

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS PT. BPR SYARIAH PNM PATUH BERAMAL)**



Oleh

Atikah Nurpatavat

NIM 1502151826

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
MATARAM**

2019

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS PT. BPR SYARIAH PNM PATUH BERAMAL)**

Skripsi

**diajukan kepada Universitas Agama Islam Negeri Mataram
untuk melengkapi persyaratan mencapai gelar
Sarjana Ekonomi**



Oleh

Atikah Nurpatavat

NIM 1502151826

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM**

MATARAM

2019

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh: Atikah Nurpatayat, NIM: 1502151826 dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal)" telah memenuhi syarat dan disetujui untuk diuji.

Disetujui pada tanggal, 09 Oktober 2019



Di bawah bimbingan:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Perpustakaan UIN Mataram

Hj. Siti Nurul Khaerani, M.M
NIP. 197504122003122002

Muhammad Baihaqi, M.Si
NIP. 197808102006041002

NOTA DINAS PEMBIMBING

Mataram, 09 Oktober 2019

Hal : Ujian Skripsi

**Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
di Mataram**

Assalamu 'alaikum, Wr. Wb.

Dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi, kami berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama Mahasiswa : Atikah Nurpatayat

NIM : 1502151826

Jurusan/Prodi : Perbankan syariah

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
(Studi Kasus PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal)

telah memenuhi syarat untuk diajukan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram. Oleh karena itu, kami berharap agar skripsi ini dapat segera di-*munaqasyah*-kan.

Wassalammu 'alaikum, Wr. Wb.

Perpustakaan UIN Mataram

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Hj. Siti Nurul Khaerani, M.M
NIP. 197504122003122002

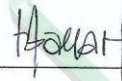
Muhammad Baihaqi, M.Si
NIP. 197808102006041002

PENGESAHAN

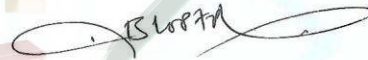
Skripsi oleh: Atikah Nurpatayat, NIM: 1502151826 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal),” telah dipertahankan di depan dewan penguji Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram pada tanggal, 01 November 2019

Dewan Penguji:

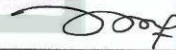
Hj. Siti Nurul Khaerani, M.M
(Ketua Sidang/Pemb. I)



Muhammad Baihaqi, M.Si
(Sekretaris Sidang/Pemb. II)



Drs. Ma'ruf, SH, M.Ag
(Penguji I)




Naili Rahmawati, M.Ag
(Penguji II)



Mengetahui,

Dekan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam




Dr. H. Ahmad Amir Aziz, M.Ag
NIP.197111041997031001

“MOTTO”

“Jangan menyerah atas jalan hidupmu, teruslah berjalan sebisanya dan membaiklah meski harus sejengkal demi sejengkal. Karena hidup bukan bagaimana kita bermula, melainkan perihal bagaimana kita nanti berakhir. Berusahalah untuk tetap istiqomah meskipun sulit, maka saat bosan dan lelah menghampiri harimu, menepilah sebentar untuk istirahat dan mengingat kembali alasan mengapa langkahmu tak boleh berhenti.” –Kang Ihsan.



Perpustakaan UIN Mataram

PERSEMBAHAN

*“Skripsi ini saya persembahkan teruntuk Bapakku tercinta Ayub Faesal dan
Ibundaku tercinta Fatmah, Kakakku Ishaka Ayub Faishal, Adekku Haekal Wangga
Pati, dan Almamaterku kampus UIN Mataram.”*



Perpustakaan UIN Mataram

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji hanya bagi Allah, Tuhan semesta alam dan shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad, juga kepada keluarga, sahabat, dan semua pengikutnya. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa proses penyelesaian skripsi ini tidak akan sukses tanpa bantuan dan keterlibatan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis memberikan penghargaan setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan karya ini, terima kasih saya ucapkan kepada:

1. Bapakku tercinta Ayub Faesal dan Ibuku tercinta Fatmah yang terkasih dan tersayang yang telah tulus mendoakan saya di setiap sujudnya, yang memberikan saya dukungan, yang telah memberikan dana demi terselesaikannya skripsi ini, memberikan semangat, motivasi, yang telah mengajarkanku kesabaran dan yang telah berjuang setiap hari mencari nafkah untuk anaknya tersayang, sehingga saya bisa menyelesaikan karya ini dengan baik;
2. Kakakku Ishaka Ayub Faishal, adekku Haekal Wangga Pati, kakak ipar Lilik Widiyarti, keponakanku Afriandy Al-Vino Winata Faishal tersayang terima kasih telah memberikan doa, dukungan, dan semangat dalam menyelesaikan karya ini;
3. Hj. Siti Nurul Khaerani, M.M sebagai Pembimbing I dan Muhammad Baihaqi, M.Si sebagai Pembimbing II yang memberikan bimbingan, motivasi, dan koreksi mendetail, terus-menerus, dan tanpa bosan di tengah kesibukannya, sehingga skripsi ini bisa menjadi lebih matang dan cepat selesai;

