

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PEGADAIAN SYARIAH CABANG AR. HAKIM**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

QIYUSYINA
NPM: 1401280002



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



Unggul, Berprestasi & Berkeadilan

Sila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi, sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama Mahasiswa : Qiyusyina
Npm : 1401280002
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim.

Medan, 8 Maret 2018

Pembimbing Skripsi

Selamat Polhan, S.Ag, MA

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi

Manajemen Bisnis Syariah

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan

Fakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qorib, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Ini merupakan surat ini agar dilaksanakan
sesuai dan langganya



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
 Dosen Pembimbing : Selamat Pohan, S.Ag, MA

Nama Mahasiswa : Qiyusyina
 Npm : 1401280002
 Semester : VIII
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
6/3/2018	1) Kesimpulan di perbaiki lagi. 2) Font pada semua analisis di perbaiki lagi		
7/3/2018	1) Kesimpulan di perbaiki sesuai dari tulisan pulitik 2) Kata pengantar di perbaiki		
8/3/2018	1) cc. utuk. dr. Sidiyasa Sidiyasa mungosy. 4/3/2018		Selesai

Medan, 8-3-2018

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi

Selamat Pohan, S.Ag, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Diseminasi surat ini agar diketahui
 semua dan tanggapnya



BERITA ACARA BIMBINGAN SKIRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)
 Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
 Dosen Pembimbing : Selamat Pohan, S.Ag, MA
 Nama Mahasiswa : Qiyusyina
 Npm : 1401280002
 Semester : VIII
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di
 Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
12/01/2018	1. pabarti semua' avaiam, pd. Tojua. 2. pabarti pnyelan baly. Hibekeff. 3. pengalasan ole		
12/01/2018	1. pabarti semua' avaiam keluarga pd ksyahon. 2. kt pny pny di pabarti		

Medan, 8-3-2018

Diketahui/ Disetujui
 Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi

Selamat Pohan, S.Ag, MA

PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Qiyusyina
Jenjang Pendidikan : S1
Npm : 1401280002
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim" merupakan karya saya sendiri, bebas dari peniruan terhadap karya dari orang lain. Kutipan pendapat dan tulisan orang lain ditunjuk sesuai dengan cara-cara penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Apa bila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya maka kesalahan dan kekeliruan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikianlah pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, Maret 2018

Yang Menyatakan


METERAI
TEMPEL
7E818AEF954799672
6000
RUPIAH
Qiyusyina

ABSTRAK

QIUYUSYINA, NPM 1401280002. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PEGADAIAN SYARIAH CABANG AR. HAKIM 2018. SKRIPSI FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim. Masalah yang di angkat dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim. Adapun sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data dilakukan dengan memberikan angket. Sedangkan teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Kemudian diolah melalui program komputer SPSS versi 22.0. Berdasarkan hasil uji secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji t nilai $14,421 > 2,048$ dengan sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji determinasi nilai R Square 0,881 atau 88,1% menunjukkan sekitar 88,1% variabel kinerja karyawan (X) dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Y). Sementara sisanya sebesar 11,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Pegadaian.

KATA PENGANTAR



Assallamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran ALLAH SWT, yang telah melimpahkan rahmat beserta hidayah-Nya. Shalawat dan salam semoga tetap terlimpah dan curahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW sebagai pembawa rahmat, petunjuk serta nikmat kepada manusia, semoga mendapat syafaat di akhir kelak.

Berkat limpahan rahmat-Nya jugalah penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Suatu kebanggaan tersendiri bagi penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PEGADAIAN SYARIAH CABANG AR. HAKIM** dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa tanpa petunjuk serta bimbingan dari berbagai pihak sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, dengan rendah hati maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingannya kepada penulis, khususnya kepada :

1. Orang tua penulis ayah tercinta Sukarno dan ibunda tersayang Sutarti dan Dieki Septiawan selaku abang, penulis ini tidaklah ada artinya tanpa kasih sayang dan cinta dari kalian selama ini, serta orang tua kedua bagi penulis di Medan ibu Nur sehingga penulis terus termotivasi untuk menjalankan dan menyelesaikan perkuliahan ini dengan baik.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA sebagai Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zailani, S.Pd.I, MA sebagai WD I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Ibu Isra Hayati, S.Pd, M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah. Penulis mengucapkan terima kasih sebesar – besarnya kepada ibu telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan menyemangati penulis.
6. Bapak Selamat Pohan S.Ag, MA selaku Dosen Pembimbing pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan penulis, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya agar penulis menjadi lebih baik.
7. Bapak / Ibu dosen Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Murniah, SE sebagai Pimpinan Cabang Pegadaian Syariah pada Cabang AR. Hakim yang telah memberikan izin melakukan riset kepada penulis dan menerima penulis dengan baik.
9. Seluruh pegawai Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim yang telah membantu dan menerima penulis dengan baik sehingga penulis merasa nyaman.
- 10 Kepada teman seperjuangan Program Studi Manajemen Bisnis Syariah A Pagi setambuk 2014, untuk teman ampera 6 Dona, Desi, Dewi, Endang, Kiki, Umay, Kak Suci, Ika dan Ilham Suryani.

Demikianlah yang dapat penulis sampaikan, semoga membawa manfaat bagi penulis khususnya dan semua umumnya.

Wassalamua'alaikum Wr.Wb

Medan, Maret 2018

Penulis

QIYUSYINA
NPM:1401280002

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian	4
F. Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Kajian Teori.....	6
1. Lingkungan Kerja	6
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	6
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	7
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	9
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	12
e. Pentingnya Pengelolaan Lingkungan Kerja	13
2. Kinerja Karyawan.....	14
a. Pengertian Kinerja	14
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	17
c. Indikator Kinerja.....	18
d. Tujuan Penilaian Kinerja	19
e. Manfaat Penilaian Kinerja.....	20
B. Penelitian Terdahulu	21
C. Kerangka Berfikir	25
D. Hipotesis	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Pendekatan Penelitian	28
B. Waktu dan Tempat Penelitian	28
C. Defenisi Operasional Variabel	29
1. Lingkungan Kerja	29
2. Kinerja Karyawan	30
D. Sumber Data.....	30
E. Populasi dan Sampel.....	30
F. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	31
G. Teknik Analisi Data.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Profil Objek Penelitian	36
B. Hasil Penelitian	40
C. Pembahasan.....	58
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel III.1 Waktu Penelitian.....	29
Tabel III.2 Indikator Lingkungan Kera.....	29
Tabel III.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	30
Tabel III.4 Skala Liker.....	31
Tabel IV.1 Presentase Jenis Kelamin Responden.....	40
Tabel IV.2 Presentase Usia Responden.....	41
Tabel IV.3 Presentase Pendidikan Responden.....	41
Tabel IV.4 Presentase Masa Kerja Responden.....	42
Tabel IV.5 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja.....	43
Tabel IV.6 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan.....	45
Tabel IV.7 Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja.....	48
Tabel IV.8 Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan.....	49
Tabel IV.9 Hasil Uji Realibilitas.....	50
Tabel IV.10 Hasil Uji Normalitas.....	51
Tabel IV.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel IV.12 Hasil Uji Autokorelasi.....	55
Tabel IV.13 Hasil Uji Linear Sederhana.....	55
Tabel IV.14 Hasil Uji Hitung t.....	56
Tabel IV.15 Hasil Uji Hitung F.....	57
Tabel IV.16 Hasil Uji Determinasi (R).....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berpikir Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
Gambar IV.1 Logo Perusahaan	38
Gambar IV.2 Hasil Uji Normalitas.....	52
Gambar IV.3 Hasil Uji Normalitas.....	52
Gambar IV.4 Hasil Uji Kedastisitas	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya zaman perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting di mana sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan tercapainya tujuan perusahaan dengan baik yang mana hal tersebut tidak lepas dari prestasi seorang karyawan, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi maka akan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan, hasil optimal tersebut meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan atau waktu pelaksanaan serta kerja sama yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.¹ dan menurut Rai istilah kata kinerja mengarah pada dua hal yaitu proses dan hasil yang dicapai dalam suatu perusahaan.²

Apa bila individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif pula. Dengan kata lain berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari manusia itu sendiri atau kinerja karyawannya dalam mempertahankan perusahaan, meningkatkan afektivitas dan efisiensi secara maksimal.

Menurut Fadel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kapasitas manajemen, kebijakan, lingkungan, budaya organisasi, kepemimpinan, teknologi, karakteristik pihak yang dilayani dan karakteristik tugas.³

¹Edy Sutrisno, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2010), h.172

² Gusti Agung Rai, *Audit Kinerja pada Sektor Publik: Konsep, Praktik, Studi Kasus* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 41

³ Muhammad Fadel. *Reinventing Local Government: Pengalaman dari Daerah* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kompas Gramedia, 2008), h.48

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya,⁴ dan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.⁵

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana tempat para karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja yang baik tentu akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan juga sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik maka kinerja karyawan juga akan menurun yang nantinya akan berdampak terhadap produktifitas perusahaan.

