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang	Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Dukungan Sosial (X3) dan Kinerja Pegawai (Y)	Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat dilihat secara parsial dengan nilai t hitung sebesar 2,204 sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,031. Terdapat pengaruh positif antara variabel Kecerdasan Emosional (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) yang dapat dilihat secara parsial dengan nilai t-hitung sebesar 6,126 sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Tidak terdapat pengaruh antara variabel Dukungan Sosial (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) yang dapat dilihat secara parsial dengan nilai t-hitung sebesar 0,347 sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,730
----	----------------------------	--	--	--	--

7.	(Okni Livia Ningsih, 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis data dilakukan berdasarkan kuesioner yang telah disebar dalam bentuk tema dan kategori yang mengidentifikasi pola-pola dan tren yang muncul. Analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Kemudian secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru
8.	(Ainun, 2019)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Teknik analisis data dalam uji Validitas menggunakan corrected item-total	Hasil penelitian menunjukan, variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap

		pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu		<p>correlation, uji reliabilitas menggunakan Croanbach Alpha, uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dan uji asumsi klasik menggunakan uji Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas</p>	<p>kinerja karyawan, secara individu (parsial) kedua variabel independen juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 47,3% sedangkan sisanya 52,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian</p>
--	--	---------------------------------------	--	--	---

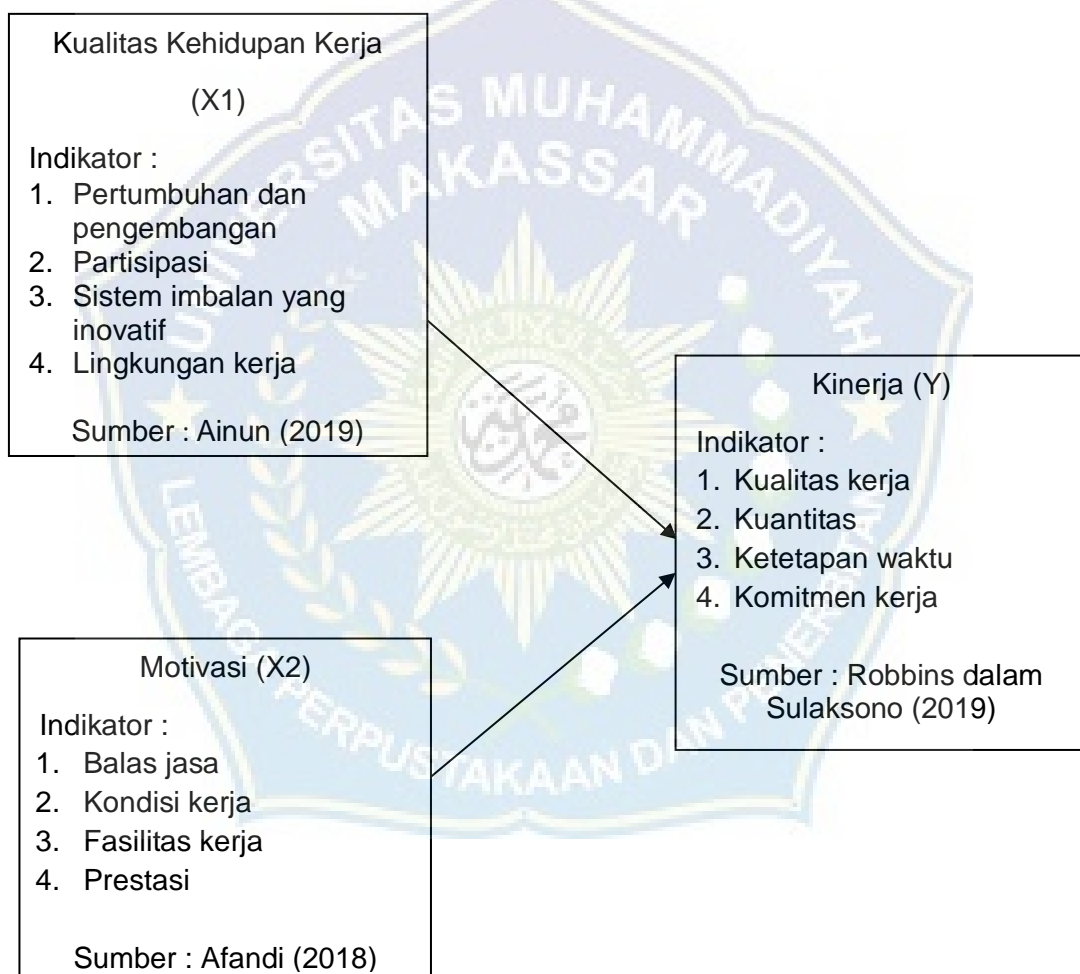
9.	(Agustina E Latif, 2022)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Hasjrat Abadi Kota Gorontalo	Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)	Alat uji analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu analisis dengan regresi sederhana menggunakan SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel kualitas kehidupan kerja (X1) $0.000 < 0.05$ artinya variabel kualitas kehidupan mempengaruhi kinerja atau nilai t-hitung $9.114 > t\text{-tabel } 1.699$. hasil R square sebesar 0,741 atau 74.1% variabel kualitas kehidupan kerja memberikan kontribusi untuk mempengaruhi variabel kinerja. Adapun sisanya sebesar 26,9% merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti disiplin kerja, kompensasi
10.	(Imas Masriah, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adiperkasa di	Kualitas Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).	Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis	Hasil penelitian ini, Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,476 + 0,415X1 + 0,415X2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 63,3%, uji hipotesis

		Jakarta Pusat		statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis	diperoleh F hitung > F tabel atau (49,237 > 2,770)
--	--	---------------	--	---	--

Sehubungan dengan adanya sepuluh penelitian terdahulu yang telah dicantumkan diatas, Adapun yang menjadi pembeda pada penelitian ini adalah judul penelitian, objek penelitian, waktu penelitian, dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa akan ada faktor baru yang akan muncul dalam penelitian ini ataupun faktor yang belum ada dari sepuluh penelitian terdahulu diatas, hal tersebut akan ditegaskan pada bab-bab selanjutnya terkait dengan hasil penelitian yang akan dilakukan.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disusun dari beberapa dasar baik itu fakta-fakta, observasi, dan kajian kepustakaan. Model penelitian dibawah ini menggambarkan adanya pengaruh dari variabel pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Maka kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019: 99), “adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”. Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan teori, dan kerangka pikir, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan maksud untuk mencari pengaruh variable independen (variable bebas) dengan variable dependen (variable terikat). Dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena berdasarkan data dan informasi yang diperoleh.

Sugiyono, (2013: 13) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada sifat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian. Analisis dan bersifat kuantitatif (statistik) dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru yang beralamat di Jl. Sultan Hasanuddin No.90, Kec. Barru, Kab. Barru, Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan kurang lebih dua bulan untuk melakukan penelitian ini yaitu mulai pada bulan Januari sampai Februari 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dengan memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua setelah data primer. Data ini dapat diperoleh dari dokumentasi yang terdiri dari dokumen-dokumen, catatan, majalah, koran, literature, tulisan para ahli yang berhubungan dengan proposal ini.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru dengan jumlah karyawan 53 orang. Dengan kata lain, populasi adalah kumpulan dari semua unit yang memiliki karakteristik atau fitur tertentu yang digunakan sebagai sampel untuk membuat kesimpulan tentang satuan ekosistem tertentu. Dalam hal ini, populasi adalah sekumpulan individu sejenis yang menempati satu wilayah tertentu.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel.

Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru yang berjumlah 53 orang. Menurut (Riduwan, 2016) "sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus".

E. Metode Pengumpulan Data

Beberapa metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan secara tertulis mengenai hal hal apa saja yang akan diteliti kepada responden pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru.

2. Observasi

Observasi penelitian atau pengamatan secara langsung lapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang diteliti. Dalam hal ini peneliti mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas

yang akan dilakukan untuk mendapatkan data tertulis yang dianggap relevan, peneliti datang langsung ke tempat penelitian.

F. Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja (Y)

Prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) yang dicapai oleh seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas per satuan periode waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat empat indikator kinerja, antara lain :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas
- c. Ketetapan waktu
- d. Komitmen kerja

Manusia diciptakan untuk bekerja, kerja adalah ibadah. Bekerja dalam Islam dapat diartikan seluruh perbuatan atau usaha manusia baik yang ditujukan untuk dunianya maupun yang ditujukan untuk akhirlatnya.

2. Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Kualitas kehidupan kerja adalah meningkatkan martabat karyawan melalui kepuasan kerja dan memanusiakan pekerjaan dengan menetapkan pekerjaan yang bermakna, memberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan manusia untuk melakukan dengan baik, memastikan keamanan kerja, gaji dan tunjangan yang memadai, dan menyediakan kondisi kerja yang aman dan sehat. Bahwa dalam islam menganjurkan bagi setiap atasan mampu mensejahterakan karyawannya. Dalam hal ini tujuan utama dari kualitas kehidupan kerja adalah untuk kesejahteraan para karyawan di dalam bekerja.