4. Dr. Muhammad Yusuf selaku ketua program studi dan Dewi Sartika Nasution selaku sekretaris program studi yang telah memberikan bimbingan dan dukungan kepada kami mahasiswa didiknya;
5. Dekan dan wakil dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis;
6. Prof. Dr. H. Mutawali, M. Ag selaku Rektor UIN Mataram yang telah memberi tempat bagi penulis untuk menuntut ilmu dan memberi bimbingan dan peringatan untuk tidak berlama-lama di kampus tanpa pernah selesai;
7. Pimpinan dan para pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini;
8. Semua dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya para dosen Prodi Perbankan Syariah, terima kasih saya ucapkan telah mendidik dan membagikan ilmunya kepada saya selama 4 tahun, yang telah memberikan doa, dukungan, dan semangat;
9. Semua guru dari TK Dharma Wanita Sukaraja, SDN Sukaraja, MTS Negeri Model Praya (MTS Negeri 1 Lombok Tengah), dan SMK Negeri 1 Praya Tengah yang telah mengajarkan saya pentingnya menuntut ilmu, sehingga saya bisa melanjutkan sampai ke jenjang dunia perkuliahan;
10. Sahabat-sahabat Chaputs ku tercinta Baiq Widya Ningrat, Neviana, Siti Syukrika, Ziadatul Khaeroh, dan Elnawati terima kasih untuk doa, dukungan, dan semangatnya;

11. Teman rasa keluarga kos kerinci tercinta, terkasih, dan tersayang Nanda Putri Anggraini, Purniati, Siti Nurhaliza, Anisa Istiqomah, Al Fina Rahmatullaili, dan Latifatul Mukamalah yang telah memberikan doa, dukungan, dan semangat. Terima kasih untuk semua suka, duka, senang, sedih, dan bahagiannya;
12. Teman-teman kelas B Perbankan Syariah tercinta terima kasih untuk doa, semangat, serta dukungannya;
13. Dan kepada semua pihak yang telah memberikan semangat, dukungan, dan dorongan untuk terus maju dan menyelesaikan penelitian ini sampai akhir.

Semoga amal kebaikan dari berbagai pihak tersebut mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT dan semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi masyarakat dan semesta. Aamiin.

Perpustakaan UIN Mataram, Mataram, Oktober 2019
Penulis,

Atikah Nurpatayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan dan Batasan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat	7
D. Definisi Operasional	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	10
A. Kajian Pustaka	10
B. Kerangka Berpikir	13
C. Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	27

	A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	27
	B. Populasi dan Sampel	28
	C. Waktu dan Tempat Penelitian	29
	D. Variabel Penelitian	29
	E. Desain Penelitian	30
	F. Instrumen/Alat dan Bahan Penelitian	31
	G. Teknik Pengumpulan Data/Prosedur Penelitian	32
	H. Teknik Analisis Data	37
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
	A. Deskripsi Lokasi Dan Hasil Penelitian	44
	1. Deskripsi Lokasi Penelitian	44
	a. Sejarah PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal	44
	b. Letak Geografis	45
	c. Visi dan Misi PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal ..	46
	2. Deskripsi Hasil Penelitian	50
	a. Pengumpulan dan penyajian data	50
	b. Hasil Uji Validitas Instrument	53
	c. Hasil Uji Reliabilitas Instrument	67
	d. Pengujian Hipotesis	68
	e. Persamaan Regresi Sederhana	72
	B. Pembahasan	74
	1. Lingkungan Kerja PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal	74
	2. Kinerja Pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal ..	87
	3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal	108
BAB V	PENUTUP	112
	A. Kesimpulan	112
	B. Saran	113

DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN-LAMPIRAN	117

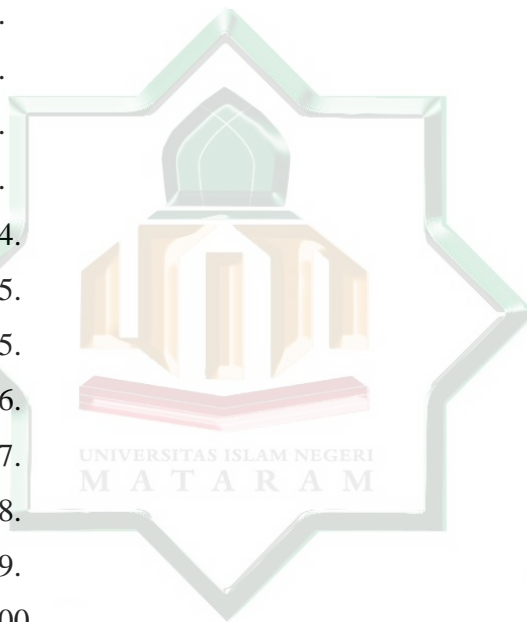


Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator variabel, 33.
Tabel 4.1	Daftar nama pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal, 46.
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden, 50.
Tabel 4.3	Usia Responden, 50.
Tabel 4.4	Status Pernikahan Responden, 51.
Tabel 4.5	Pendidikan Responden, 52.
Tabel. 4.6	Hasil Uji Validitas Data Variabel Lingkungan Kerja, 54.
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Data Variabel Kinerja Pegawai, 58.
Tabel 4.8	Hasil validitas Case Processing Summary, 65.
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas, 67.
Tabel 4.10	Coefficiens ^a , 68.
Tabel 4.11	Correlations, 69.
Tabel 4.12	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan, 70.
Tabel 4.13	Model Summary, 71.
Tabel 4.14	Coefficiens ^a , 72.
Tabel 4.15	X.1, 74.
Tabel 4.16	X.2, 75.
Tabel 4.17	X.3, 76.
Tabel 4.18	X.4, 77.
Tabel 4.19	X.5, 77.
Tabel 4.20	X.6, 78.
Tabel 4.21	X.7, 79.
Tabel 4.22	X.8, 80.
Tabel 4.23	X.9, 81.
Tabel 4.24	X.10, 82.
Tabel 4.25	X.11, 83.
Tabel 4.26	X.12, 84.