Produktivitas dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat utama maka karyawan yang memiliki kinerja tinggi sangat di perlukan tetapi kenyataannya masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat perusahaan. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, kenyataannya keadaan lingkungan kerja di Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim belum mendukung sepenuhnya bagi karyawan untuk bekerja dengan baik.

Kondisi lingkungan kerja di Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim yang kurang tepat seperti, minimnya fasilitas perusahaan dengan tidak terdapat kantin khusus bagi karyawan yang menyebabkan karyawan harus keluar kantor, area parkir terbatas, serta ruangan kerja yang kurang nyaman seperti ruangan yang panas dan padat, sirkulasi udara yang kurang baik, kurangnya kebersihan dan kerapian disebabkan karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap lingkungan kerja, serta kurangnya hubungan kerja sama antara sesama karyawan dan karyawan dengan atasan.

Kurang kondusifnya lingkungan kerja menjadi penyebab dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang menurun sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan, yang di tandai dengan kurang tepatnya waktu

⁴Nitisemito, A. S, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1991), h. 183

⁵Supardi, *Kinerja Karyawan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), h.37

penyelesaian pekerjaannya, kurangnya perhatian dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan serta kualitas pelayanan yang kurang baik seperti adanya konsumen yang mengeluh saat pelayanan yang diberikan tidak sesuai dengan keinginannya. Dalam hal ini apakah ada kaitanya antara kinerja karyawan terhadap lingkungan kerja ? karena lingkungan kerja yang kurang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang bagus akan berdampak baik terhadap produktifitas perusahaan dan juga sebaliknya.

Penelitian ini pernah diteliti oleh Diana Khairani Sofyan (2013) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA yang dilakukan menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Menurut Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, sehingga penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas terlihat bahwa indikasi masalah kinerja karyawan adalah :

1. Kurangnya loyalitas karyawan di Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim.
2. Menurunnya kinerja karyawan dengan kurangnya kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya saat melayani konsumen di Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim.
3. Kurang kondusifnya lingkungan kerja di Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim berakibat pada tempat kerja terasa kurang nyaman.
4. Minimnya fasilitas dan perhatian perusahaan pada lingkungan kerja di Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim.

5. Kurangnya hubungan kerja sama antara sesama karyawan dan karyawan dengan atasan.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokuskan maka penulis membatasi permasalahan pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta penulis juga membatasi hal lain yakni batasan tentang objek penelitian yaitu pada karyawan di Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim kota Medan Sumatera Utara.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis, memperbanyak ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya pada lingkungan kerja dan kinerja karyawan serta penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai konsep yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a) Bagi akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa

dan generasi penerus di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

- b) Bagi perusahaan, sebagai sarana informasi tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pedoman bagi perusahaan untuk menghadapi persaingan global.
- c) Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pembaca dan dapat menjadi sumber informasi maupun pertimbangan bagi perusahaan yang sedang menghadapi masalah yang serupa.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah sakit, stres, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja juga mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan tersebut bekerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya,⁶ dan lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.⁷ Sementara itu menurut Saydam yang mendefinisikan lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.⁸ Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan

⁶Nitisemito, A. S, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1991), h. 183

⁷Supardi, *Kinerja Karyawan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), h.37

⁸Saydam Gouzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab)*. (Jakarta: Djembatan,2000), h. 226

kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dan penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.⁹

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

b. Jenis - jenis lingkungan kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

Menurut Sihombing lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan agar dapat menciptakan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja kinerja karyawan.¹⁰ lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu :

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, warna dan lain – lain.¹¹

Menurut Sarwono lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan

⁹Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek* (Jakarta : PT. Grafindo Persada, 2005), h. 307

¹⁰ Sihombing, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta: Balai Pustaka, 2004), h. 175.

¹¹ A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.* Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3, No.1, Oktober 2015, h. 104

efisiensi kerja, di antaranya adalah : tata ruang kerja, cahaya ruangan, suhu dan kelembapan, suara, keamanan kerja karyawan.¹²

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.¹³ Menurut Hariandja hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda dan hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan.¹⁴ Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Berikut ini beberapa hal yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu :

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

¹²Sarwono Jonathan, *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS* (Yogyakarta : Andi Offset Scott & Pandey, 2007), h. 26

¹³Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2007), h.21

¹⁴ Hariandja, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h.298

- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis Lingkungan kerja diatas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja, terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja diatas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa lebih maksimal juga.

c. Faktor - faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Berikut ini beberapa faktor yang dapat memepengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah :

1) Penerangan

Penerangan / cahaya sangat besar manfaatnya guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu adanya penerangan / cahaya yang kurang baik akan sangat mengganggu seperti : pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperature

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda, kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memperngaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima

atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4) Sikrulasi udara

Oksigen merupakan gas yang di butukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidupnya yaitu untuk proses motebolisme, udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5) Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup mengganggu adalah kebisingan atau bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan karyawan, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehinga kinerja meningkat.

6) Getaran mekanis

Getaran yang ditimpulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak di inginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengangu tubuh karena ketidak teraturnya, baik tidak teratur dalam intensias maupun ferkunesinya.

7) Bau - bauan

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi karyawan, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

9) Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di dengarkan di tempat kerja.

10) Keamanan

Guna menjaga keamana tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja yaitu dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).¹⁵

Menurut Setiawan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.¹⁶

Dari berbagai macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja di atas menjaga lingkungan kerja yang baik adalah salah satu cara agar terhindar dari hal-hal yang dapat menurunkan kinerja karena deanga kinerja kerja yang bagus akan menghasilkan produktifitas yang lebih efektif dan efisien dalam suatu perusahaan.

¹⁵*Ibid*, A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, h. 105

¹⁶Setiawan, H. *Tata Letak Pabrik*. (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta,2008), h. 83

d. Indikator lingkungan kerja

Yang menjadi indikator – indikator dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1) Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing karyawan. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja menyenangkan.

2) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja karyawan. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3) Suara

Suara bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5) Ruang gerak

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, dan juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya

Hubungan karyawan yang harmonis adalah untuk mencapai tujuan perusahaan akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas– tugas yang di embankannya.¹⁷

¹⁷Sedarmayanti . *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* dalam A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, . *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* Vol. 3, No.1, Oktober 2015, h. 108

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3) Fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.¹⁸

Berdasarkan pernyataan indikator menurut ahli diatas sehingga indikator lingkungan kerja adalah penerangan, suhu udara, suara, warna, ruang gerak, kemampuan, hubungan karyawan, fasilitas.

e. Pentingnya pengelolaan lingkungan kerja

Upaya meningkatkan produktifitas kerja sama dengan meningkatkan pengelolaan lingkungan kerja yang efisien dan efektif. Lingkungan kerja sangat penting karena menyangkut pencapaian target produksi, pekerjaan yang sangat tergantung dengan operator secara manual atau semiotomatis sangat membutuhkan pekerja yang handal. Kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting dan menjadi tanggung jawab

¹⁸Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalia*. (Jakarta: Ghalia Indonesia Manajemen Personalia, 1992), Jakarta: Ghalia Indonesia.h. 159

perusahaan, untuk menjaga hal tersebut menciptakan lingkungan kerja fisik yang ergonomis atau hal yang di tujukan untuk meningkatkan produktifitas dengan menekankanpada penerapan 5r yaitu rapi, ringkas, resik, rawat, rajin.

Pengendalian kebisingan yang di timbulkan oleh mesin sangat besar pengaruhnya. Kebisingan identik dengan bunyi atau suara. Frekuensi yang dapat di dengar manusia 20-20.000 Hz dan kebisingan terdiri dari campuran sejumlah campuran geombang sederhana dari berbagai frekuensi. Tingginya kebisingan yng melebihi ambang batas dapatmengganggu pendengaran sehingga menurunkan kualitas komunikasi.

Faktor pencahayaan sangat mempengaruhi kemampuan manusia untuk melihat opjek secara jelas, cepat dan tanpa menimbulkan kesalahan serta kondisi fasilitas kerja yang baik. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat menyelesaikan kegiatannya dengan baik, sehat, aman dan selamat.¹⁹

Berdasarkan hal di atas maka kebijakan pengelolaan lingkungan kerjafisik menjadi sangat penting dan hal tersebut harus di awali dengan evaluasi terhadap kondisi lingkungan yang ada.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja

Arti kata kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau hasil yang dapat dicapai seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu organisasi secara kuantitatif maupun kualitatiif yang sesuai dengan kewenangan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan norma maupun etika.²⁰

¹⁹ Rika Ampuh Hadiguna, *Manajemen Pabrik: Pendekatan Sistem untuk Efisiensi dan Efektifitas* (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2009), h. 247

²⁰ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), h. 96

Menurut wibowo kinerja adalah tantangan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan yang dilakukan tentang apa yang dilakukan dan bagaimana cara mengerjakannya,²¹ sedangkan menurut Noor kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai atau karyawan selama periode tertentu dan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.²²

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Seseorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja terhadap setiap karyawan dalam perusahaan. Agar diketahui seberapa besar kontribusi karyawan pada perusahaan dan apakah kinerja karyawan dibawah atau memenuhi atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan suatu perusahaan.²³

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan yang disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi. serta dengan memiliki kinerja karyawan yang baik maka kemungkinan besar kinerja dalam perusahaan juga baik atau kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Bagi seorang muslim Allah menyuruh untuk melakukan suatu pekerjaan yang di ketahui atau di kuasai olehnya. Dan dalam

²¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), h. 7

²² Noor, Juliansyah, *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis dan Praktis* (Jakarta: Kencana, 2013), h. 272

²³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 231

melaksanakan tugasnya, seorang muslim meyakini bahwa seluruh aktifitas yang dilakukannya selalu berada dalam pengawasan Allah SWT, bahkan Allah mengutus dua malaikat yang tidak pernah lengah untuk mencatat seluruh amal perbuatan.