3. Motivasi Kerja (X2)

Suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Berdasarkan dalam Surah Al-Jumu'ah ayat 10 setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya. Hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

G. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrument dengan tujuan untuk mengukur ketepatan *instrument* yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur yaitu perbandingan nilai *corrected Item-Total Correlation*, sehingga dapat mengungkapkan data dari Variabel Jika nilai r hitung $>$ r table maka dikatakan valid dan sebaliknya jika lebih kecil dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi, kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu pengukuran instrument pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah-ubah. Untuk mengetahui reliabilitas suatu alat ukur instrument yang dikatakan reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur

obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Alpha Cronbach, dimana dikatakan reliabel jika Alpha Cronbach $> 0,5052$.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas) memiliki distribusi data yang normal atau tidak, karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Untuk mengujinya digunakan *Kolmogorov Smirnov*. Untuk menentukan normalitas digunakan pedoman sebagai berikut :

- 1) Signifikansi uji (α) = 0,05
- 2) Jika Sig $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- 3) Jika Sig $< \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variable-variable independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai tolerance dan variance inflation faktor (VIP) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model regresi dapat dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan memilih pola titik-titik pada scatterplots regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X). Adapun bentuk persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dengan :

- Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)
- β_0 = Konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien regresi masing-masing variabel
- X1 = Variabel independen Kualitas Kehidupan Kerja
- X2 = Variabel independen Motivasi Kerja
- E = Variabel pengganggu

a. Uji T

Uji T untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruh signifikan atau tidak. Adapun cara pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.
- 2) $\text{Sig} < \alpha$, maka H_0 ditolak H_a diterima.
- 3) Jika $\text{sig} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Coefficients of Determination*) R^2 merupakan ukuran yang mengatakan seberapa besar baik garis regresi sampel cocok atau sesuai dengan datanya. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru digunakan interpretasi sebagai berikut :

Tabel 3.1 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

Proporsi/Internal Koefisien	Keterangan
0%-19,99%	Sangat rendah
20%-39,99%	Rendah
40%-59,99%	Sedang
60%-79,99%	Kuat
80%-100%	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, 2022

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru

1. Sejarah Singkat PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru

Bank Rakyat Indonesia adalah salah satu Bank yang tertua di Indonesia yang merupakan milik negara yang memiliki sejarah yang cukup panjang. Pada tanggal 16 Desember 1895 Raden Wiriaatmadja dan kawan-kawan mendirikan “Depoerweketose Hu-en Spaarbank der Indelansche Hofden (Bank priyayi purwoketo)”. Kemudian pada tahun 1896 salah seorang asisten Residen Poerwokerto mendirikan “*Depoerwoketose Hulp Spaaren Lanbouwcredietbank*” sebagai keberlanjutan dari “*Depoerweketose Hu-en Spaarbank der Indlansche Hoofden*”, (Suyatno, 2001). Pada zaman tersebut dunia perbankan sudah bersaing satu sama lain dalam mencari nasabah. Selain dari Bank priyayi powerwoketo juga terdapat De Javasche Bank yang beroperasi sebagai Bank Komersil. Pada tahun 1898 didirikan Volksbanken atau yang lebih dikenal dengan Bank Rakyat yang didirikan atas bantuan Hindia Belanda, ketika Bank Rakyat mengalami kesulitan.

Pemerintah Hindia Belanda turut campur dalam menanganinya yakni dengan didirikan Dienst der *Volkscredietewesen* (Dinas Perkreditan Rakyat), dalam mengendalikan dan mengembangkan usaha perbankan, pada tahun 1912 pemerintahan Hindia Belanda mendirikan dibawah naungan Departemen Dalam Negeri yang berfungsi sebagai Bank sentral bagi Dienst der *Volkscredietewesen*.

Pendirian *Centrale Kas* ini tidak juga membawa perubahan pada usaha perbankan, hal ini kerana terjadi resesi dunia pada tahun 1929 sampai 1939 dan akibatnya *Volks crediete wesen* tidak dapat berjalan dengan baik dan akhirnya *Centrale Kas* dibubarkan bersamaan dengan itu didirikanlah *Algemene Volkscrediet Bank* pada tahun 1934, setelah Jepang masuk pada tahun 1942 Bank diganti namanya menjadi *Syoomin Ginko* (Bank Rakyat) dan pada tanggal 22 Maret 1946 melalui peraturan pemerintah No. 1 tahun 1946 Bank Rakyat tidak mau berkerja sama dengan Belanda. Setelah perjanjian Royem Royen Bank Rakyat diaktifkan kembali.

Pada tanggal 21 April 1951 Bank Rakyat ditetapkan menjadi Bank Menengah (Ibit). Pada bulan Agustus 1965 semua Bank milik pemerintahan dilebur menjadi satu dan diberi nama Bank Indonesia. Dimana Bank Rakyat Indonesiamasuk kedalam Bank Indonesia Unit 2. Pada tahun 1982 Dewan direksi membentuk tim tentang sejarah Bank Rakyat Indonesia dan menetapkan melalui surat keputusan Direksi BRI NOKED : 67/DIR/12/1982 tentang berdirinya Bank Rakyat Indonesia dan menetapkan bahwa pada tanggal 16 Desember 1985 sebagai hari lahirnya.

Bank Rakyat Indonesia berkembang menjadi Bank devisa pada tahun 1957 dan kemudian berubah status menjadi perseroan sejak tanggal 1 Juli 1992 dengan nama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Sejak tahun 2003 Bank BRI melakukan penawaran dan penjualan sahamnya kepada masyarakat dan telah berubah statusnya menjadi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

2. Keadaan Geografi (Karakteristik Luas Lokasi dan Batas Wilayah)

Kabupaten Barru kini dikenal dengan motto daerah HIBRIDAH (Hijau, Bersih, Asri, dan Indah) adalah salah satu kabupaten yang terletak di pesisir pantai barat provinsi Sulawesi selatan dengan panjang garis pantainya 78 km. Secara geografis terletak antara koordinat $4^{\circ}0,5'35''$ - $4^{\circ}47'35''$ lintang selatan dan $109^{\circ}35'00''$ - $109^{\circ}49'16''$ Bujur timur dengan luas wilayah $1.174,72 \text{ km}^2$ (117.472 Ha) dan berada $\pm 102 \text{ km}$ disebelah utara kota Makassar ibu kota provinsi Sulawesi selatan yang dapat ditempuh melalui perjalanan darat $\pm 2,5$ jam.

Kabupaten Barru secara administrative terbagi atas 7 kecamatan yaitu kecamatan tanete riaja, kecamatan taneta rilau, kecamatan barru (Ibu kota kabupaten), kecamatan soppeng riaja, kecamatan mallusetasi, kecamatan pujananting, dan kecamatan balusu serta terdiri dari 14 kelurahan dan desa dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

- a. Sebelah utara dengan kota Pare-pare dan kabupaten Sidrap.
- b. Sebelah timur dengan kabupaten Soppeng dan kabupaten Bone.
- c. Sebelah selatan dengan kabupaen Pangkajenne dan kepulauan.
- d. Sebelah barat dengan selat Makassar.

Barru terletak pada wilayah jalan Trans Sulawesi dan merupakan daerah lintas Provinsi yang terletak antara kota Makassar dan kota Pare-pare. Secara Administratif kecamatan yang berada di kabupaten barru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