Tabel 4.27	X.13, 85.
Tabel 4.28	Y.1, 86.
Tabel 4.29	Y.2, 87.
Tabel 4.30	Y.3, 88.
Tabel 4.31	Y.4, 89.
Tabel 4.32	Y.5, 90.
Tabel 4.33	Y.6, 91.
Tabel 4.34	Y.7, 91.
Tabel 4.35	Y.8, 92.
Tabel 4.36	Y.9, 93.
Tabel 4.37	Y.10, 94.
Tabel 4.38	Y.11, 95.
Tabel 4.39	Y.12, 95.
Tabel 4.40	Y.13, 96.
Tabel 4.41	Y.14, 97.
Tabel 4.42	Y.15, 98.
Tabel 4.43	Y.16, 99.
Tabel 4.44	Y.17, 100.
Tabel 4.45	Y.18, 101.
Tabel 4.46	Y.19, 102.
Tabel 4.47	Y.20, 103.
Tabel 4.48	Y.21, 104.
Tabel 4.49	Y.22, 105.
Tabel 4.50	Y.23, 106.



Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Pernyataan Kuesioner
- Lampiran 2 Data Jawaban Responden
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian
- Lampiran 4 Hasil Uji Realiabelitas Instrument Penelitian
- Lampiran 5 Hasil Uji Hipotesis Data
- Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana



Perpustakaan UIN Mataram

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS PT. BPR SYARIAH PNM PATUH BERAMAL)

Oleh:
Atikah Nurpatayat
NIM 1502151826

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian berdasarkan tingkat *eksplanasi* (penjelasan) yang bermaksud untuk menjelaskan variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini bermaksud untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja para pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal.

Pada penelitian ini jumlah populasi dan sampel sama yaitu sebanyak 23 orang responden. Sampel ini dinamakan sampel total atau sensus. Dalam menyajikan data, alat bantu atau instrument yang digunakan adalah kuesioner, dengan uji validitas dan realibilitas. Kemudian metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal. Dilihat dari tabel *Correlations* menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai kuat positif, yaitu 0,729. Arti dari positif adalah hubungan antara variabel X (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) searah. Maksud dari searah di sini adalah jika kualitas lingkungan kerja kondusif, maka kualitas kinerja pegawai akan meningkat. Kemudian, dilihat dari model persamaan regresi sederhana kinerja pegawai yang dipengaruhi lingkungan kerja, yaitu $Y = 20,935 + 1,304X$, di mana nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk lingkungan kerja bernilai positif yaitu sebesar 1,304 yang berarti jika nilai lingkungan kerja meningkat 1 poin, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,304 poin.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejauh ini perkembangan perbankan syariah di Indonesia sudah tidak asing lagi bagi masyarakat. Kehadiran bank syariah di tengah masyarakat saat ini membantu pemerintah, sektor riil dan masyarakat umumnya dalam perkembangan ekonomi Indonesia. Dengan telah diberlakukannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah yang terbit tanggal 16 Juli 2008, maka pengembangan industri perbankan syariah nasional semakin memiliki landasan hukum yang memadai dan akan mendorong pertumbuhannya secara lebih cepat lagi. Dengan progres perkembangannya yang impresif, yang mencapai rata-rata pertumbuhan aset lebih dari 65% pertahun dalam lima tahun terakhir, maka diharapkan peran industri perbankan syariah dalam mendukung perekonomian nasional akan semakin signifikan.¹

Dalam rangka mengembangkan dunia perbankan syariah, yakni di bidang jasa untuk semua lapisan masyarakat. Maka, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menetapkan peraturan tentang Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Nomor 3/POJK.03/2016. Tujuan diberlakukan peraturan ini adalah dengan menimbang bahwa dalam rangka mendukung pertumbuhan ekonomi nasional secara

¹ Humas Otoritas Jasa keuangan (OJK) “Bank Syariah”, dalam <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/Pages/Bank-Syariah.aspx>, diakses tanggal 12 Maret 2019, pukul 08.35.

berkesinambungan dan dapat melayani berbagai lapisan masyarakat akan jasa perbankan di perlukan industri perbankan yang kuat dan berdaya saing.

Cetak biru bagi lembaga keuangan PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal hadir untuk membantu pemerintah dalam mengembangkan perbankan syariah kepada seluruh lapisan masyarakat, khususnya dalam pengembangan usaha mikro dan kecil yang ada di daerah Nusa Tenggara Barat (NTB). Hal ini sesuai dengan “Misi PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal” yaitu meningkatkan dan memperluas akses permodalan bagi pengembangan usaha mikro dan kecil.²

PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal merupakan salah satu BPRS di Nusa Tenggara Barat yang perkembangannya sangat besar diminati oleh banyak masyarakat terutama masyarakat usaha kecil dan menengah. PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal telah membantu pemerintah khususnya pemerintahan di NTB dalam mengembangkan pelaku usaha mikro, kecil dan menengah. Hal ini terbukti dengan beberapa penghargaan yang telah di raih oleh PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal, seperti penghargaan *infobank awards* pada tahun 2014³ dan pada tahun 2017 PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal termasuk dalam kategori kinerja keuangan yang sehat dengan asset 25 Milyar.⁴

² Dokumen perusahaan PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal, pada tanggal 22 juli 2019.