وَلَا تَقْفُ مَا يَخْفَىٰ عَلَى الَّذِينَ يَبْتَغُونَ الْعِلْمَ مِنَّا وَلَئِن لَّمْ يَظْهَرُوا عَلَيْنَا لَنَعْلَمَنَّ مَا يُخْفَىٰ إِلَيْنَا ۗ

قُلِّع

Artinya: “dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya.” (Qs. al-Israa’ : 36).²⁴

Dalam hal ini dibutuhkan evaluasi yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja. Konsep penilaian kinerja menurut petunjuk al-Qur’an didasarkan pada pandangan bahwa pekerjaan atau jabatan adalah amanat, yakni suatu kepercayaan yang membutuhkan pertanggung jawaban. Pertanggung jawaban dilakukan terhadap seluruh proses kerja yang dilaksanakan oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya.

وَمَا كُنَّا بِمُعْجِزِينَ لَكُمْ وَلَئِن كُنَّا لَلْغَابِطِينَ

لَا تَقْرَأُهَا إِلَّا مَن رَّبَّنَا يُنَزِّلُهَا وَإِلَّا كَذِبٌ أُلْفَىٰ

Artinya: “dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan mukmin akan melihat pekerjaanmu Rasul-Nya serta orang-orang 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.” (Qs. at-Taubah: 105).²⁵

²⁴ Al-Jumanatul Ali :Al-Qur’an dan Tejemahnya (Bandung :CV. Penerbit J-art, 2004), h. 285

²⁵ Ibid.,h. 203

Ayat diatas merupakan motivator bagi mereka yang taat dan yang tidak taat. Seakan Allah berfirman “bekerjalah dengan sungguh-sungguh demi masa depanmu, baik untuk dunia maupun akhirat, maka masing-masing memiliki konsekuensi pahala (*reward*) maupun hukuman”. Jika di dunia perilakunya baik, maka akan mendapatkan pujian di dunia sekaligus pahala yang besar di akhirat. Begitu juga dalam bekerja, jika ia berprestasi maka secara otomatis ia juga akan memperoleh penghargaan, bonus, promosi jabatan dan lain-lain. Bahkan, jika kesungguhannya dalam bekerja ia sadari sebagai ibadah maka ia akan memperoleh pahala di akhirat kelak.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Ruky mengidentifikasi enam faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, sebagai berikut.

- 1) Teknologi, yaitu meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi.
- 2) Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
- 3) Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan.
- 4) Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
- 5) Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
- 6) Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya.²⁶

Menurut Narmodo adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut²⁷ : Kepuasan kerja, komitmen organisasi,

²⁶ Ruky S.Achmad, *Sistem Manajemen Kinerja: Panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja Prima* (Jakarta:Gramedia, 2001),h. 7

motivasi kepemimpinan, pendidikan disiplin kerja, ketrampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat gaji, lingkungan kerja dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, jaminan social, manajemen, kesempatan.

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak terbatas tidak hanya berupa material, tetapi juga nonmaterial, seperti kemampuan dan kepuasan kerja. Setiap karyawan cenderung dihadapkan pada hal-hal yang tidak terduga di dalam proses mencapai tujuan yang sedang di jalankannya, dengan memperhatikan faktor-faktor yang ada diharapkan akan memperkecil resiko yang akan terjadi.

c. Indikator Kinerja

Jenis indikator yang sering digunakan dalam perusahaan yaitu indikator masukan (dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan/peraturan perundang-undangan), indikator keluaran (sesuatu yang diharapkan langsung dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau non fisik), indikator proses (segala yang menunjukkan upaya dalam rangka mengelola masukan menjadi keluaran), indikator hasil (sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dalam jangka menengah/ efek langsung), indikator dampak (pengaruh positif atau negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah di tetapkan).²⁸

Indikator kinerja menurut Mangkunegara antara lain sebagai berikut :

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai . Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

²⁷ Narmodo dalam ResaAlmustofa, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakart,*(Semarang : Universitas Dipodogoro, 2014), 23

²⁸ Uha Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja* (Jakarta: Kencana, 2013). h. 243

- 3) Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- 4) Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.
- 5) Kerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.²⁹

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan individual dan dukungan perusahaan. Sehingga indikator kinerja adalah kerja sama, kehadiran, ketepatan waktu, kuantitas, kualitas.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Berikut ini merupakan tujuan penilaian kinerja karyawan yang terdiri dari: pertama, secara umum yaitu memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja dalam menjalankan misi perusahaan, menyusun inventarisasi sumber daya manusia dalam lingkungan perusahaan yang dapat di gunakan untuk mendesain hubungan antara atasan dan bawahan, serta menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi karyawan dan manajer dalam mengambil keputusan, maksudnya tentang perlu atau tidaknya memperbaiki, meningkatkan dan mengembangkan tugas-tugas dan melaksanakannya, dan agar lebih tepat dalam mencapai tujuan perusahaan lalu tujuan umum penilaian kinerja selain hal di atas yaitu sebagai motivasi kerja bagi karyawan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam menjalankan kewajibannya. Kedua, secara khusus yaitu: sebagai media promosi, menghentikan pekerjaan yang salah,

²⁹Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), h. 68

menegakkan kedisiplinan, memberika balas jasa/ penghargaan, sebagai keperluan *rekrutmen* dan seleksi, sebagai umpan balik dalam meningkatkan efesiensi kerja dengan memperbaiki kekurangan dan kekeliruan saat bekerja, sebagai identifikasi keperluan dan kebutuhan karyawan dalam meningkatkan prestasinya, sebagi spesifikasi jabatan baik menurut bidangnya maupun penjejangannya dalam perusahaan.³⁰

Menurut Rivai tujuan penilaian kinerja karyawan yaitu meningkatkan kinerja, menetapkan tujuan organisasi, mengidentifikasi pelatihan dan kebutuhan pengembangan serta secara umum digunakan untuk: kriteria studi validasi, menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan organisasi, menekankan kembali struktur kekuasaan dan sebagai perencanaan sumber daya manausi.³¹

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses menilai hasil kerja, apa yang dilakukan dan yang tidak lakukan oleh seorang karyawan menurut tugas pokoknya yang sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Berikut ini merupakan manfaat penilaian kinerja karyawan yaitu meningkatkan motivasi, meningkatka kepuasan kerja, adanya kejelasan standar hasil yang di harapkan, umpan balik yang akurat dan konstruktif, mengetahui kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar, adanya kesempatan komunikasi ke atas, peningkatan pengertian tentang nilai

pribadi, kesempatan mendiskusikan permasalahan pekerjaan, adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan, meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.³²

³⁰H. Hadi Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis dan Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008), h. 248

³¹ Rivai Veithzal *et al*, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan Edisi Kedua* (Jakarta: PT. Rajagrfindo Persada, 2005), h. 50

³²Rivai, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan Edisi Kedua*, h.56

Menurut Uha manfaat penilaian kinerja adalah memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang di gunakan untuk pencapaian kinerja, memastikan tercapainya rencana kerja yang telah di sepakati dan pengambilan keutusan secara yang dilakukan opjektif, mengidentifikasi apakah kepusan pelanggan telah terpenuhi, membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah, sebagai alat komunikasi dalam upaya memperbaiki kinerja perusahaan, memberikan penghargaan atas prestasi karyawan, mengungkapkan masalah yang terjadi, menunjukan peningkatan yang perlu dilakukan.³³

Pada dasarnya manfaat penilaian kineja karyawan tidak hanya terbatas pada karyawan saja karena kinerja karyawan yang baik akan memberikan umpan balik kepada perusahaan seperti terpenuhiya tujuan perusahaan yang akan berdampak pada kelangsungan perusahaan tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian penulis yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

³³ Uha Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja* (Jakarta: Kencana, 2013). h. 235

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL YANG DIGUNAKAN	HASIL PENELITIAN
1	Nuria Khusna, (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Sunteak Alliance jepara)	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sunteak Alliance. Terlihat dari Fhitung 113 (12,054) > Ftabel (3,09), yang berarti kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan CV Sunteak Alliance.
2	Arta Adi Kusuma, (2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang	Kinerja, Lingkungan Kerja, Motivasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja

				berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Muria Semarang.
3	Nurul Rohana Dewi, (2014)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BMT Taruna Sejahtera)	Kemampuan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Taruna Sejahtera adalah kemampuan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji statistik nilai <i>unstandardized coefficients</i> B kemampuan paling tinggi sebesar 0,506 dengan nilai signifikansi paling rendah yaitu 0,000.
4	Iin Melindasari, (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik	Lingkungan Kerja Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja