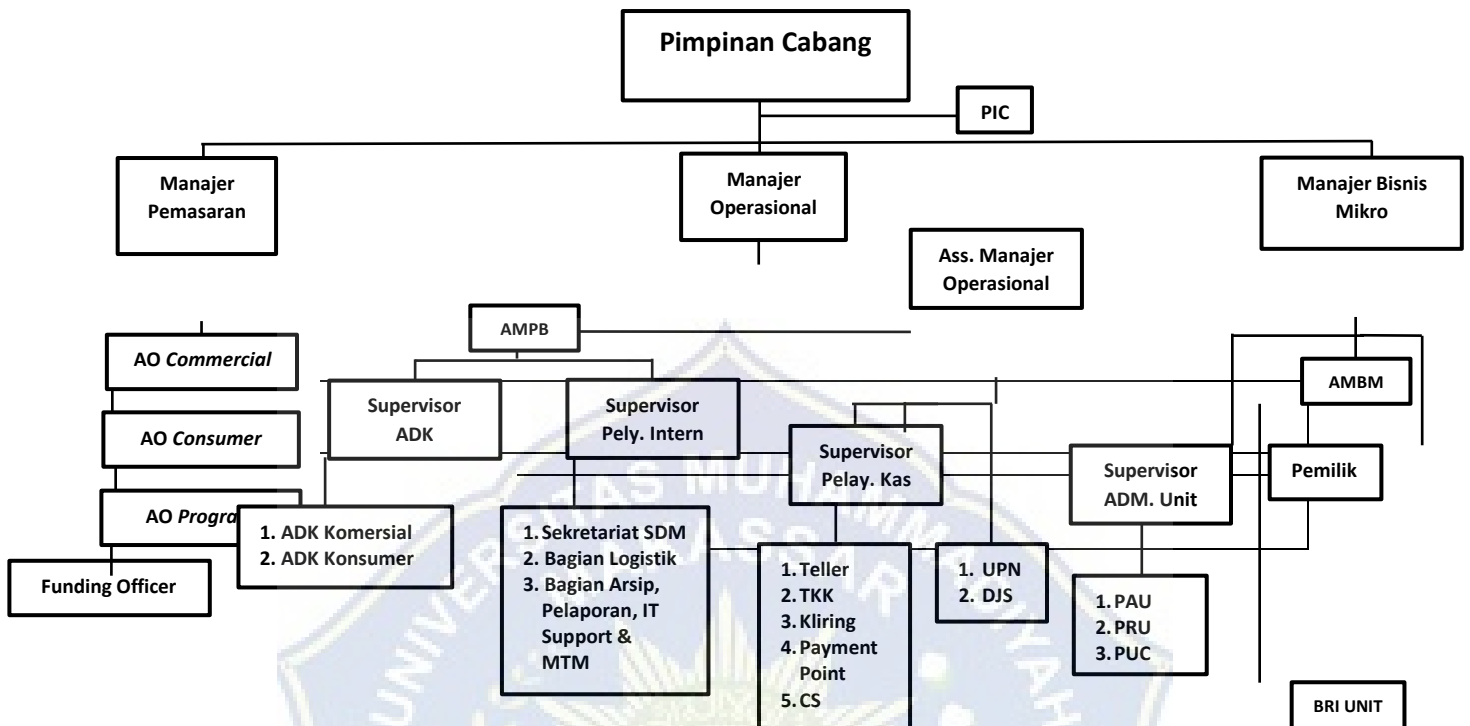
Tabel 4.1 Penyebaran Letak Geografis Kabupaten Barru

NO	KECAMATAN	DESA/KELURAHAN	LUAS	
			KM ²	%
1	TANETE RIAJA	7	174,9	14,84
2	TANETE RILAU	10	79,17	6,74
3	BARRU	10	199,32	16,97
4	SOPPENG RIAJA	7	78,90	6,71
5	MALLUSETASI	8	216,58	18,44
6	PUJANANTING	6	314,26	26,75
7	BALUSU	6	112,20	9,55
TOTAL		54	1174,74	100%

3. Visi Dan Misi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru

- a. Visi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru yakni menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah (*customer is a king*).
- b. Misi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru, yaitu :
 - 1) Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan pada usaha mikro, kecil, dan menengah untuk menunjang perkembangan ekonomi masyarakat.
 - 2) Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan semangat kerja BRI yaitu integritas, profesionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan, dan penghargaan terhadap SDM.
 - 3) Melaksanakan praktek Good Corporate Governance secara berkesinambungan.
 - 4) Memberikan keuntungan serta manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

4. Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank BRI Cabang Barru

Struktur Organisasi BRI Cabang Barru adalah berbentuk garis, dimana setiap bawahan bertanggung jawab langsung kepada seorang atasan saja. Tiap-tiap bagian terpisah antara satu dengan yang lainnya berdasarkan fungsi dan tugasnya.

Susunan dan Struktur Organisasi ini adalah tingkatan dari berbagai bagian agar dapat menghindari timbulnya protaksi dalam lembaga-lembaga tersebut. Struktur organisasi tersebut merupakan tujuan dari badan usaha untuk membantu berhasilnya organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Adapun tugas dari masing-masing dalam struktur organisasi dijelaskan dibawah ini, antara lain sebagai berikut :

a. Pimpinan Cabang

- 1) Memimpin kantor cabang sesuai tugas pokoknya yang diterima dan ditetapkan serta membina kantor dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.
- 2) Mewakili dan menandatangani untuk masing-masing dan atas nama bank guna menyelenggarakan urusan kantor cabang dengan melakukan tindakan sebagaimana yang dimaksud dalam surat direksi.
- 3) Mengambil keputusan dalam batas wewenangnya serta menentukan dan mengatur operasional kantor cabang sesuai dengan kebijaksanaan pelaksanaan kantor wilayah.
- 4) Memelihara hubungan kerja baik dengan nama sub unit organisasi bank dan Instansi lainnya sesuai dengan tugas pokok cabang dalam batas-batas wewenang yang dimiliki.
- 5) Melaksanakan internal kontrol terhadap seluruh kegiatan operasional pada kantor cabang BRI unit. Selain tugas diatas, pimpinan cabang mempunyai tugas sebagai berikut :
 - a) Menyusun usaha program Bank sesuai dengan kebijakan Kanwil/direksi.
 - b) Melaksanakan usaha bank pada umumnya dengan memberikan kredit, menerima dana, menarik dana, memberikan jasa-jasa bank kepada pemerintah dan masyarakat sesuai dengan yang ditetapkan.
 - c) Menyelenggarakan pengurusan kas.
 - d) Membina dan memelihara personil agar dapat digunakan

semaksimal mungkin.

b. Marketing and Lending Officer

- 1) Menjalankan, Merencanakan, Mengorganisir, dan mengawasi aktifitas bisnis kantor cabang (kredit, pengerahan dana, dan produk jasa bank lainnya).
- 2) Membina, mengarahkan, dan mengkoordinir pelaksanaan kerja setiap anggota.
- 3) Membina secara aktif dan profesional serta hubungan sosial dengan nasabah dan instansi lainnya.
- 4) Mencari dan menetapkan pasar sasaran dan batas resiko untuk kantor cabang dengan petunjuk teknis perbankan.

c. Operation Manager

- 1) Menerima nasabah dengan menyampaikan pelaksanaan pelayanan yang tidak dapat diselesaikan oleh operasional officer.
- 2) Memberikan perubahan dan meningkatkan kepuasan kepada nasabah pada bidang pelayanan perbankan.
- 3) Memberikan persetujuan dalam hal pemberian pelayanan tambahan kas pada kantor cabang.
- 4) Melaksanakan pengawasan dibidang pelayanan administratif kredit, pembukuan, serta pelayanan intern.
- 5) Membina dan mengkoordinir pekerjaan dibidang operasional agar bisa berjalan dengan lancar.

d. Senior Account Officer

- 1) Memberi pengarahan kepada nasabah tentang bagaimana membuat rencana dan anggaran kerja.

- 2) Mengadakan pemeriksaan untuk pembinaan / pengawasan terhadap nasabah.
 - 3) Setiap bulan mengadakan evaluasi terhadap realisasi anggaran dan menyampaikan kepada pimpinan cabang.
 - 4) Memberikan pelayanan kepada nasabah atau calon nasabah yang hendak mengajukan kredit.
 - 5) Melaksanakan pemberian kredit, analisa warkat-warkat keuangan dan tata keuangan lainnya.
 - 6) Mengadakan hubungan baik dengan pihak ketiga baik pemerintah maupun swasta dalam hubungan pengumpulan dan penyerahan dana.
- e. Tenaga Teknis Administartif Usaha lain
- 1) Membimbing petugas KUD dalam menyajikan berkas permohonan kredit usaha tani.
 - 2) Membimbing usaha KUD dan menata usahakan kredit usaha tani.
- f. Kredit Administrasi Officer
- 1) Menjamin jalanya kebijakan prosedur perkreditan dan prosedur baru.
 - 2) Menjamin bahwa pada kantor cabang telah mengetahui kebijaksanaan prosedur kredit baru.
 - 3) Menjamin pemilihan dan kebijaksanaan serta prosedur kredit.
 - 4) Menjamin laporan yang cermat dan fortopolio kantor cabang.
- g. Unit Desa Officer
- Yaitu memberi perhitungan dan pembinaan kerja BRI Unit Desa dalam mengembangkan kegiatan sesuai dengan kebijakan kredit.
- h. Ancounting Officer

- 1) Mengelolah dan mengkoordinir seluruh kegiatan dalam proses akuntansi dikantor cabang untuk menjamin kelancaran Operasional sehari-hari, keakuratan, dan ketepatan waktu pembukuan serta laporan.
- 2) Menjamin setiap transaksi telah dibukukan masing-masing sebesar buku pada waktunya.
- 3) Memantau bahwa laporan-laporan yang harus dibuat setelah benar-benar dikirim pada waktu dan alamatnya.
- 4) Menjamin tingkat keamanan kekuatan sistem catatan akuntansi pada kantor cabang.
- 5) Menjamin bahwa setiap transaksi telah direview proses akhir.

i. Operation Officer

- 1) Menyenggarakan pelayanan nasabah dalam melakukan penyeteroran, pengambilan, dan pembukaan buku rekening.
- 2) Menyenggarakan pembukuan atas transaksi yang telah terjadi berdasarkan bukti-bukti pembukuan serta penyusunan laporan.
- 3) Memeriksa bukti-bukti pembukuan atas transaksi yang terjadi dengan rekening masing-masing.