³ Publikasi Berita, PNM “PNM Raih Penghargaan Infobank Awards 2014”, dalam <http://Bumn.Go.Id/Pnm/Berita/0-PNM-Raih-Penghargaan-Infobank-Awards-2014>, diakses pada tanggal 12 Juli 2019, pukul 08.42.

⁴ Lukmanul Hakim, “Semester I, Kinerja BPR Syariah Tumbuh Positif”, dalam <https://radarlombok.co.id/semester-kinerja-bpr-syariah-tumbuh-positif.html>, diakses pada tanggal 12 Juli 2019, pukul 08.53.

Saat ini, pada triwulan kedua dan ketiga yaitu pada bulan maret dan juni, asset perusahaan dilihat dari ROA semakin meningkat yaitu sebesar 6%. Akan tetapi, terjadi penurunan pada modal yang di miliki, yaitu pada laporan triwulan bulan maret ROE sebesar 56,48% sedangkan pada bulan juni ROE sebesar 53,47%, atau turun sebesar 3,01%. Meskipun tidak terlihat pengaruhnya, akan tetapi hal ini perlu untuk diperhatikan oleh pimpinan dan pihak manajemen.⁵

Menurut Bernaddin dan Russel menyatakan enam kriteria utama kinerja yang dapat dinilai dari pegawai, yaitu salah satunya adalah kualitas kinerja, yaitu tingkat proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, atau dengan cara yang paling berkualitas.⁶ Berdasarkan teori di atas, melihat hasil dari laporan triwulan bulan maret dan juni 2019 kinerja keuangan dilihat dari segi ROE menurun. Oleh sebab itu, pimpinan harus selalu memperhatikan kinerja pegawainya, memperhatikan fasilitas dan nyaman dalam bekerja, dan semua yang dibutuhkan oleh pegawainya. Karena suatu perusahaan itu akan berkembang dan sehat ketika kinerja karyawannya juga sehat.

Dalam mencapai misinya, PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal harus memperhatikan pengembangan Sumber Daya Manusia demi kemajuan

⁵ Dokumen laporan keuangan triwulan priode bulan maret dan juni 2019, pada tanggal 22 Juli 2019.

⁶ Donni Juni Priansa, *Manajemen Kinerja Kepegawaian*, (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2017), hlm. 55.

perusahaan. Sehingga sangat tidak mungkin suatu organisasi bisa mencapai kinerja yang maksimal jika tanpa ada dukungan dari para pegawai. Sehingga di sini peranan seorang manajer atau pimpinan sangat diharapkan untuk bisa mempergunakan ilmu dan seni dengan mendorong para karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara baik.

Pengembangan SDM (*HR development*) dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam perusahaan. Pengembangan SDM mengacu pada kepentingan staf dan personel yang ada di dalam perusahaan.⁷ Pengembangan SDM merupakan pengembangan jangka panjang dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi sehingga manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis, yang kemudian di implementasikan dalam pengembangan SDM. Pengembangan SDM juga merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi SDM untuk mencapai aktivitas perusahaan.

Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu dilakukan sehingga pegawai akan bertahan di perusahaan dan menjadi asset yang penting bagi perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi sangat memungkinkan akan menghasilkan perusahaan berkinerja tinggi, sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa perusahaan pada

⁷ *Ibid.*, hlm. 172.

kemunduran dan kebangkrutan.⁸ Herzberg menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan melalui dua faktor, yaitu faktor pemuas dan faktor pemelihara. Faktor pemuas terdiri atas prestasi yang di raih, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang untuk maju, kepuasan kerja, dan kemungkinan pengembangan karier. Faktor pemelihara terdiri atas kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja pegawai, status, prosedur perusahaan, supervise hubungan interpersonal.

Dalam dunia kerja, kejenuhan kerja pasti dialami oleh semua pegawai di suatu perusahaan. Sehingga kejenuhan tersebut bisa menjadi beban kerja bagi pegawai. Beban kerja yang berlebihan bisa meliputi jam kerja, jumlah individu yang dilayani, tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan tidak rutin, dan pekerjaan administrasi lainnya yang melampaui kapasitas dan kemampuan individu.⁹

Sehingga dalam mencapai misinya PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal harus selalu melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia dan memberikan suatu kebijakan yang bisa meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu yang harus diperhatikan adalah menjaga lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja adalah berbagai hal atau berbagai pihak yang terkait langsung dengan kegiatan sehari-hari organisasi, dan mempengaruhi langsung terhadap setiap program, kebijakan serta tujuan suatu perusahaan. Di lingkungan

⁸ *Ibid.*, hlm. 228.