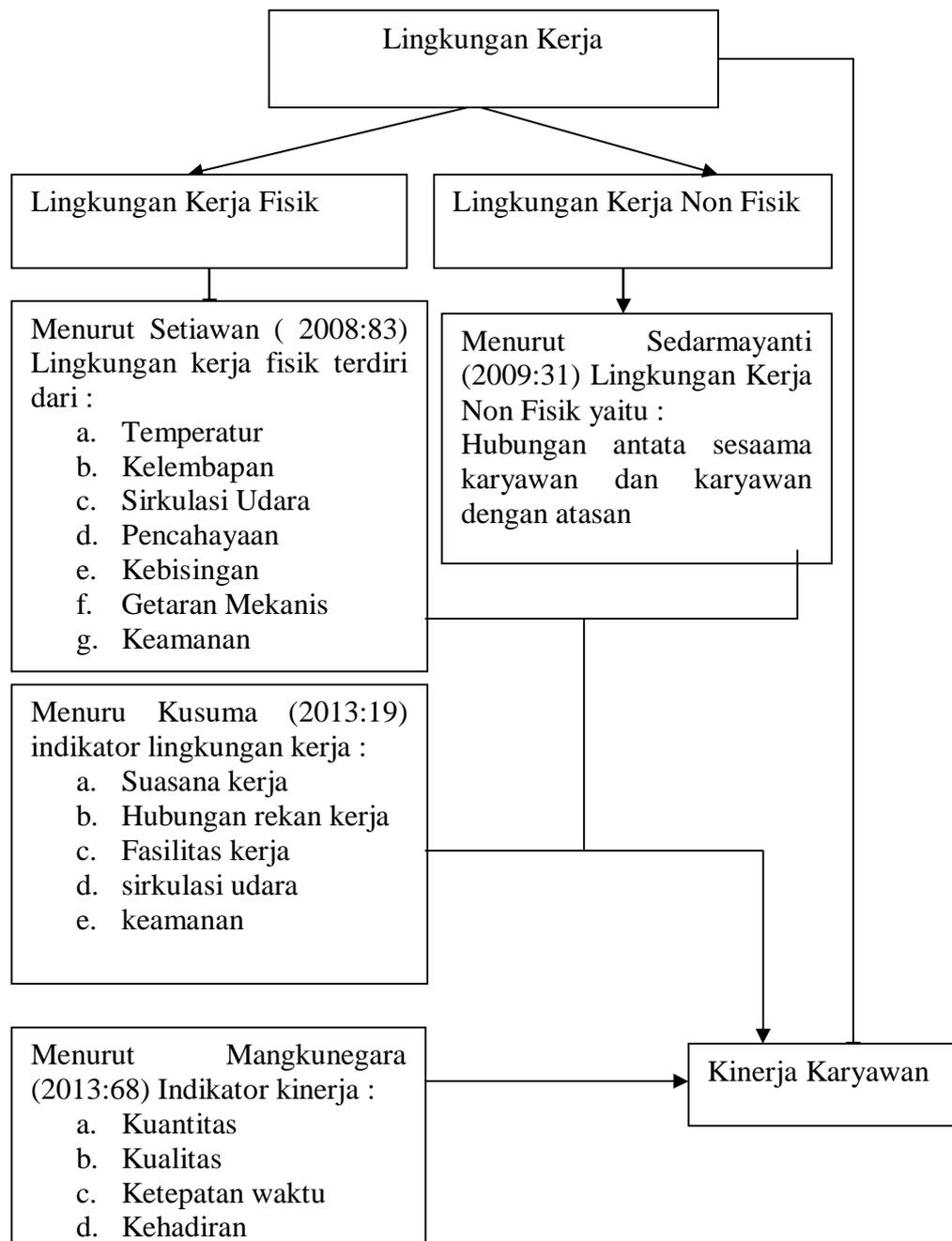
				berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
5	Aditya Nur Pratama, (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers	Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 6,9% dan dapat disimpulkan pula bahwa semakin baik lingkungan kerja dan disiplin yang diterapkan oleh perusahaan maka kinerja dari karyawanpun juga akan lebih baik lagi atau meningkat.

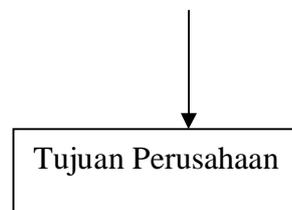
C. Kerangka Berpikir

Berikut ini merupakan kerangka berfikir yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti:

▼

Gambar II.1
Kerangka Berpikir Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan





D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori referensi ilmiah yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.³⁴ Berdasarkan penelitian terdahulu, landasan teori dan kerangka pemikiran di atas menunjukkan bahwa :

Ho : Diduga bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim.

Ha : Diduga bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim.

³⁴Azuar Juliandi, Irfan dan Saprial Manurung, *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi* (Medan: Umsu Press, 2015), h.111.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian merupakan proses pencarian atau penemuan untuk mencari kebenaran atau menemukan jawaban atas suatu kejadian yang terjadi di dalam hidup manusia.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan metode penelitian eksperimen dan *survey* dan data penelitian berupa angka-angka serta analisis menggunakan statistik. Penelitian eksperimen adalah penelitian yang di gunakan untuk mencari pengaruh *treatment* (perlakuan) tertentu sedangkan metode *survey* digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alami dengan peneliti melakukan pengumpulan data (menyebarkan kuesioner, test, wawancara).³⁵

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Tempat penelitian ini akan dilaksanakan di Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim, Jl. AR. Hakim No. 131 Sukaramai Medan.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini di rencanakan mulai pada bulan Januari – Maret 2018.

³⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: CV.Alfabeta, 2006), h. 96

Tabel III.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																							
		November 2017				Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018				April 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Penyusunan Proposal																								
3	Bimbingan Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
5	Pengumpulan Data																								
6	Bimbingan Skripsi																								
7	Sidang Skripsi																								

C. Definisi Operasional Variabel

Difinisi Operasional adalah pengukuran atau pengujian suatu variable.³⁶

Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja.³⁷

Tabel III.2
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	Item pernyataan
1	Suasana kerja	3
2	Hubungan rekan kerja	3
3	Fasilitas kerja	3
4	Sirkulasi udara	3
5	Keamanan	3

³⁶Azuar Juliandi, Irfan dan Sapri Manurung, *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi* (Medan: Umsu Press, 2015), h.113.

³⁷Arta Adi Kusuma, *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan H0tel Muria Semarang* (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2013), h. 19

2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelolah sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan suatu proses dengan menciptakan misi bersama serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.³⁸

Tabel III.3
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	Item pernyataan
1	Kuantitas	3
2	Kualitas	3
3	Ketepatan waktu	3
4	Kehadiran	3
5	Kerja Sama	3

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer yaitu data yang di peroleh langsung dari responden untuk menjawab masalah riset dengan menggunakan kuesioner.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁹ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

³⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 11

³⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: CV.Alfabeta, 2006), h. 9

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁴⁰ Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik *Non probability sampling* dengan jenis *Sampling* Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang.⁴¹ Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan (total *sampling*) yang bekerja di Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim.

F. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik dan alat penumpulan data yang digunakan adalah:

1. Studi Literatur

Studi Literatur adalah kegiatan yang meliputi mencari secara literatur, melokalisasi, dan menganalisis dokumen yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.⁴²

2. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan memberi pertanyaan atau pernyataan kepada responden. Instrumen yang digunakan yaitu dengan skala Likert 5 poin yaitu :

Tabel III.4
Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3. Observasi

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, ((Bandung: CV.Alfabeta, 2016)h. 80

⁴¹Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: CV.Alfabeta, 2006), h. 96

⁴²Etta Sangadji dan Sopiah, *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2010), h. 170.

Observasi adalah kegiatan melihat kondisi atau keadaan secara langsung tempat penelitian yaitu di Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim.

G. Teknik Analisis Data

Berikut ini merupakan tahapan dalam menganalisis data penelitian yaitu :

1. Uji Validasi dan Reliabilitas

a. Uji Validasi

Uji validitas item atau butir akan digunakan Uji Korelasi *Pearson Product Moment*. Dalam uji ini, setiap item akan diuji realisasinya dengan skor total variabel tersebut. Rumus yang digunakan untuk uji yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi *Product Moment*

X = nilai dari item (pertanyaan)

Y = nilai dari total item

n = banyaknya responden atau sample penelitian⁴³

Kriteria penilaian uji validitas, adalah: Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid dan apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus *spearman brown* yaitu :

⁴³Saif R = $\frac{2r}{1+r}$ an (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), h. 5.