j. Unit Bisnis Officer

- 1) Melaksanakan serta memonitor perkembangan bisnis dimasing-masing Unit.
- 2) Melakukan/melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan bisnis serta Operasional di BRI Unit.
- 3) Memberikan pertimbangan kepada pimpinan cabang terhadap

kondisi usaha yang ada pada BRI Unit.

k. Seksi-Seksi

- 1) Seksi Pengawasan/Pemberian kredit, pada seksi ini terdiri dari petugas administrasi kredit dan sebagai pengawasan dari semua lalu lintas kredit yang bertanggung jawab kepada kredit Officer dalam pelaksanaan Administrasi kredit.
- 2) Seksi kebijaksanaan dan prosedur kredit, seksi ini dikepalai oleh seorang kepala seksi untuk fungsi pemeliharaan dan perbaikan terhadap prosedurserta pelaksanaannya.
- 3) Seksi portofolio, seksi terdiri dari petugas administrasi yang bertugas untuk memelihara dan pelayanan informasi kredit dan jasa yang ada kaitannya dengan peaksanaan penghapusan pinjaman.
- 4) Seksi Keuangan, seksi ini dikepalai oleh seorang yang bertugas untuk pemeliharaan dan perbaikan terhadap prosedur kredit dan pelaksanaannya.
- 5) Seksi Pelayanan dan Jasa Bank, pada seksi ini bertugas untuk melaksanakan pelayanan jasa simpanan dan jasa pengiriman uang serta pelayanan Tabanas.
- 6) Seksi Pelayanan Kredit, dalam seksi ini merealisasikan kredit dan rekening koran serta bunga pinjaman.
- 7) Seksi Unit Desa, seksi ini terdiri dari petugas Administrasi dan sebagai pengawas dari semua unit desa yang dibawah oleh kantor cabang yang bertanggung jawab pada Unit Desa Officer.
- 8) Seksi Rumah Tangga, pada seksi ini dikepalai seksi yang bertanggung jawab langsung pada Operatio manager.

- 9) Sekretaris, tugasnya menata surat-surat keluar dan masuk, begitu juga pengarsipan surat serta dokumen yang sewaktu-waktu dapat disediakan segera.
- 10) Personalia-personalia bertugas mengadministrasikan segala sesuatu yang berhubungan kepegawaian seperti :
- a) Membuat daftar atau catatan atau jumlah pegawai.
 - b) Mengurus bidang kepegawaian, seperti cuti pegawai, cuti hamil dan yang berhubungan dengan kepegawai serta membuat teguran via pimpinan terhadap pegawai.
 - c) Mengadministrasikan isi laporan-laporan diatas kanwil dalam bahan pertimbangan untuk megambil tindakan selanjutnya.
- 11) Logistik Bertugas mengadministrasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan aktiva tetap seperti mesin-mesin kendaraan bermotor. Semua barang-barang investasi dibawah pengawasan domestik serta bertanggung jawab di dalam pemeliharaan maupun perbaikan serta melaporkan kepada direksi atas hal-hal dianggap perlu disampaikan.
- a) Supir/Pramubakti Penjaga Malam, Supir bertugas mengemudi dan memelihara mobil yang dibawahnya serta menjalankan mobil sesuai dengan perintah pimpinan.
 - b) Pramubakti betugas sesuai dengan tugasnya yang terdiri dari kebersihan lingkungan dan memelihara rumah dinas.
 - c) Satpam bertugas untuk menjaga keamanan pada kantor.

5. Kegiatan Usaha

Bank Rakyat Indonesia Tbk merupakan Bank Pemerintah yang melakukanusaha Bank umum, seperti Bank-Bank pemerintah lainnya. PT. bank Rakyat Indonesia Tbk memberikan Pelayanan kepada masyarakat yang ingin menggunakan Jasa perbankan.

Kegiatan usaha PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk lebih diarahkan kepada perbaikan ekonomi dan pembayaran ekonomi nasional dengan jalan melakukan usaha Bank-Bank Umum, yaitu dalam pengumpulan dana bank, melakukan usaha simpanan, dan penyaluran dananya dalam Bentuk Kredit. Selain itu juga PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk dapat memberikan jasa-jasa perbankan dalam negeri maupun luar negeri.

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Analisis Deskriptif

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan data-data penilaian karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru terkait dengan kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 orang. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia mulai dari 18–27 tahun, 28–35 tahun, dan diatas 36 tahun, Untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel dibawah ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-27 tahun	16	30.2	30.2	30.2
	28-35 tahun	29	54.7	54.7	84.9
	>36 tahun	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

SumSU SumbSumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur yaitu 16 orang responden berumur 18-27 tahun dengan persentase 30,2%, 29 orang responden berusia 28-35 tahun dengan persentase 54,7%, dan 8 orang responden berusia >36 tahun dengan persentase 15,1%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	25	47.2	47.2	47.2
	Perempuan	28	52.8	52.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan data tabel 4.3 menunjukkan bahwa karakteristik jenis kelamin responden mayoritas didominasi karyawan perempuan sebanyak 28 (52,8%) sedangkan laki-laki sebanyak 25 (47,2%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bank

Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru jumlah responden pria maupun wanita relatif tidak seimbang.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang mempunyai pendidikan terakhir mulai dari SMA, D3, S1, S2, dan S3, kemudian untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel dibawah ini :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	7.5	7.5	7.5
	S1	48	90.6	90.6	98.1
	S2	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

SumSumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang dicirikan melalui tingkat pendidikan SMA sebanyak 4 orang atau sebesar 7,5%, tingkat pendidikan S1 sebanyak 48 orang atau sebesar 90,6% dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang atau sebesar 1,9%..

d. Deskripsi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Variabel kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini dapat diukur melalui 4 indikator yang dibagi menjadi 8 pertanyaan. hasil dari jawaban variabel kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. Bank

Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

No.	Pertanyaan	Keterangan					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X1.1	10	43	0	0	0	53
2	X1.2	12	41	0	0	0	53
3	X1.3	9	43	1	0	0	53
4	X1.4	10	42	1	0	0	53
5	X1.5	10	43	0	0	0	53
6	X1.6	10	41	2	0	0	53
7	X1.7	9	43	1	0	0	53
8	X1.8	10	20	23	0	0	53

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa karakteristik responden dalam menanggapi atau menjawab pertanyaan yang diberikan oleh peneliti mayoritas sangat setuju dan setuju serta sebagian kecil memberikan tanggapan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini memmberikan gambaran bahwa kualitas kehidupan kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru, memahami tentang bagaimana kualitas kehidupan kerja dalam kantor tersebut. Adapun item pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Program pengembangan karyawan di perusahaan ini yang telah memotivasi untuk meningkatkan kinerja Anda.

2. Kualitas Kehidupan kerja di Cabang Barru mempengaruhi motivasi Anda untuk mencapai pertumbuhan dan pengembangan pribadi.
3. Adanya motivasi yang berpengaruh dalam meningkatkan partisipasi karyawan di kegiatan sosial atau profesional di Cabang Barru.
4. Kebijakan perusahaan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja telah mendorong partisipasi karyawan.
5. Kualitas kehidupan kerja dapat ditingkatkan dengan memperkenalkan elemen-elemen baru atau inovatif dalam sistem imbalan.
6. Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan atau saran terkait inovasi dalam sistem imbalan.
7. Terdapat aspek khusus dalam lingkungan kerja yang menurut Anda dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan ini.
8. Manajemen di Cabang Barru menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik.

e. Deskripsi Variabel Motivasi

Variabel motivasi dalam penelitian ini dapat diukur melalui 4 indikator yang dibagi menjadi 8 pertanyaan. Hasil dari jawaban variabel kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi

No.	Pertanyaan	Keterangan					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X2.1	9	17	27	0	0	53
2	X2.2	12	38	3	0	0	53
3	X2.3	13	34	6	0	0	53
4	X2.4	13	35	5	0	0	53
5	X2.5	10	23	20	0	0	53
6	X2.6	13	37	3	0	0	53
7	X2.7	34	19	0	0	0	53
8	X2.8	9	44	0	0	0	53

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa karakteristik responden dalam menanggapi atau menjawab pertanyaan yang diberikan oleh peneliti mayoritas sangat setuju dan setuju serta sebagian kecil memberikan tanggapan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini memberikan gambaran bahwa motivasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru, memahami tentang bagaimana motivasi dalam kantor tersebut. Adapun item pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Manajemen di Cabang Barru dapat meningkatkan sistem balas jasa untuk lebih mendukung motivasi dan kinerja karyawan.
2. Terdapat elemen tertentu dalam balas jasa yang memberikan pengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja Anda.
3. Perusahaan dapat mengatasi potensi risiko atau perbaikan dalam kondisi kerja untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan.