⁹ *Ibid.*, hlm. 259.

organisasi, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

Dalam observasi awal peneliti menemukan suatu keadaan yang kurang kondusif di tempat lokasi penelitian, baik itu dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Dari segi lingkungan fisik seperti kurangnya penataan ruangan, ruang kerja terlalu sempit, tidak ada ventilasi udara, suara bising mesin jenset mengganggu pegawai ketika mati lampu, suasana lingkungan kerja yang sepi dan lainnya. Sedangkan dilihat dari lingkungan non fisik seperti kurang harmonisnya hubungan antara pimpinan dengan bawahannya dan hubungan antar pegawai harus saling terbuka antar sesama sehingga terbentuk hubungan yang baik dan harmonis dalam lingkungan kerja.¹⁰

Terkait dengan lingkungan kerja di atas sesuai dengan teori dalam buku Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan kinerja rendah, yaitu: keterbatasan dana, peralatan dan teknologi, manajemen kurang efektif, kepemimpinan kurang efektif, supervise dan pengawasan tidak efektif, lingkungan kerja, kebijakan pemegang saham, kompetensi kerja, disiplin dan etos kerja.¹¹

Berdasarkan masalah dan teori di atas, diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini, dari pihak PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal dapat memperbaiki manajemen perusahaan dan penelitian ini bisa menjadi acuan

¹⁰ *Observasi Awal*, pada PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal, 21 Juni-19 Juli 2019.

¹¹ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005), hlm. 173.

demikian kemajuan perusahaan di masa yang akan datang. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal”.

B. Rumusan dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal?

2. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki batasan masalah yakni, peneliti ingin melihat pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal.

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penulisan penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal.

2. Manfaat dari penulisan penelitian ini adalah:

Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat secara teori dan aplikasi terhadap pengembangan ilmu ekonomi, manajemen sumber daya manusia dan dalam

bidang ilmu perbankan khususnya, yaitu dalam hal meningkatkan kinerja pegawai.

b. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau referensi kepada mahasiswa perbankan syariah atau peneliti selanjutnya terutama yang terkait dengan judul penelitian tersebut.

c. Bagi PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal, sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk memberikan kebijaksanaan dalam memberikan kenyamanan lingkungan kerja yang kondusif serta dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan kedepannya.

d. Bagi masyarakat, sebagai informasi dan bahan kajian dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

D. Definisi Operasional

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman. Yang termasuk dalam lingkungan kerja adalah para pemilik organisasi, tim manajemen, anggota atau para pekerja, serta lingkungan fisik organisasi.¹² Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung kinerja sebuah perusahaan seperti, tantangan, keterlibatan dan kesungguhan,

¹² Bahrur Rosyid, *Manajemen dan Aplikasinya Dalam Organisasi*, (Mataram: IAIN Mataram, 2015), hlm. 81.

kebebasan mengambil keputusan, tersedianya waktu untuk ide-ide baru, tinggi rendahnya tingkat konflik, keterlibatan dalam tukar pendapat, suasana yang santai, tingkat saling percaya dan keterbukaan.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Dari jurnal Nela Pima Rahmawanti, dkk, yang dikutip dari Mangkunegara yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.¹³

Perpustakaan UIN Mataram

¹³ Nela Pima Rahmawanti, Dkk, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 No. 2 Maret 2014, hlm. 4.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah penelusuran terhadap karya terdahulu yang berdekatan atau berkaitan topiknya dengan penelitian yang sedang di lakukan dan sebagai pedoman penelitian lebih lanjut serta untuk mendapatkan data yang valid, guna untuk menghindari plagiasi, duplikasi, repetisi serta untuk menjamin keabsahan dan keaslian penelitian.

Berdasarkan definisi di atas, berikut hasil penelusuran penelitian sebelumnya:

1. Hafizah dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Mataram.

Penelitian ini merupakan studi empiris untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Mataram. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja bagi karyawan kantor BNI Syariah Cabang Mataram. Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Data diambil dari hasil penyebaran kuesioner dengan 37 orang konsumen/responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Mataram. Berdasarkan hasil analisis bahwa pengaruh

variabel X terhadap variabel Y sebesar 83,8% dan 16,2% dipengaruhi oleh faktor lain.¹⁴

Adapun persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada tempat penelitian, dalam hal ini peneliti meneliti di PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal.

2. Nasib Dan Martin dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli baik secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode ini diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu 40 orang pegawai tetap kemudian teknik pengumpulan data menggunakan angket yang di bagikan kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan insentif

¹⁴ Hafizah, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Mataram", (*Skripsi*, FEBI UIN Mataram, Mataram, 2018).

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,769, artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,569 atau (56,9%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 56,9% variasi variabel terikat yaitu lingkungan kerja dan insentif pada model memiliki kontribusi pada kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli sedangkan sisanya sebesar 43,1% di pengaruhi oleh variabel lain di luar model.¹⁵

Perbedaan dari penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian dan variabel insentif. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

3. Diana Khairani Sofyan dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*.

Dalam hal ini penelitian dilakukan guna mendapatkan pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja kerja pegawai, apakah berpengaruh terhadap produktifitas atau tidak. Ada dua variabel yang digunakan, yaitu Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*) dan Kinerja kerja (*Dependent Variabel*). Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis dengan analisis statistik. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap

¹⁵ Nasib Dan Martin, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai”, *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, ISSN 2622-9986, STMIK Royal – AMIK Royal, 2018.

kinerja pegawai BAPPEDA Kab. X, dilakukan dengan menggunakan Persamaan Regresi Linear sederhana yang diolah melalui bantuan Program SPSS. Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, di mana hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.¹⁶