Dimana :

R = Koefisien reliabilitas

R = Koefisien korelasi antara skor bagian pertama dan kedua

1 = konstanta

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menggunakan program IMB SPSS statistik 22.0 yang dapat dilihat dari grafik normal *probability plot* (normal p-p plot) jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonalnya, maka data tersebut terdistribusi dengan normal, dan begitu juga sebaliknya.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kurang kuat antar variabel dengan melihat nilai faktor inflasi varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model persamaan yang terbentuk dengan diuji menggunakan indikator *Condition index* (CI) dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan, jika varians residual dari pengamatan yang satu dengan yang lainnya tetap maka disebut homokedastisitas dan apabila varians berbeda maka disebut heterokedastisitas.

d. Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi antara kesalahan, jika terjadi korelasi maka hal tersebut dinamakan ada masalah autokorelasi dan regresi yang baik tidak terdapat autokorelasi. Mengidentifikasi autokorelasi dengan melihat *durbin watson*, jika D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif, jika D-W diantar -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi dan jika D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

3. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi pada penelitian ini menggunakan bantuan program IMB SPSS statistic versi 22.0. Persamaan regresi yang di bentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

bX = Variabel lingkungan kerja

Y = Variabel kinerja karyawan

a = konstanta

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel indeviden (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan artinya berarti atau berpengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t ini dilakuakn dengan ketentuan :

- a. Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{table}}$, maka H_0 diterima dan ditolak H_a yang artinya bahwa secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh variabel dependen.
- b. Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{table}}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a artinya bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian ini juga dapat menggunakan pengamatan nilai signifikan t pada tingkat α sebesar 5 %. Analisis ini di didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi t dengan nilai signifikansi 0,05 dengan ketentuan :

- a. Jika signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 di tolak berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 di terima berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji F dilakukan agar mengetahui apakah varian populasi kedua variabel sama atau berbeda, maksudnya apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Jika H_0 kedua variabel identik berarti kedua variabel sama dan jika H_a menunjukkan kedua variabel tidak identik maka kedua variabel berbeda.

c. Uji koefisien determinasi (adjust R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur sebesar jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai determinasi antar 0 dan 1. Nilai *adjusted* R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas, begitu sebaliknya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. PROFIL OPJEK PENELITIAN

1. Sejarah Perusahaan

Gadai merupakan suatu hak, yang diperoleh kreditur atas suatu barang bergerak yang dijadikan sebagai jaminan pelunasan atas hutang. Dan Pegadaian merupakan ‘‘*trademark*’’ dari Lembaga Keuangan milik pemerintah yang menjalankan kegiatan usaha dengan prinsip gadai.

Bisnis gadai melembaga pertama kali di Indonesia sejak Gubernur jenderal VOC Van Imhoff mendiraikan bank Van Leening. Meskipun demikian, diyakini bahwa praktik gadai telah mengakar dalam keseharian masyarakat Indonesia. Pemerintah sendiri baru mendirikan lembaga gadai pertama kali di Sukabumi Jawa Barat, dengan nama Pegadaian, pada tanggal 1 April 1901 dengan Wolf von Westerode sebagai Kepala Pegadaian Negeri pertama, dengan misi membantu masyarakat dari jeratan para lintah darat melalui pinjaman uang dengan hukum gadai. Seiring dengan perkembangan zaman, Pegadaian telah beberapa kali berubah status mulai sebagai Perusahaan Jawatan (1901), Perusahaan dibawah IMB (1929), Perusahaan Negara (1960), dan kembali ke Perjand tahun 1969. Baru di tahun 1990 dengan lahirnya PP10/1990 tanggal 10 April 1990, sampai dengan terbitnya PP 103 tahun 2000, Pegadaian bersetatus sebagai Perusahaan Umum (PERUM) dan merupakan salah satu BUMN dalam lingkungan RI hingga sekarang.

2. Pegadaian Syariah di Medan

Tepatnya tanggal 1 April 1990, berdirilah Pegadaian Negara pertama di Sukabuni, Jawa Barat. Kala itu, Pemerintah Hindia Belanda menerapkan sistem ‘‘*cultur stelsel*’’ Sejak saat itu, setiap tanggal 1 April diperingati sebagai hari ulang tahun pegadaian.

Pegadaian Syariah di kota Medan baru berdiri pada tahun 2010 atas persetujuan menteri keuangan untuk membuka pegadaian yang berbasis syariah

di kota Medan dan masih dalam naungan PT. Pegadaian yang Kantor Wilayahnya berada di Jl. Pegadaian No. 112, Jurnal Ekonomi dan Keuangan Vol. 2 No. 4227 Medan 20151. Cabang Pegadaian Syariah pertama di buka yaitu berada di Jl. Wahid Hasyim Sei Sikambing yang berdiri pada tanggal 1 Februari 2010, sekarang sudah pindah ke Jl. Kertas Medan Petisah yang sekarang menjadi unit, disusul dengan berdirinya Pegadaian Syariah Jl. AR. Hakim No. 131 (Pasar Sukaramai) Medan Area Selatan pada akhir Maret 2010, dan sekarang menjadi Cabang, lalu pada Pegadaian Syariah Jl. Raya Setia Budi No. 84 Tanjung Rejo, Kec. Medan Sunggal pada tanggal 27 Mei 2010 adalah Cabang, di Jl. Asmara No.185 A Kel. Helvetia Kec. Medan Helvetia pada Juli 2010 adalah Unit.

Cabang Syariah berset unit dikota Medan yaitu: Cps. AR. Hakim (cabang) terdiri dari Ups Medan Syariah, Ups Ade Irma, Ups Pematang siantar dan Cps. Setia Budi (cabang) terdiri dari Ups Asrama, Ups Paya geli, Ups Binjai Syariah, Ups Tandem.

3. Visi Dan Misi Pegadaian Syariah

Pegadaian syariah memiliki visi dan misi yang mana visi tersebut adalah:

a. Visi:

“Sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai yang selalu menjadi *market leader* dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah kebawah”.

b. Misi:

“Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah, aman, dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha, golongan usaha menengah kebawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yaitu: memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur yang memberikan kemudahan dan kenyamanan di seluruh Pegadaian dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama masyarakat dan membantu pemerintah dalam

meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan”.

Gambar IV.1
Logo Pegadaian Syariah



Makna logo yaitu: rendah hati, tulus dan ramah dalam melayani. *Tagline* “Mengatasi Masalah Tanpa Masalah” yang telah populer dimasyarakat masih tetap dipertahankan.

4. Produk-produk Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim Sukaramai

Adapun produk-produk yang ditawarkan Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim Sukaramai sebagai berikut:

- a. Pembiayaan *RAHN* (gadai).
- b. Pembiayaan *ARRUM* (*Ar-Rahn* Untuk Usaha Mikro Kecil).
- c. Pembiayaan *MULIA* (*Murabahah* Logam Mulia untuk Investasi Abadi).
- d. Pembiayaan *AMANAHAH* (solusi pembiayaan kepemilikan kendaraan bermotor).
- e. *MPO* (*multy payment online*).

Jenis barang yang dapat di gadaikan dibedakan menjadi dua jenis yaitu: barang kantong yang meliputi emas dan permata, sedangkan barang gudang meliputi mobil, motor dan barang elektronik lainnya.

Beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh masyarakat ketika melakukan gadai, adapun persyaratan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Membawa fotocopy KTP atau identitas lainnya yang masih berlaku (SIM, Paspor, dll).
- b. Mengisi formulir permintaan *Rahn*.

- c. Menyerahkan barang jaminan (*marhun*) yang memenuhi syarat barang bergerak, seperti: perhiasan emas, berlian, barang-barang elektronik, kendaraan bermotor atau alat-alat rumah tangga lainnya.
- d. Kepemilikan barang merupakan milik pribadi.
- e. Surat Kuasa bermaterai cukup dan dilampirkan KTP asli pemilik barang jika dikuasakan.
- f. Menandatangani akad *Rahn* dan akad *Ijarah* dalam Surat Bukti *Rahn* (SBR).

Selain hal di atas, secara prosedural dalam pemberian pinjaman dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Nasabah mengisi formulir permintaan *Rahn* yang telah disediakan di kantor Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim.
- b. Nasabah menyerahkan formulir permintaan *Rahn* yang dilampiri dengan foto copy identitas serta barang jaminan ke loket, sekaligus melibatkan diri dalam transaksi tersebut.⁴³
- c. Calon nasabah datang ke loket penaksir dan menyerahkan barang yang akan dijadikan jaminan dan menunjukkan surat bukti diri seperti KTP atau surat suara apabila pemilik barang tidak bisa datang sendiri.
- d. Barang jaminan diteliti kualitasnya untuk menaksir dan menetapkan harganya. Berdasarkan taksiran yang dibuat penaksir, ditetapkan besarnya uang pinjaman yang diberikan lebih kecil daripada nilai pasar dari barang yang akan digadaikan.
- e. Apabila disepakati besarnya pinjaman, pembayaran uang pinjaman dilakukan dikasir tanpa ada potongan biaya apapun kecuali potongan premi asuransi dan sewa tempat (*ijarah*).

⁴³ WWW.Pegadaian.com di akses pada tanggal 14 Februari 2018

B. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Data

Bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berkerja di Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim sejumlah 30 orang karyawan.

a. Deskripsi Data Responden

Berikut ini identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden yaitu sebagai berikut:

1. Jenis kelamin responden

Tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 30 responden, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel IV.1
Presentase Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	26	86,7	86,7	86,7
Perempuan	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Data diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang (86,7%) dan jenis kelamin wanita sebanyak 4 orang (13,3%). Maka responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan.