4. Perusahaan memperhatikan dan mengelola faktor-faktor seperti keamanan, kesehatan, dan kenyamanan dalam kondisi kerja karyawan.
5. Manajemen di Cabang Barru dapat meningkatkan fasilitas kerja untuk lebih mendukung motivasi dan kinerja karyawan.
6. Perusahaan dapat memastikan bahwa fasilitas kerja bisa memenuhi atau melampaui harapan karyawan perusahaan.
7. Manajemen di Cabang Barru mendukung karyawan untuk mencapai tingkat prestasi yang tinggi dalam meningkatkan kinerja.
8. Perusahaan memiliki metode evaluasi kinerja yang adil dan dapat memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi lebih tinggi.

f. Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel kinerja dalam penelitian ini dapat diukur melalui 4 indikator yang dibagi menjadi 8 pertanyaan. Hasil dari jawaban variabel kinerja pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja

No.	Pertanyaan	Keterangan					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Y.1	10	43	0	0	0	53

2	Y.2	11	42	0	0	0	53
3	Y.3	11	42	0	0	0	53
4	Y.4	11	42	0	0	0	53
5	Y.5	15	37	1	0	0	53
6	Y.6	11	40	2	0	0	53
7	Y.7	11	42	0	0	0	53
8	Y.8	18	35	0	0	0	53

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa karakteristik responden dalam menanggapi atau menjawab pertanyaan yang diberikan oleh peneliti mayoritas sangat setuju dan setuju serta sebagian kecil memberikan tanggapan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini memberikan gambaran bahwa kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru, memahami tentang bagaimana kinerja dalam kantor tersebut. Adapun item pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Terdapat aspek tertentu dalam kualitas kehidupan kerja yang menurut Anda berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja di Cabang Barru.
2. Perusahaan dapat terus meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan motivasi untuk mencapai kualitas kerja yang lebih baik di masa mendatang.
3. Manajemen di Cabang Barru dapat mendukung karyawan dalam mencapai kuantitas pekerjaan yang diharapkan.
4. Perusahaan dapat lebih mendukung karyawan untuk mencapai target kuantitas kerja yang diinginkan.

5. Kualitas kehidupan kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Barru memengaruhi ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan Anda.
6. Perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk memberikan masukan atau saran terkait peningkatan ketetapan waktu di Cabang Barru.
7. Manajemen di Cabang Barru mendukung dan memotivasi karyawan untuk tetap komitmen kerja terhadap pekerjaan Anda.
8. Perusahaan dapat lebih mendukung karyawan untuk menjaga dan meningkatkan tingkat komitmen kerja terhadap tujuan organisasi.

2. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah ketepatan suatu instrumen dalam memperkirakan apa yang perlu anda ukur. Dalam pengujian instrumen pengumpulan data uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner atau item- item pertanyaan. Uji validitas dilakukan untuk membandingkan *correlatted item-total correlations* (*r* hitung) dengan nilai *r* tabel. Apabila nilai *r* hitung > *r* tabel dengan nilai positif maka item pertanyaan dikatakan valid. Pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

1) Kualitas Kehidupan Kerja

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Kualitas Kehidupan Kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,937	0,2284	Valid
2.	X1.2	0,876	0,2284	Valid
3.	X1.3	0,928	0,2284	Valid
4.	X1.4	0,880	0,2284	Valid
5.	X1.5	0,937	0,2284	Valid
6.	X1.6	0,863	0,2284	Valid
7.	X1.7	0,942	0,2284	Valid
8.	X1.8	0,841	0,2284	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024

Uji validasi dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Tabel 4.8 menunjukkan seluruh instrument valid untuk di gunakan sebagai instrument atau pertanyaan untuk mengukur variabel Kualitas kehidupan kerja yang di teliti.

2) Motivasi

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Motivasi

No	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1.	X2.1	0,853	0,2284	Valid
2.	X2.2	0,822	0,2284	Valid
3.	X2.3	0,810	0,2284	Valid
4.	X2.4	0,770	0,2284	Valid
5.	X2.5	0,778	0,2284	Valid
6.	X2.6	0,806	0,2284	Valid
7.	X2.7	0,663	0,2284	Valid
8.	X2.8	0,922	0,2284	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024

Uji validasi dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Tabel 4.9 menunjukkan seluruh instrument valid untuk di gunakan sebagai instrument atau pertanyaan untuk mengukur variabel motivasi yang di teliti.

3) Kinerja Karyawan

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Y.1	0,919	0,2284	Valid
2.	Y.2	0,890	0,2284	Valid
3.	Y.3	0,906	0,2284	Valid
4.	Y.4	0,874	0,2284	Valid
5.	Y.5	0,784	0,2284	Valid
6.	Y.6	0,853	0,2284	Valid
7.	Y.7	0,906	0,2284	Valid
8.	Y.8	0,755	0,2284	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024

Uji validasi dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Tabel 4.10 menunjukkan seluruh instrument valid untuk di gunakan sebagai instrument atau pertanyaan untuk mengukur variabel kinerja karyawan yang di teliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa jawaban dari responden konsisten dengan pernyataan tersebut. Hasil pengujian reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah instrumen penelitian dapat digunakan berulang kali pada waktu yang berbeda. Untuk melakukan pengujian ini, peneliti menggunakan metode *cronbach alpha* signifikan sebesar 0,6 yang berarti bahwa jika nilai *cronbach alpha* > 0,6 maka item setiap pertanyaan yang diajukan dalam pengukuran instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang memadai.

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)	0,953	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,911	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,947	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel di nyatakan realibel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu dengan nilai *cronbach alpha* > 0,6 sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak di gunakan sebagai alat ukur.

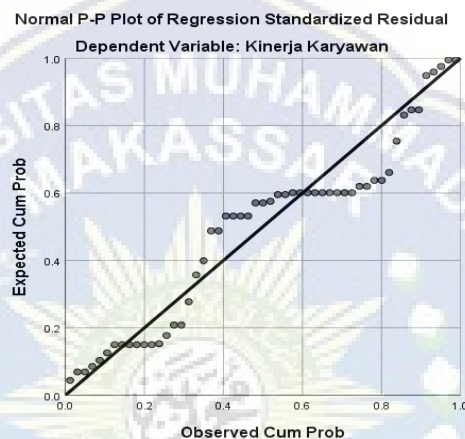
3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah poin dari uji persyaratan dari uji asumsi klasik yang artinya sebelum melakukan analisis statistic untuk menguji hipotesis

atau kata lain analisis regresi dapat di katakan penelitian ini diuji kenormalannya. Adapun cara pengujian normalitas yaitu :

- 1) Jika nilainya signifikan (asym sig 2 falied) > 0.05 maka berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikannya (asym sig 2 falied) $< 0,05$ maka data distribusinya tidak normal.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 dapat di lihat bahwa gambaran data sebenarnya mengikuti garis normalnya maka dapat disimpulkan model regresi memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen regresi yang baik semestinya tidak terjadi kolerasi antara variabel independen. Bentuk regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas jika variance inflation factor (VIF) < 10 dapat dilakukan dengan cara salah satunya dengan menggunakan Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.584	1.485		4.432	.000		
	Kualitas Kehidupan Kerja	.473	.106	.523	4.473	.000	.179	5.572
	Motivasi	.356	.095	.436	3.730	.000	.179	5.572

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

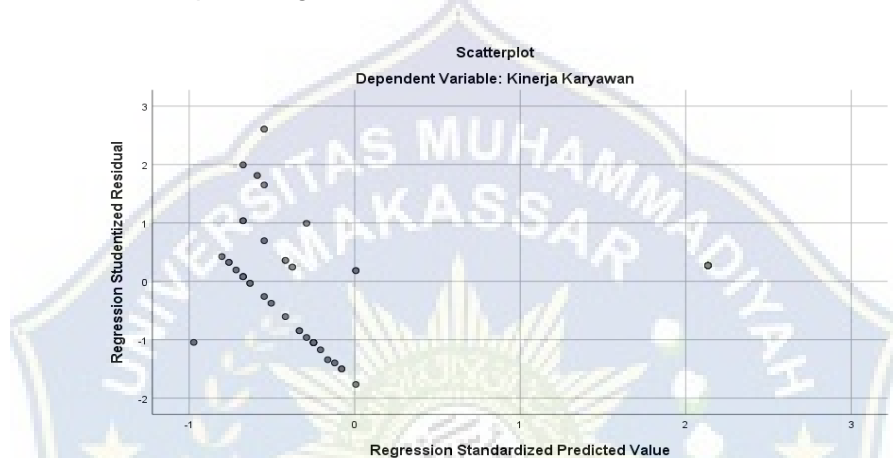
Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X1) dan variabel motivasi (X2) tidak mengandung gejala multikolinearitas karena nilai *Tolerance* 0,179 > 0,10. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji multikolinearitas menggunakan nilai *tolerance*, jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas. Jika dilihat pada nilai VIF didapat sebesar 5,572 < 10. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji multikolinearitas menggunakan nilai VIF, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Berdasarkan tabel diatas variabel kualitas kehidupan kerja (X1) dan variabel motivasi (X2) tidak mengandung gejala multikolinearitas dengan ini dapat dinyatakan bahwa variabel antara kualitas kehidupan kerja (X1) dan variabel motivasi (X2) tidak mengandung aspek atau indikator yang sama sehingga dapat dilakukan analisis statistik selanjutnya untuk mengestimasi variabel kinerja karyawan (Y).