Perbedaan dari penelitian ini terletak pada obyek penelitiannya yaitu di BAPPEDA, sedangkan penelitian ini obyeknya di PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal. Dan persamaannya adalah menggunakan variabel yang sama yaitu variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

E. Kerangka Berpikir

1. Lingkungan kerja

Lingkungan adalah keseluruhan yang mengitari atau mengelilingi kondisi tempat bekerja, termasuk yang di kitari yaitu manusia yang bersangkutan. Sedangkan, dari jurnal Eldaa Cintia dan Alini Gilang yang dikutip dari Sutrisno lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan

¹⁶ Diana Khairani Sofyan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA", *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, Vol.2 No.1, Universitas Malikusaleh, 2013.

yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.¹⁷ Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Menurut Mathis dan Jackson, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja atau organisasi, perusahaan harus menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.¹⁸

Pemeliharaan keselamatan dan kesehatan karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Perusahaan memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi atau lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi.

The American Industrial Hygiene Association membuat batasan *hygiene/kesehatan lingkungan kerja* sebagai ilmu dan seni yang ditujukan untuk mengenal, mengevaluasi dan mengendalikan semua faktor-faktor dan stress lingkungan dari tempat kerja yang dapat menyebabkan gangguan

¹⁷ Eldaa Cintia dan Alini Gilang, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung I", *E-Proceeding of Management*, Vol.3, No.1 April 2016, hlm. 711.

¹⁸ Donni Juni Priansa, *Manajemen Kinerja Kepegawaian...*, hlm. 50.

kesehatan, kesejahteraan, kenyamanan, dan efisiensi di kalangan pekerja dan masyarakat.¹⁹

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menghasilkan:²⁰

- a. Peningkatan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang;
- b. Peningkatan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen;
- c. Penurunan biaya kesehatan dan asuransi;
- d. Fleksibilitas dan adaptasi yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan; dan
- e. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Dari Jurnal Heny Sidanti yang dikutip dari Sarwoto, terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, yaitu:²¹

- a. Lingkungan kerja fisik.

Merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja. Dari jurnal Benny Setyadi, dkk lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang berada di

¹⁹ Arif Sumantri, *Kesehatan Lingkungan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hlm. 172.

²⁰ Siti Al Fajar dan Tri Heru, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2010), hlm. 206.

²¹ Heny Sidanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun", *Jurnal JIBEKA*, Volume 9 Nomor 1 Februari 2015, hlm. 46.

sekitar karyawan dan memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan.²² Berikut merupakan komponen dari lingkungan kerja fisik, di antaranya adalah:²³

- 1) Tata ruang kerja yang tepat. Dalam suatu organisasi sebaiknya suatu instansi menyediakan tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugasnya. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya, disamping itu perusahaan juga harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.
- 2) Cahaya dalam ruangan yang tepat. Cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

²² Benny Setyadi, Dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 21 No. 1 April 2015, hlm. 3.

²³ Heny Sidanti, "pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun" ..., hlm. 47.

- 3) Suhu dan kelembapan udara yang tepat. Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja. Suara yang bunyi bias sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal, oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.
- 5) Suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.
- 6) Keamanan kerja karyawan. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga

kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.

b. 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 bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.²⁴ Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan antar karyawan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik, maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

²⁴ Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto, "Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMK)*, vol. 17, no. 2, September 2015, hlm. 136.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan ,yaitu:²⁵

- 1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- 4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 5) 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 di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi.

Enam domain utama dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan individu *burnout* atau kejenuhan kerja adalah sebagai berikut:²⁶

- 1) Beban kerja (*Workload*)

²⁵ Heny Sidanti, “*pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun*”..., hlm, 47.

²⁶ Donni Juni Priansa, *Manajemen Kinerja Kepegawaian...*, hlm. 262-264.

Beban kerja dapat menjadikan individu *burnout* ketika tuntutan pekerjaan melebihi batas kemampuan individu. Hal yang paling berpengaruh adalah dimensi kelelahan. Berbagai penelitian kuantitatif ataupun kualitatif membuktikan bahwa beban kerja yang melebihi batas kemampuan individu dapat menyebabkan seseorang merasa kelelahan.

2) Control (*Control*)

Hal yang menjadi pokok utama control dapat memunculkan *burnout* ketika terjadi konflik peran antarindividu dan terjadi ambiguitas peran. Setiap individu memiliki kemampuan untuk berpikir dan memecahkan suatu permasalahan dan menginginkan.

3) Penghargaan (*Reward*)

Burnout dapat terjadi ketika penghargaan atau *reward* tidak diberikan dengan baik dan memadai, baik dari segi finansial, institusional, maupun sosial. *Reward* dapat membangkitkan semangat individu dalam bekerja. Terdapat dua macam *reward*, yaitu eksternal dan internal. *Reward* dalam bentuk eksternal dapat diberikan dengan gaji dan beberapa bonus, sedangkan *reward* secara internal dapat berupa pujian yang diberikan ketika individu mampu bekerja sesuai dengan target, dan memastikan bahwa pekerjaannya selesai dengan baik.

4) Komunitas (*Community*)

Hal keempat yang dapat menjadi sumber *burnout* adalah kurangnya dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, dan keluarga

sehingga dapat menyebabkan kurangnya rasa pencapaian personal. Individu yang tergabung dalam suatu komunitas akan merasa lebih dihargai, nyaman, bahagia, dan memerhatikannya. Berbeda dengan seseorang yang suka menyendiri dari lingkungan sosial dan tidak suka dengan kontak sosial akan menyebabkan seseorang merasa kelelahan dan *burnout*.