2. Usia responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia responden dari 30 responden, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel IV.2
Presentase Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Va kurang dari 25 lid tahun	4	13,3	13,3	13,3
25-34 tahun	18	60,0	60,0	73,3
35-44 tahun	4	13,3	13,3	86,7
lebih dari 45 tahun	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Data diatas menunjukkan bahwa Usia responden, frekuensi responden berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 4 orang atau 13,3%, responden usia 25-34 tahun sebanyak 18 orang atau 60,0%, responden usia 34-44 tahun sebanyak 4 orang atau 13,3%, responden usia lebih dari 45 tahun sebanyak 4 orang atau 13,3%. Maka usia responden mayoritas berusia 25-34 tahun yaitu sebanyak 18 orang.

3. Pendidikan responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 30 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.3
Presentase Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	9	30,0	30,0	30,0
S1	21	70,0	70,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Data diatas menunjukkan pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui responden berpendidikan SMA sebanyak 9 orang atau 30%, responden yang berpendidikan S1 21 orang atau 70%.

4. Masa kerja responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan masa kerja dari 30 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.4
Presentase Masa Kerja Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Va lid 2-5 tahun	11	36,7	36,7	36,7
6-9 tahun	15	50,0	50,0	86,7
10-14 tahun	2	6,7	6,7	93,3
lebih dari 21 tahun	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Data diatas menunjukkan masa kerja responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui mayoritas responden dengan masa kerja 6-9 tahun sebanyak 15 orang atau 50%.

b. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Deskripsi hasil analisis persentase jawaban responden tentang variable lingkungan kerja (X).

Tabel IV.5
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	43,3	15	50,0	2	6,7	-	-	-	-	30	100
2	5	16,7	22	73,3	3	10,0	-	-	-	-	30	100
3	9	30,0	16	53,3	5	16,7	-	-	-	-	30	100
4	7	23,3	15	50,0	8	26,7	-	-	-	-	30	100
5	3	10,0	20	66,7	7	23,3	-	-	-	-	30	100
6	7	23,3	10	33,3	12	40,0	1	3,3	-	-	30	100
7	5	16,7	17	56,7	8	26,7	-	-	-	-	30	100
8	6	20,0	17	56,7	6	20,0	1	3,3	-	-	30	100
9	5	16,7	19	63,3	6	20,0	-	-	-	-	30	100
10	5	16,7	12	40,0	12	40,0	1	3,3	-	-	30	100
11	3	10,0	14	46,7	12	40,0	1	3,3	-	-	30	100
12	3	10,0	18	60,0	9	30,0	-	-	-	-	30	100
13	5	16,7	23	76,7	2	6,7	-	-	-	-	30	100
14	11	36,7	17	56,7	2	6,7	-	-	-	-	30	100
15	4	13,3	12	40,0	12	40,0	2	6,7	-	-	30	100

Berdasarkan tabel IV.5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang ketenangan dalam suasana kerja pada lingkungan kerja responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (43,3%), setuju sebanyak 15 orang (50%) kurang setuju sebanyak 2 orang (6,7%).
- 2) Jawaban responden tentang komunikasi yang lancar dalam suasana kerja pada lingkungan kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (16,7%) setuju sebanyak 22 orang (73,3%) kurang setuju sebanyak 3 orang (10,0%).
- 3) Jawaban responden tentang suasana kerja adanya kebersihan bersih dan indah pada lingkungan kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (30%) setuju sebanyak 16 orang (53,3%) kurang setuju sebanyak 5 orang (16,7%).

- 4) Jawaban responden tentang adanya hubungan kerja yang baik sesama rekan kerja dan pemimpin, responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (23,3%), setuju sebanyak 15 orang (50%) kurang setuju sebanyak 8 orang (26,7%).
- 5) Jawaban responden adanya tentang sikap saling menghargai dalam hubungan kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (10%), setuju sebanyak 20 orang (66,7%) kurang setuju sebanyak 7 orang (23,3%).
- 6) Jawaban responden tentang adanya sikap adil saat berkerja dalam hubungan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (23,3%) setuju sebanyak 10 orang (33,3%) kurang setuju sebanyak 12 orang (40%) tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%).
- 7) Jawaban responden tentang adanya fasilitas kerja yang lengkap responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (16,7%), setuju sebanyak 17 orang (56,7%) kurang setuju sebanyak 8 orang (26,7%).
- 8) Jawaban responden tentang adanya fasilitas kerja yang mendukung dalam berkerja responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 17 orang (56,7%).
- 9) Jawaban responden tentang adanya fasilitas kerja yang tidak menghambat dalam berkerja, responden mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (63,3%).
- 10) Jawaban responden tentang adanya suhu udara yang baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (16,7%), setuju sebanyak 12 orang (40%) kurang setuju sebanyak 12 orang (20%) tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%).
- 11) Jawaban responden tentang adanya alat pengatur suhu udara, responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (10%) setuju sebanyak 14 orang (46,7%) dan kurang setuju sebanyak 12 orang (40%) tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%).
- 12) Jawaban responden tentang berfungsinya ventilasi udara, responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (10%) setuju sebanyak 18 orang (60%) kurang setuju sebanyak 9 orang (30%).

- 13) Jawaban responden tentang adanya jaminan keselamatan kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (16,7%) setuju sebanyak 23 orang (76,7%) kurang setuju sebanyak 2 orang (6,7%).
- 14) Jawaban responden tentang adanya keamanan yang mendukung, responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (36,7%) setuju sebanyak 17 orang (56,7%) kurang setuju sebanyak 2 orang (6,7%).
- 15) Jawaban responden tentang adanya peralatan keamanan kerja di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (16,7%) setuju sebanyak 12 orang (40%) kurang setuju sebanyak 12 orang (40%) tidak setuju sebanyak 2 orang (6,7%).

2. Deskripsi hasil analisis presentasi jawaban responden tentang kinerja karyawan (Y)

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	53,3	14	46,7	-	-	-	-	-	-	30	100
2	8	26,7	22	73,3	-	-	-	-	-	-	30	100
3	16	53,3	14	46,7	-	-	-	-	-	-	30	100
4	7	23,3	22	73,3	1	3,3	-	-	-	-	30	100
5	6	20	22	73,3	2	6,7	-	-	-	-	30	100
6	7	23,3	14	46,7	7	23,3	2	6,7	-	-	30	100
7	12	40	14	46,7	4	13,3	-	-	-	-	30	100
8	5	16,7	16	53,3	6	20	3	10	-	-	30	100
9	9	30	21	70	-	-	-	-	-	-	30	100
10	5	16,7	16	53,3	7	23,3	2	6,7	-	-	30	100
11	7	23,3	14	46,7	7	23,3	2	6,7	-	-	30	100
12	4	13,3	18	60	7	23,3	1	3,3	-	-	30	100
13	14	46,7	16	53,3	-	-	-	-	-	-	30	100
14	15	50	14	46,7	1	3,3	-	-	-	-	30	100
15	6	20	15	50	7	23,3	2	6,7	-	-	30	100

Berdasarkan tabel IV-6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang hasil kerja sesuai dengan target perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (53,3%), dan setuju sebanyak 14 orang (46,7%).
- 2) Jawaban responden tentang pekerjaan yang akurat, responden menjawab menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (26,7%), setuju sebanyak 22 orang (73,3%) .
- 3) Jawaban responden tentang volume pekerjaan yang sesuai dengan harapan atasan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (53,3%), dan setuju sebanyak 14 orang (46,7%).
- 4) Jawaban responden tentang keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan, jawaban responden sangat setuju sebanyak 7 orang (23,3%), setuju sebanyak 22 orang (73,3%) kurang setuju sebanyak 1 orang (3,3%).
- 5) Jawaban responden tentang pekerjaan yang sesuai standart perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (20%) setuju sebanyak 22 orang (73,3%) kurang setuju sebanyak 2 orang (6,7%).
- 6) Jawaban responden tentang berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (23,3%), setuju sebanyak 14 orang (46,7%) dan kurang setuju sebanyak 7 orang (23,3%) kurang setuju sebanyak 2 orang (6,7%).
- 7) Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan dengan cekatan dan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (40%) setuju sebanyak 14 orang (46,7%) kurang setuju sebanyak 4 orang (16,7%).
- 8) Jawaban responden tentang membuat jadwal pencapaian pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (16,7%), setuju sebanyak 16 orang (53,3%) dan kurang setuju sebanyak 6 orang (20%) kurang setuju sebanyak 3 orang (10%).
- 9) Jawaban responden tentang memanfaatkan waktu luang untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (30%) setuju sebanyak 21 orang (70%).

- 10) Jawaban responden tentang datang dan pulang kerja tepat waktu, responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (16,7%), setuju sebanyak 16 orang (53,3%) dan kurang setuju sebanyak 7 orang (23,3%) kurang setuju sebanyak 2 orang (6,7%).
- 11) Jawaban responden tentang selalau berada di kantor kecuali tugas lapangan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (23,3%), setuju sebanyak 14 orang (46,7%) dan kurang setuju sebanyak 7 orang (23,3%) kurang setuju sebanyak 2 orang (6,7%).
- 12) Jawaban responden tentang menghadiri rapat pada jamkerja maupun di luar jam kerja dinas, responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (13,3%), setuju sebanyak 18 orang (60%) dan kurang setuju sebanyak 7 orang (23,3%) kurang setuju sebanyak 1 orang (3,3%).
- 13) Jawaban responden tentang berkerja sama dalam tim, responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (46,7%), dan setuju sebanyak 16 orang (53,3%).
- 14) Jawaban responden tentang ketersediaan membantu dalam tim, responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (50%), setuju sebanyak 14 orang (46,7%) kurang setuju sebanyak 1 orang (3,3%).
- 15) Jawaban responden tentang berkerja sama antar bidang/bagian untuk mempermudah pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (20%) setuju sebanyak 15 orang (50%) kurang setuju sebanyak 7 orang (23,3%) tidak setuju sebanyak 2 orang (6,7s%).