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan pada gambar diatas cara yang digunakan yaitu dengan melihat pola gambar scatterplots hasil output dari SPSS. Dengan syarat jika titik- titik data penyebaran diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya diatas dan dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali serta penyebaran titik-titik data tidak berpola maka model regresi tersebut tidak mengandung heterokedastisitas.

4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel

independen terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26 yang hasilnya dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.584	1.485		4.432	.000
	Kualitas Kehidupan Kerja	.473	.106	.523	4.473	.000
	Motivasi	.356	.095	.436	3.730	.000

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel diatas, nilai konstanta (a) 6,584, nilai beta kualitas kehidupan kerja (b₁) 0,473 dan nilai beta motivasi (b₂) 0,356. Maka menghasilkan persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini antara lain :

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

$$Y = 6,584 + 0,473X_1 + 0,356X_2 + e$$

- a. Koefisien regresi untuk konstanta 6,584, artinya apabila nilai variabel X₁ dan X₂ sama dengan 0, maka nilai tetap atau nilai awal Turnover Intention adalah 6,584. Jika variabel independennya konstan atau sama dengan 0 maka kinerja karyawan bernilai positif.
- b. Koefisien regresi variabel kualitas kehidupan kerja (X₁) sebesar 0,473, artinya jika kualitas kehidupan kerja semakin baik maka nilai kinerja karyawan (Y) yang dihasilkan akan sebaik juga.

- c. Koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,356, artinya jika semakin banyak motivasi yang diberikan maka nilai kinerja karyawan (Y) juga akan semakin baik.

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah adalah suatu yang dapat diukur dengan kasat mata uji kemudian untuk menguji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Barru dilakukan perbandingan antara t-hitung dengan t-tabel pada derajat tingkat signifikansi.

Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.584	1.485		4.432	.000
	Kualitas Kehidupan Kerja	.473	.106	.523	4.473	.000
	Motivasi	.356	.095	.436	3.730	.000

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel diatas dapat dilihat yaitu pada nilai t, diperoleh pada lampiran yaitu :

1. Untuk variabel (X_1) kualitas kehidupan kerja diperoleh t hitung = 4,473 lebih besar dari t tabel = 1,675 ($4,473 > 1,675$) dengan tingkat signifikansi 0,00 yang berarti H1 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis pertama penelitian ini terbukti artinya ada pengaruh yang signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru.
2. Untuk variabel (X_2) motivasi diperoleh t hitung = 3,730 lebih besar dari t tabel = 1,675 ($3,730 > 1,675$) dengan tingkat signifikansi 0,00 yang berarti H2 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis kedua penelitian ini terbukti artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.937 ^a	.877	.872	1.06107	2.074
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Dari hasil pengelolaan regresi berganda diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,877 artinya bahwa variable kualitas kehidupan kerja dan motivasi mampu menjelaskan variasi dari variable kinerja karyawan yaitu sebesar 87,7%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

A. Analisis Dan Interpretasi

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial mengenai kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru serta pembahasan disesuaikan dengan tujuan dari penelitian ini. Berdasarkan dari hasil pengujian telah didapati hasil variabel kualitas kehidupan kerja didapatkan t hitung $>$ t tabel ($4,473 > 1,675$) dan nilai signifikansi untuk variabel kualitas kehidupan kerja $<$ 0,05 yaitu 0,000 sedangkan variabel motivasi didapatkan hasil perhitungan t hitung $>$ t tabel yakni bernilai ($3,730 > 1,675$) dan nilai signifikansi untuk variabel motivasi $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 dan H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fairuz Tito Milsan, 2022 dengan judul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pematang Jaya)" dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali (2021) yang berjudul "Pengaruh Kualitas

Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bebi Tri Sentosa Di Kota Bitung”. Kedua penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya kualitas kehidupan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik pula, begitupun dengan motivasi, jika semakin banyak motivasi yang diberikan dan sesuai dengan kemampuan karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan lebih meningkat. Dengan diberikannya motivasi yang baik dan lingkungan kerja yang terjamin akan memacu karyawan lebih giat untuk bekerja yang tentunya akan berdampak baik bagi perusahaan tersebut.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tahap pengumpulan data, pengelolaan data, dan analisis data mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru. Hal ini didukung oleh data hasil pengujian yakni pada variabel kualitas kehidupan kerja didapatkan t hitung $>$ t table yakni $(4,473 > 1,675)$ dan nilai signifikansi untuk variabel kualitas kehidupan Kerja $0,000 < 0,05$, sedangkan variabel motivasi didapatkan hasil perhitungan t hitung $>$ t tabel yakni $(3,730 > 1,675)$ dan nilai signifikansi untuk variabel motivasi yaitu sebesar $0,05 (0,000 < 0,05)$.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahidin, M. Syafii, & Sirojuzilam tahun 2022 dan penelitian dari Ali tahun 2021, menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha tahun 2019, pada hasil penelitiannya tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan beberapa penemuan dalam penelitian ini, maka perlu dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka faktor tersebut perlu mendapat perhatian yang lebih besar untuk ditingkatkan lagi kualitasnya. Dimensi kualitas kehidupan kerja yang perlu mendapat perhatian besar antara lain adalah faktor partisipasi dan lingkungan kerja yang harus ditingkatkan lagi.
2. Disarankan kepada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru agar lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar karyawan merasa lebih nyaman dalam melakukan aktivitas kerjanya demi menunjang kemajuan perusahaan.
3. Bagi peneliti lain diharapkan dapat melakukan perbaikan sehingga hasil dalam penelitian ini dapat diperluas sehingga dapat menghasilkan gambaran yang lebih jelas sehingga dapat dijadikan referensi untuk penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustina E Latif, M. A. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Hasjrat Abadi Kota Gorontalo. *Jurnal Of Management, Vol 6, No 2*, 192-197.
- Ainun, N. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu. *Jurnal EMBA, Vol 5, No 2*, 116.
- Ali, B. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Bebi Tri Sentosa Di Kota Bitung. *Jurnal EMBA, Vol 3, No 1*, 166-175.
- Arifin, N. (2012). *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja Vol. 8, No.1*. Duta Senenan Jepara.
- Ayal. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 7, NO.4*.
- Fairuz Tito Milzan, R. H. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang. *Jurnal of Finance and Business Digital, Vol 3, No 2*, 89-106.
- Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS, Vol 4*, 47-62.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Perkas.
- Huseno. (2016). *kinerja Pegawai & Kepemimpinan*. Malang: Madia Nusa Creative.
- I. T., Rita N Taroreh, & Noval Alfino Takaloo. (2019). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *EMBA, Vol 7, No 4*, 5613-5622.
- Imas Masriah, R. D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adiperkasa di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif, Vol 5, No 4*.
- Irawati. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Neo-Bis, Vol. 9*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.

- Nopri Ariansyah, & Mukran Roni. (2023). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, Vol 10, No 2, 576.*
- Okni Livia Ningsih, H. Z. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal, Vol 2, No1, 52-63.*
- Riduwan. (2016). *Dasa-dasar Statistika*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Risky Nur Adha, N. Q. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Of Bussiness & Entrepreneurship, Vol 2, No 1, 47-62.*
- Russel. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Refika Aditama.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT. Rajagafindo Persada.
- Sudjana. (2019). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sulaksono. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja* . Sleman: Deepublish.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 9, No. 2, 953.*
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Prananda Media Group.
- Syahidin, M. Syafii, & Sirojuzilam. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Vol 5, No 5, 161.*



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Respondend

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kepada Responden Yang Terhormat,

Saya Fajrin sebagai mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen. Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (SKRIPSI) yang berjudul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru".

Pada kesempatan ini, saya ingin meminta pendapat Bapak/Ibu sebagai responden dari kuesioner ini. Pertanyaan - pertanyaan ini diajukan hanya untuk tujuan penelitian, dan saya akan memastikan keamanannya. Saya mengucapkan terima kasih atas waktu dan partisipasi Anda.

PANDUAN PENGISIAN KUESIONER

1. Kepada Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
2. Pilih opsi yang memenuhi persepsi Anda dengan cara menggunakan tanda centang (√), sementara tanda-tanda dalam kolom memiliki arti sebagai berikut:
 - SS = Sangat Setuju : 5
 - S = Setuju : 4
 - KS = Kurang Setuju : 3
 - TS = Tidak Setuju : 2
 - STS = Sangat Tidak Setuju : 1
3. Isi data responden berikut sesuai dengan kriteria Anda miliki.