5) Keadilan (*Fairness*)

Ketidakadilan merupakan faktor terjadinya *burnout*. Konsep adil dapat dimanifestasikan saling menghargai dan menerima perbedaan antara satu individu dengan individu lain. Adanya rasa saling menghargai akan menimbulkan rasa ketertarikan dengan lingkungan kerja. Ketidakadilan sering dialami oleh individu pada proses pengambilan keputusan ketika promosi jabatan atau ketika individu disalahkan, tetapi tidak melakukan kesalahan.

6) Nilai (*Values*)

Konflik dalam pekerjaan melibatkan kesenjangan antara nilai individu dengan perusahaan. Seperti pekerja harus melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan nilai yang ada dalam dirinya untuk memenuhi tujuan perusahaan. Konflik nilai berkaitan dengan dimensi-dimensi *burnout* dan dapat memungkinkan tingginya tingkat *burnout*.

Akhlik yang baik merupakan akhlak yang didalamnya tercakup relasi manusia-Tuhan, relasi antarmanusia, dan relasi manusia dengan

lingkungan. Manusia dengan lingkungan sesungguhnya terdapat relasi yang sangat erat. Adapun ayat Al-Quran yang membahas tentang lingkungan kerja adalah:

الَّذِي خَلَقَ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ طِبَاقًا مَّا تَرَىٰ فِي خَلْقِ الرَّحْمَنِ مِن تَفَوتٍ فَأَرْجِعِ الْبَصَرَ هَل تَرَىٰ مِن فُطُورٍ ﴿٣﴾ ثُمَّ أَرْجِعِ الْبَصَرَ كَرَّتَيْنِ يَنقَلِبْ إِلَيْكَ الْبَصَرُ خَاسِئًا وَهُوَ حَسِيرٌ ﴿٤﴾



Artinya: (3) Yang telah menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. kamu sekali-kali tidak melihat pada ciptaan Tuhan yang Maha Pemurah sesuatu yang tidak seimbang. Maka lihatlah berulang-ulang, Adakah kamu lihat sesuatu yang tidak seimbang? (4) Kemudian pandanglah sekali lagi niscaya penglihatanmu akan kembali kepadamu dengan tidak menemukan sesuatu cacat dan penglihatanmu itupun dalam keadaan payah.²⁷

Dalam hadis juga telah dijelaskan tentang lingkungan kerja,

Rasulullah SAW bersabda: “*Sesungguhnya Allah Ta’ala itu baik (dan) menyukai kebaikan, bersih (dan) menyukai kebersihan, mulia (dan) menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kebagusan. Oleh sebab itu, bersihkanlah lingkunganmu*”. (HR. At-Turmudzi).²⁸

2. Kinerja pegawai

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat

²⁷ QS al-Mulk [67]: 3-4. Rasm Utsmani, *Al-Qur’an & Terjemahnya Al-Akhyar*, (Bekasi: Kementerian Agama Republik Indonesia, 2015), hlm. 562.

²⁸ Muhammad Nashiruddin Al Albani, *Shahih Sunan At-Tirmidzi (3)*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2007), hlm. 165.

keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.²⁹ Rivai dan Sagala menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.³⁰ Jadi, Kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diamban pegawai. Hasil tersebut dicatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik. Hasil merupakan salah satu dari kriteria kinerja pegawai, yaitu berkenaan dengan hasil semakin populer dengan semakin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada yang telah dicapai atau dihasilkan dari pada bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.³¹

Menurut Schuler dan Jackson menyebutkan tiga kriteria yang berhubungan dengan kinerja pegawai, yaitu:³²

- a. Sifat. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Sifat-sifat yang sering dinilai oleh pimpinan adalah loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan dalam bekerja.
- b. Perilaku. Kriteria berdasarkan perilaku fokus pada bagaimana cara pekerjaan itu dilaksanakan. Kriteria ini penting sekali bagi pekerjaan yang

²⁹ Donni Juni Priansa, *Manajemen Kinerja Kepegawaian...*, hlm. 48.

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.*, hlm. 45.

³² Donni Juni Priansa, *Manajemen Kinerja Kepegawaian...*, hlm. 49.

mebutuhkan hubungan antar personal pegawai. Sebagai contoh, apakah pegawainya ramah atau menyenangkan.

- c. Hasil. Kriteria berkenaan dengan hasil semakin populer dengan semakin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan daripada bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely adalah variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasional.³³ Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan fisik ataupun mental; latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi, menyangkut umur, asal-usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel organisasional meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.

Sedangkan menurut Mathis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan individual, usaha yang dicurahkan, dan lingkungan organisasional.³⁴

Adapun Al Quran yang membahas tentang kinerja yaitu:³⁵

³³ *Ibid.*, hlm. 50.

³⁴ *Ibid.*

³⁵ QS At-Taubah [9]:105. Rasm Utsmani, *Al-Qur'an & Terjemahnya Al-Akhyar*, (Bekasi: Kementerian Agama Republik Indonesia, 2015), hlm. 203.

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥﴾

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

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan hipotesis yang megandung pernyataan mengenai hubungan atau pengaruh, baik secara positif atau negatif antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori.³⁶ Atau dengan kata lain hipotesis ini merupakan dugaan sementara antara dua variabel atau lebih.