2. Analisis Data

a. Uji validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas instrument adalah program Komputer *Statistical Program For Social Science (SPSS)* versi 22.0. dari 30 daftar pernyataan (angket) yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas menggunakan pendekatan uji korelasi *pearson*

product moment. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data tersebut valid / tidak valid.

Pengujian validitas tiap instrument dengan cara mengkolerasikan tiap butir pernyataan tersebut, syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid / tidak valid dengan membandingkan Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 15 butir pernyataan untuk variable lingkungan kerja (X), dan 15 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan.

Tabel IV.7
Hasil Analisa Item Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,828 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,770 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,760 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,704 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,578 (positif)	0,001<0,05	Valid
Item 6	0,844 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,536 (positif)	0,002<0,05	Valid
Item 8	0,631 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 9	0,670 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 10	0,789 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 11	0,826 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 12	0,463 (positif)	0,010<0,05	Valid
Item 13	0,487 (positif)	0,006<0,05	Valid
Item 14	0,667 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 15	0,833 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Dari semua butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja ternyata semua pernyataan mempunyai status valid. Data dinyatakan valid apa bila nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel (0,361) dan nilai probabilitas tidak melebihi dari 0,05 maka setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrument penelitian.

Tabel IV.8
Hasil Analisa Item Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,737 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,735 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,737 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,726 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,781 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,874 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,563 (positif)	0,001<0,05	Valid
Item 8	0,669 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 9	0,656 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 10	0,900 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 11	0,795 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 12	0,638 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 13	0,577 (positif)	0,001<0,05	Valid
Item 14	0,623 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 15	0,879 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Dari semua butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan ternyata semua pernyataan mempunyai status valid. Data dinyatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel (0,361) dan nilai probabilitas tidak melebihi dari 0,05 maka setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrument penelitian.

b. Uji reabilitas

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrument adalah apabila *nilai Cronbach Alpha* ≥ 0.6 , maka penelitian tersebut dianggap reliabel. Hasilnya seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Reabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai reabilitas	Status
Lingkungan kerja (X)	0,924	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,932	Reliabel

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Nilai reliabilita sinstrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument sudah memadai karena mendekati 1(≥ 0.6), dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan masing-masing variable sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah didalam model regresi variabel dependen dengan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas data diperoleh dengan melihat grafik histrogram dengan normal kurva yang disajikan dalam output SPSS. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Simirnov Test* adalah sebagai berikut:

Jika probabilitas yang dihitung \geq probabilitas ditetapkan sebesar 0,05 pada nilai *Kolmogorov-Simirnov* (Asymp. Sig.(2-tailed) $\geq \alpha 0,05$) maka data normal. dan jika probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 pada nilai *Kolmogorov-Simirnov* (Asymp. Sig. (2-tailed) $\leq \alpha 0,005$) maka data tidak normal

Tabel IV.10
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

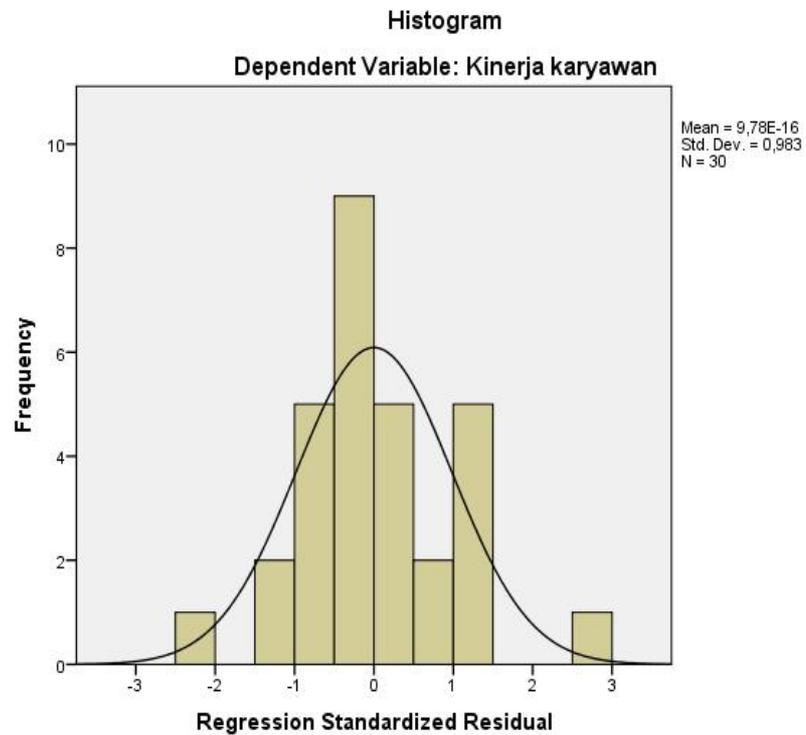
		Lingkungan kerja	Kinerja karyawan
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	59,1000	62,1333
	Std. Deviation	7,03366	7,08438
Most Extreme Differences	Absolute	,120	,143
	Positive	,120	,143
	Negative	-,087	-,104
Test Statistic		,120	,143
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,121 ^c

Sumber: Diolah SPSS 22.0

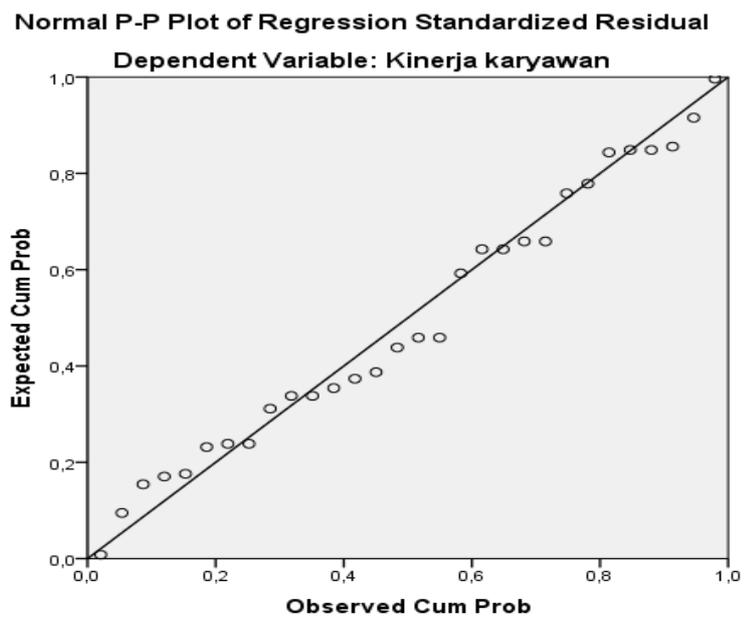
Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa data telah terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Dimana signifikan lingkungan kerja 0,200 dan kinerja karyawan 0,121 > 0,05 level signifikan (α) sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas juga didukung oleh hasil analisis grafiknya histogram maupun grafik normal *probability plot*-nya seperti gambar di bawah ini:

Gambar IV.2
Hasil Uji Normalitas



Gambar IV.3
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Diolah SPSS 22.0

Berdasarkan pengujian distribusi normal, maka data diatas dapat dikatakan telah berdistribusi normal karena distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan atau berada di garis diaogonalnya. Berdasarkan pengujian distribusi normal, maka data diatas dapat dikatakan telah berdistribusi normal karena distribusi data tersebut tidak mengarah ke kiri atau mengarah ke kanan.

b. Uji multikolinearitas

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat besaran kolerasi antar variabel independen dan besarnya tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir dasar pengambilan keputusannya yaitu: untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat besaran kolerasi antar variabelin dependen dan besarnya tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir dasar pengambilan keputusannya.