KARAKTERISTIK / DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
 - 18 - 27 tahun
 - 28 - 35 tahun
 - > 36 tahun
3. Jenis Kelamin :
 - Laki - laki
 - Perempuan
4. No Hp/Wa :
5. Pendidikan terakhir :
 - SMA
 - D3
 - S1
 - S2
 - S3



DAFTAR PERTANYAAN

No.	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (X1)						
Pertumbuhan dan Pengembangan						
1.	Program pengembangan karyawan di perusahaan ini yang telah memotivasi untuk meningkatkan kinerja Anda					
2.	Kualitas kehidupan kerja di Cabang Barru mempengaruhi motivasi Anda untuk mencapai pertumbuhan dan pengembangan pribadi					
Partisipasi						
1.	Adanya motivasi yang berpengaruh dalam meningkatkan partisipasi karyawan di kegiatan sosial atau profesional di Cabang Barru					
2.	Kebijakan perusahaan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja telah mendorong partisipasi karyawan					
Sistem Imbalan Yang Inovatif						
1.	Kualitas kehidupan kerja dapat ditingkatkan dengan memperkenalkan elemen-elemen baru atau inovatif dalam sistem imbalan					
2.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan atau saran terkait inovasi dalam sistem imbalan					
Lingkungan Kerja						
1.	Terdapat aspek khusus dalam lingkungan kerja yang menurut Anda dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan ini					
2.	Manajemen di Cabang Barru menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik					
MOTIVASI (X2)						
Balas Jasa						
1.	Manajemen di Cabang Barru dapat meningkatkan sistem balas jasa untuk lebih mendukung motivasi dan kinerja karyawan					
2.	Terdapat elemen tertentu dalam balas jasa yang memberikan pengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja Anda					
Kondisi Kerja						

1.	Perusahaan dapat mengatasi potensi risiko atau perbaikan dalam kondisi kerja untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan					
2.	Perusahaan memperhatikan dan mengelola faktor-faktor seperti keamanan, kesehatan, dan kenyamanan dalam kondisi kerja karyawan					
Fasilitas Kerja						
1.	Manajemen di Cabang Baru dapat meningkatkan fasilitas kerja untuk lebih mendukung motivasi dan kinerja karyawan					
2.	Perusahaan dapat memastikan bahwa fasilitas kerja bisa memenuhi atau melampaui harapan karyawan perusahaan					
Prestasi						
1.	Manajemen di Cabang Baru mendukung karyawan untuk mencapai tingkat prestasi yang tinggi dalam meningkatkan kinerja					
2.	Perusahaan memiliki metode evaluasi kinerja yang adil dan dapat memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi lebih tinggi					
KINERJA (Y)						
Kualitas kerja						
1.	Terdapat aspek tertentu dalam kualitas kehidupan kerja yang menurut Anda berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja di Cabang Baru					
2.	Perusahaan dapat terus meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan motivasi untuk mencapai kualitas kerja yang lebih baik di masa mendatang					
Kuantitas						
1.	Manajemen di Cabang Baru dapat mendukung karyawan dalam mencapai kuantitas pekerjaan yang diharapkan					
2.	Perusahaan dapat lebih mendukung karyawan untuk mencapai target kuantitas kerja yang diinginkan					
Ketepatan Waktu						
1.	Kualitas kehidupan kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Baru memengaruhi ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan Anda					
2.	Perusahaan memberikan peluang bagi					

	karyawan untuk memberikan masukan atau saran terkait peningkatan ketetapan waktu di Cabang Barru					
Komitmen Kerja						
1.	Manajemen di Cabang Barru mendukung dan memotivasi karyawan untuk tetap komitmen kerja terhadap pekerjaan Anda					
2.	Perusahaan dapat lebih mendukung karyawan untuk menjaga dan meningkatkan tingkat komitmen kerja terhadap tujuan organisasi					



Lampiran 2. Tabulasi Data

No.	Pertanyaan	Keterangan					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X1.1	10	43	0	0	0	53
2	X1.2	12	41	0	0	0	53
3	X1.3	9	43	1	0	0	53
4	X1.4	10	42	1	0	0	53
5	X1.5	10	43	0	0	0	53
6	X1.6	10	41	2	0	0	53
7	X1.7	9	43	1	0	0	53
8	X1.8	10	20	23	0	0	53

No.	Pertanyaan	Keterangan					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X2.1	9	17	27	0	0	53
2	X2.2	12	38	3	0	0	53
3	X2.3	13	34	6	0	0	53
4	X2.4	13	35	5	0	0	53
5	X2.5	10	23	20	0	0	53
6	X2.6	13	37	3	0	0	53
7	X2.7	34	19	0	0	0	53
8	X2.8	9	44	0	0	0	53

No.	Pertanyaan	Keterangan					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Y.1	10	43	0	0	0	53
2	Y.2	11	42	0	0	0	53
3	Y.3	11	42	0	0	0	53
4	Y.4	11	42	0	0	0	53
5	Y.5	15	37	1	0	0	53
6	Y.6	11	40	2	0	0	53
7	Y.7	11	42	0	0	0	53
8	Y.8	18	35	0	0	0	53

Lampiran 3. Olah Data

	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.3	Pearson Correlation	.887**	.796**	1	.728**	.887**	.903**	.886**	.677**	.928*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.4	Pearson Correlation	.833**	.742**	.728**	1	.833**	.657**	.837**	.726**	.880*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.5	Pearson Correlation	.877**	.776**	.887**	.833**	1	.800**	.887**	.736**	.937*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.6	Pearson Correlation	.800**	.718**	.903**	.657**	.800**	1	.800**	.611**	.863*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.7	Pearson Correlation	.887**	.796**	.886**	.837**	.887**	.800**	1	.739**	.942*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.8	Pearson Correlation	.672**	.658**	.677**	.726**	.736**	.611**	.739**	1	.841*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1	Pearson Correlation	.937**	.876**	.928**	.880**	.937**	.863**	.942**	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

Correlations									
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2

X2.1	Pearson Correlation	1	.601**	.533**	.478**	.745**	.652**	.548**	.807**	.853**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.2	Pearson Correlation	.601**	1	.693**	.708**	.550**	.530**	.529**	.745**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.3	Pearson Correlation	.533**	.693**	1	.800**	.458**	.669**	.437**	.672**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.001	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.4	Pearson Correlation	.478**	.708**	.800**	1	.392**	.487**	.499**	.682**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.004	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.5	Pearson Correlation	.745**	.550**	.458**	.392**	1	.647**	.302*	.738**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.004		.000	.028	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.6	Pearson Correlation	.652**	.530**	.669**	.487**	.647**	1	.489**	.711**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.7	Pearson Correlation	.548**	.529**	.437**	.499**	.302*	.489**	1	.605**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.028	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.8	Pearson Correlation	.807**	.745**	.672**	.682**	.738**	.711**	.605**	1	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2	Pearson Correlation	.853**	.822**	.810**	.770**	.778**	.806**	.663**	.922**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

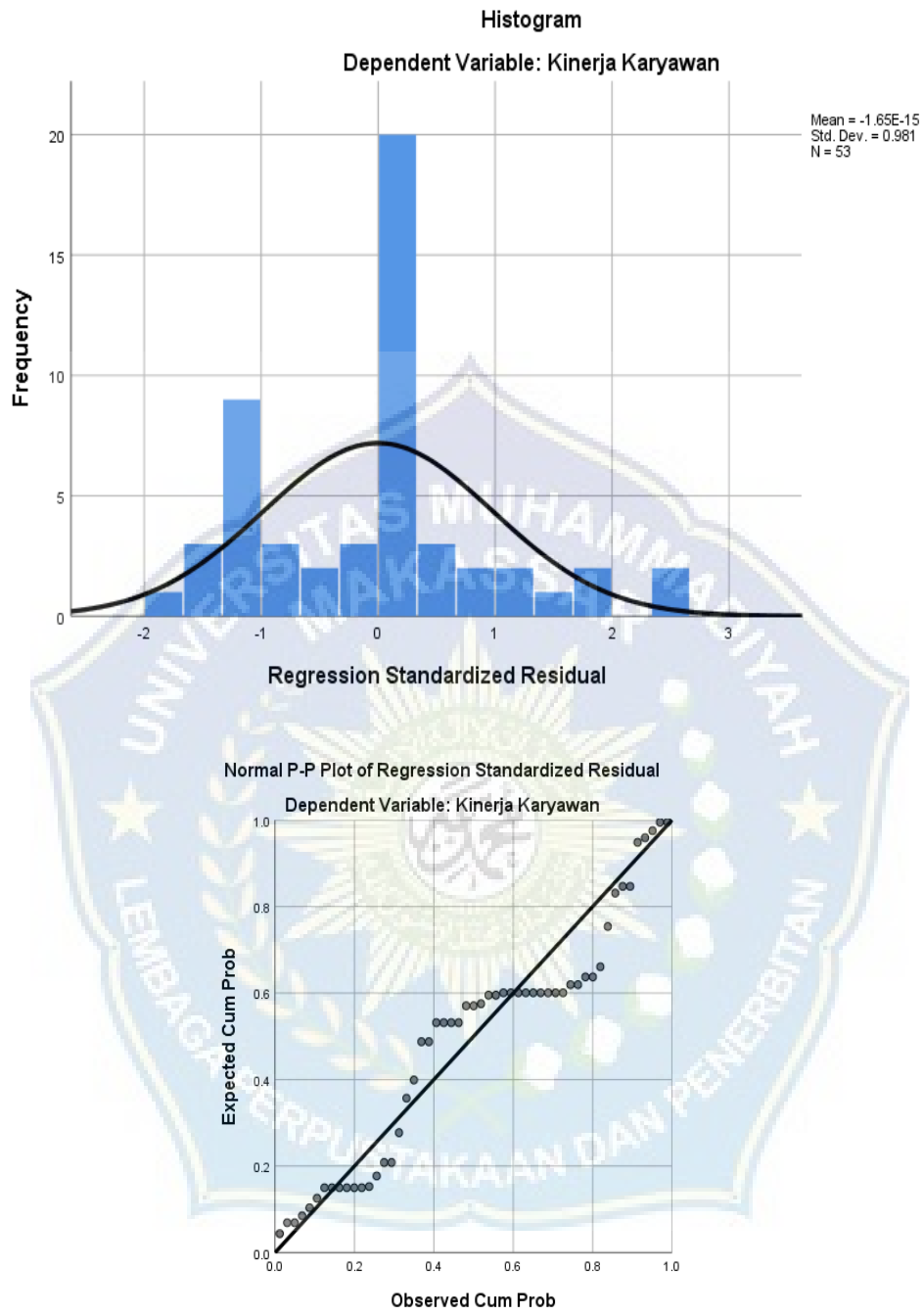
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