Tabel IV.11
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
lingkungan kerja	1,000	1,000

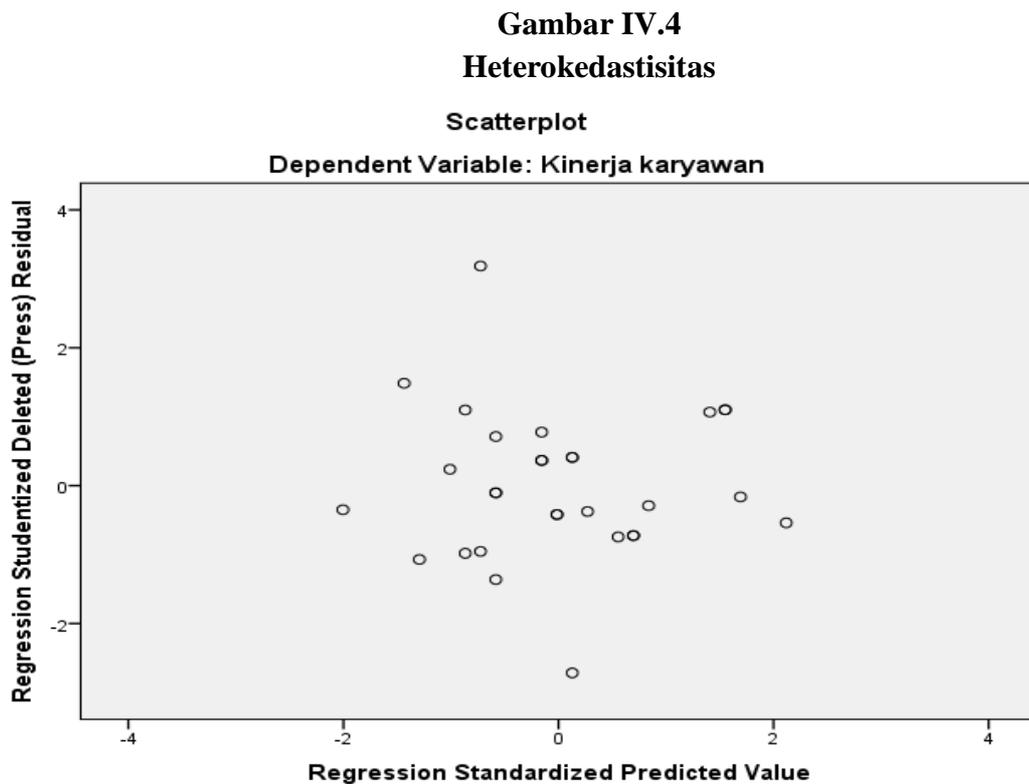
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), yaitu lebih kecil dari 10. Berdasarkan tabel IV.11 dapat diketahui bahwa nilai Tolerance adalah $1,000 > 0,1$ dan nilai VIF $1,000 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

c. Uji heterokedastisitas

Apabila terdapat pola seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur yang menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya jika pola tersebut tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Autokorelasi

Model regresi yang baik tidak terdapat autokorelasi. Mencari autokorelasi dengan melihat nilai *durbin watson* (D-W), jika D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif, jika D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi dan jika D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Tabel IV.12
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Change Statistics			
	df1	df2	Sig. F Change	Durbin Watson
1	1	28	,000	1,878

a. Predictors: (Constant):lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai *Durbin watson* adalah 1,878 dengan demikian tidak terjadi autokorelasi di dalam model regresi.

4. Analisis regresi linear sederhana

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV.13
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,251	3,902		1,602	,120
	Lingkungan kerja	,946	,066	,939	14,421	,000

Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 6,251 + 0,946x$$

Selanjutnya dari persamaan garis regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,946 yang berarti jika nilai lingkungan kerja meningkat 1 poin, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,946 poin.

5. Uji hipotesis

a. Uji t

Nilai perhitungan koefisien (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:
 $H_0 : \beta = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan)

$H_a : \beta \neq 0$ (ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan)

Tabel IV.14
Hasil Uji Hitung t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,251	3,902		1,602	,120
Lingkungan kerja	,946	,066	,939	14,421	,000

Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Hasil pengujian data di atas terlihat bahwa nilai sig, probability $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $14,421 > 2,048$ t tabel, maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan demikian

H₀ ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Menguji sejauh mana pengaruh lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F atau uji serempak, dengan cara membandingkan antara nilai F hitung dan F tabel. Apabila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel maka memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil pengujian regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut.

Tabel IV.15
Hasil Uji Hitung F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1282,751	1	1282,751	207,955	,000 ^b
Residual	172,715	28	6,168		
Total	1455,467	29			

Dependent Variable: kinerja karyawan

Predictors: (Constant), lingkungan kerja

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 207,955 > F tabel = 4,20 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara serempak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

c. Uji determinasi (R)

Mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.16
Hasil Uji Determinasi (R)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,939 ^a	,881	,877	2,48363	,881	207,955

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Nilai R Square diatas diketahui 0,881 atau 88,1% menunjukkan sekitar 88,1% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sementara sisanya sebesar 11,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. PEMBAHASAN

Hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Lebih rinci hasil analisis dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dilihat dari nilai t $14,421 > 2,048$ dengan sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

pada taraf 0,05. Lingkungan kerja yang terdapat pada perusahaan yang di rasakan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif cenderung memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan baik pula. Karyawan yang terdorong untuk bekerja dengan baik di perusahaan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung di tempat bekerja akan menimbulkan masalah terutama kurang nyamannya karyawan dalam bekerja. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja cenderung akan menurunkan keinginan karyawan untuk bekerja sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pada lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya pada lingkungan kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuria Khusna (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, apabila perusahaan ingin mendapatkan hasil kerja yang maksimal maka perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif hal ini akan berdampak pada pencapaian target-target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Deskripsi data

Data penelitian ini, penulis menggunakan data dalam bentuk angket. Menggunakan 30 karyawan sebagai responden dengan mayoritas berjenis laki-laki sebanyak 26 orang (86,7%) dan jenis kelamin wanita sebanyak 4 orang

(13,3%). Maka responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan. Frekuensi responden berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 4 orang atau 13,3%, responden usia 25-34 tahun sebanyak 18 orang atau 60,0%, responden usia 34-44 tahun sebanyak 4 orang atau 13,3%, responden usia lebih dari 45 tahun sebanyak 4 orang 13,3%. Maka usia responden mayoritas berusia 25-34 tahun yaitu sebanyak 18 orang dan diketahui pendidikan responden SMA sebanyak 9 orang atau 30%, responden yang berpendidikan S1 21 orang atau 70% serta masa kerja responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui mayoritas dengan masa kerja 6-9 tahun sebanyak 15 orang atau 50%.

3. Kualitas data

Masing-masing pernyataan dari setiap variabel adalah Valid. Maka instrument pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel adalah instrument yang tepat atau benar.

Hasil uji reabilitas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabel diatas 0,60 ini menunjukkan bahwa data tersebut memiliki reliabel yang baik.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim Sukaramai Medan yang dilaksanakan dengan cara memberikan angket kepada 30 orang responden dapat dilihat dengan Uji t nilai $14,421 > 2,048$ dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji determinasi Nilai R Square 0,881 atau 88,1% menunjukkan sekitar 88,1% variabel kinerja karyawan (X) dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Y). Sementara sisanya sebesar 11,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pada lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan sebaliknya. Dengan demikian, apabila perusahaan ingin mendapatkan hasil kerja yang maksimal maka perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya penulis memberikan saran yaitu:

1. Bagi perusahaan, untuk selalu menjaga lingkungan kerja agar tetap kondusif dan selalu menjaga hubungan sesama rekan kerja agar dapat terwujudnya kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, yang ingin meneliti dengan permasalahan yang sama, agar dapat mengkaji lebih jauh lagi dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kontribusi dari pengaruh lingkungan kerja hanya sebesar 88,1% terhadap kinerja karyawan, artinya masih banyak faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang AR. Hakim Sukaramai Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Kusuma Arta. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*, Universitas Negeri Semarang, Semaraang.
- A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang.
- Al-Jumanatul Ali: *Al-Qur'an dan Tejemahnya*, 2004. CV. Penerbit J-art, Bandung.
- Nur, Pratama Aditya. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers*, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Fadel, Muhammad. 2008. *Reinventing Local Government: Pengalaman dari Daerah*, PT. Elex Media Komputindo Kompas Gramedia, Jakarta.
- Hariandja, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Juliandi, Azuar *et al.* 2015. *Metodologi Penelitian Bisnin: Konsep dan Aplikasi*, UMSU Press, Medan.
- Khusna, Nuria. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Sunteak Alliance jepara)*, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda karya, Bandung.
- Melindasari, In. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik*, Universitas Wijaya Putra, Surabaya.
- Moeheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nawawi, H. Hadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis dan Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Narmodo dalam Resa Almustofa. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai*

Perum Bulog Divisi Regional Jakarta, Universitas Dipodogoro, Semarang.

- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis dan Praktis*, Kencana, Jakarta.
- Rivai, Veithzal *et al.* 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan Edisi Kedua*, PT. Raja grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Rai, Gusti Agung. 2008. *Audit Kinerja pada Sektor Publik: Konsep, Praktik, Studi Kasus*, Salemba Empat, Jakarta.
- Rika, Ampuh Hadiguna. 2009. *Manajemen Pabrik: Pendekatan Sistem untuk Efisiensi dan Efektifitas*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Rohana, Dewi Nurul. 2014. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BMT Taruna Sejahtera)*, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, Salatiga.
- Ruky, S.Achmad. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja: Panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja Prima*, Gramedia, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Perilaku Organisasi*, Kencana, Jakarta.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab)*, Djambatan, Jakarta.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*, Andi Offset Scott & Pandey, Yogyakarta.
- Setiawan, H. 2008. *Tata Letak Pabrik*, ANDI, Yogyakarta.
- Uha, Ismail Nawawi, 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja*, Kencana, Jakarta.