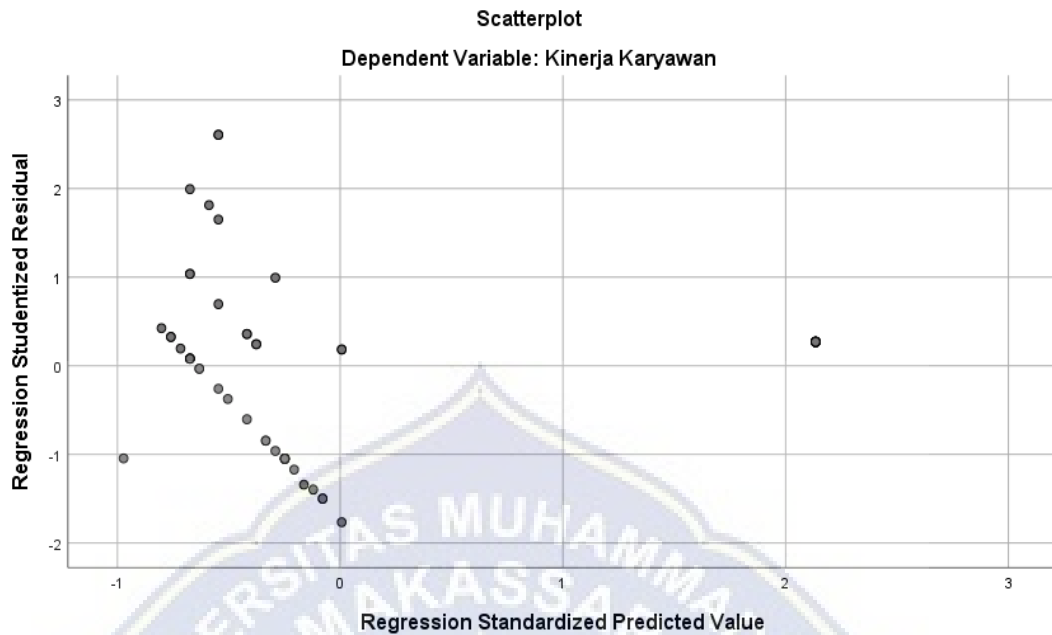
C. UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.953	8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.911	8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.947	8





D. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.937 ^a	.877	.872	1.06107	2.074
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Coefficients^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.584	1.485		4.432	.000		
	Kualitas Kehidupan Kerja	.473	.106	.523	4.473	.000	.179	5.572
	Motivasi	.356	.095	.436	3.730	.000	.179	5.572
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Lampiran 4. Persuratan

 **UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor :84/05/A.2-II/I/45/2024 Makassar, 31 Januari
2024

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-
Tempat
Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : FAJRIN
Stambuk : 10721116220
Jurusan : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.


DEKAN H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NIP. 651 507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar

Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221
Gedung Iqra Lantai 7 Kampus Talasalapang Makassar - Sulawesi Selatan



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3544/05/C.4-VIII/1/1445/2024

31 January 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

19 Rajab 1445

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 84/05/A.2-II/1/45/2024 tanggal 31 Januari 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **FAJRIN**

No. Stambuk : **10572 1116220**

Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Jurusan : **Manajemen**

Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) CABANG BARRU"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 7 Februari 2024 s/d 7 April 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd

NBM 1127761



PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk
KANTOR CABANG BARRU

Jalan Sultan Hasanuddin No. 90, Barru 90711
Telepon : (0427) 21080, 21666
Facsimile : (0427) 21818

SURAT PENGANTAR

No.B. 271 -KC/XIII/HCP/02/2024

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Unismuh Makassar di bawah ini :

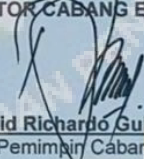
Nama : Fajrin
NIM : 105721116220
Program Studi : Manajemen

Ditempatkan di kantor BRI Unit Kanca Barru untuk melaksanakan kegiatan Penelitian dengan judul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru pada tanggal 07 Februari-07 April 2024 **Adapun segala hal-hal yang bersifat Rahasia Perusahaan dan Rahasia Bank agar tidak diberikan.** Apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan yang menimbulkan resiko hukum bagi BRI di kemudian hari maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab Sdr. Fajrin tanpa melibatkan pihak BRI.

Demikian untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Barru, 27 Februari 2024

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk.
KANTOR CABANG BARRU


David Richardo Gultom
Pemimpin Cabang

Tindakan :
- Arsip.



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 2343/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Pimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Barru
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3544/05/C.4-VIII/I/1445/2024 tanggal 31 Januari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: FAJRIN
Nomor Pokok	: 105721116220
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. St. Alauddin No. 259, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara , dengan judul :

" Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **07 Februari s.d 07 April 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 31 Januari 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassardi Makassar;
2. *Pertinggal.*

Lampiran 5. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner Kepada Responden





Lampiran 6. Hasil Turnitin



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Fajrin
Nim : 105721116220
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	13 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	4 %	10 %
5	Bab 5	2 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 11 Juni 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Prin 105721116220 BAB I

ORIGINALITY REPORT

10%	10%	2%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	8%
2	jonedu.org Internet Source	2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On
Exclude matches 2%






**MADIUN", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah
Ekonomi dan Pembelajarannya, 2014**
Publication

8	core.ac.uk Internet Source	1 %
9	www.researchgate.net Internet Source	1 %
10	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	<1 %
11	fekbis.repository.unbin.ac.id Internet Source	<1 %
12	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper	<1 %
13	docobook.com Internet Source	<1 %
14	Submitted to IAIN Bengkulu Student Paper	<1 %
15	positori.stiamak.ac.id Internet Source	<1 %
16	123dok.com Internet Source	<1 %
17	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %

18	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
19	ejournal.upi.edu Internet Source	<1 %
20	repo.iainbukittinggi.ac.id Internet Source	<1 %
21	Mario Lawendatu. "TINJAUAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TENTANG PERLINDUNGAN BURUH/PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003", LEX ET SOCIETATIS, 2021 Publication	<1 %
22	Submitted to unars Student Paper	<1 %
23	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
24	id.123dok.com Internet Source	<1 %
25	ml.scribd.com Internet Source	<1 %
26	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	<1 %
27	fr.scribd.com Internet Source	<1 %

28	konsultasiskripsi.com Internet Source	<1 %
29	moam.info Internet Source	<1 %
30	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
31	seputarilmu.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography Off



Ujrin 105721116220 BAB III

ORIGINALITY REPORT

9%	2%	7%	11%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper	5%
2	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	2%
3	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%

Exclude quotes On Off

Exclude bibliography On Off

Exclude matches < 2%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LULUS
turnitin

PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Fajrin 105721116220 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
2	id.123dok.com Internet Source	1%
3	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
4	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes OnExclude bibliography OnExclude matches < 1%

ajrin 105721116220 BAB V

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

pt.scribd.com
Internet Source

2%



Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off



BIOGRAFI PENULIS



FAJRIN lahir di Barru pada tanggal 21 Juni 2002 dari pasangan suami istri Bapak Tamlihan Ruji dan Ibu Erni. Peneliti ini merupakan anak ke-2 dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal Kompleks Rutan No.A7 Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pendidikan yang tempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 44

Barru lulus pada tahun 2014, SMP Negeri 5 Barru lulus pada tahun 2017, SMA Negeri 1 Barru lulus pada tahun 2020, dan mulai tahun 2020 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Selama menempuh pendidikan penulis pernah mengikuti Program Wirausaha Merdeka Universitas Muhammadiyah Makassar dan mendapatkan pengalaman hidup yang sangat bermanfaat. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada orang tua, keluarga, sahabat dan teman-teman yang telah membantu penulis baik dari segi materi / material.