Untuk menguji hipotesis penelitian, harus terlebih dahulu diterjemahkan menjadi *term statistic*, yakni:

1. Hipotesis Nol (H_0): menyatakan tidak adanya hubungan, atau tidak adanya pengaruh, atau tidak adanya perbedaan. Hipotesis nol adalah proposisi yang menyatakan hubungan *definitive* dan tepat di antara dua variabel adalah sama dengan nol atau perbedaan dalam *means* (rata-rata hitung) dua kelompok dalam populasi adalah sama dengan nol (atau suatu angka tertentu). Secara umum, pernyataan nol diungkapkan sebagai hubungan yang tidak ada

³⁶ Juliansyah Noor, *Metodelogi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 83.

hubungan (signifikan) antara dua kelompok. Contohnya: $H_0: \rho \neq 0$ (tidak terdapat hubungan/pengaruh motivasi kerja dengan/terhadap kinerja).³⁷

2. Hipotesis Alternatif atau hipotesis kerja (H_a) adalah menyatakan adanya hubungan, atau adanya pengaruh, atau adanya perbedaan. Hipotesis ini merupakan kebalikan dari hipotesis nol, hipotesis ini merupakan pernyataan yang mengungkapkan hubungan antara dua variabel atau menunjukkan perbedaan antara kelompok. Dalam notasi hipotesis ini dituliskan dengan H_1 atau H_a . Contohnya:³⁸

$H_1: \rho < 0$ (terdapat hubungan/pengaruh negatif motivasi kerja dengan/terhadap kinerja).

$H_1: \rho > 0$ (terdapat hubungan/pengaruh positif motivasi kerja dengan/terhadap kinerja).

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, penulis dapat menyusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal.

H_a = Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal.

³⁷ *Ibid.*, hlm. 84.

³⁸ *Ibid.*, hlm. 85.

BAB III

METODE PENELITIAN

I. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian berdasarkan tingkat *eksplanasi* (penjelasan), yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan/pengaruh atau membandingkan antara satu variabel dengan variabel yang lain.³⁹ Dalam penelitian ini akan dijelaskan hasil dari hipotesis yang telah disusun oleh peneliti, yaitu penjelasan mengenai kedudukan lingkungan kerja yang mempengaruhi variabel *dependent* yaitu kinerja pegawai.

Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu suatu penelitian dalam bentuk angka-angka. Tujuan dari pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya.⁴⁰

Dalam hal ini, maksud dari pendekatan kuantitatif adalah untuk menguji teori dari lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai dari hipotesis yang telah disusun dan kemudian di uji dengan alat statistik, yaitu uji-t dan dilihat dari hasil IBM SPSS versi 21, baru kemudian hipotesis tersebut dapat dijelaskan.

³⁹ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm.7.

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 110.

J. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴¹ Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang diteliti itu.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁴² Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Teknik sampling yang digunakan adalah sampling total, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁴³ Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampling total adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga dalam penelitian ini jumlah populasi pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal berjumlah 23 orang sehingga populasi tersebut dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

⁴¹ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 61.

⁴² *Ibid.*, hlm. 62.

⁴³ *Ibid.*, hlm, 67.

K. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dari bulan juli sampai bulan oktober 2019. Untuk bulan pertama peneliti memfokuskan menyelesaikan proposal skripsi dan kemudian dilanjutkan dengan penelitian skripsi. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal (Jalan Sandubaya Blok U No. 35 Kompleks Pertokan Bertais Cakranegara-Mataram).

L. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya, atau variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau ditarik kesimpulannya.

Variabel dapat dilakukan dalam empat kategori yaitu, variabel bebas (*indendence variabel*), variabel terikat (*dependent variabel*), variabel moderator (*moderator variabel*), dan variabel antara (*intervening variabel*).⁴⁴ Dalam penelitian ini berdasarkan jenis variabel di atas, terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat, biasanya dinotasikan

⁴⁴ Juliansyah Noor, *Metodelogi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah...*, hlm. 48.

dengan simbol X. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebasnya adalah (X) lingkungan kerja.

Sedangkan variabel terikat adalah faktor utama yang dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, biasa dinotasikan dengan Y. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikatnya adalah (Y) kinerja pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal.

M. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam hal ini, komponen desain dapat mencakup semua struktur penelitian diawali saat menemukan ide, menentukan tujuan, kemudian merencanakan penelitian (permasalahan, merumuskan, menentukan tujuan penelitian, sumber informasi dan melakukan kajian dari berbagai pustaka, menentukan metode yang digunakan, analisis data dan menguji hipotesis untuk mendapatkan hasil penelitian).⁴⁵

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja para pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu datanya dalam bentuk angka-angka. Tujuan dari pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Penelitian ini termasuk dalam penelitian penjelasan yaitu

⁴⁵ *Ibid.*, hlm. 108.

penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan/pengaruh atau membandingkan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

N. Instrumen/Alat dan Bahan Penelitian

Instrument penelitian merupakan alat bantu yang digunakan dalam mengumpulkan data. Instrument penelitian merupakan suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama.⁴⁶ Alat bantu tersebut dapat berupa angket (kuesioner), tes, skala bertingkat, pedoman wawancara, pedoman observasi, dan *check list*.

Dalam penelitian ini alat bantu yang digunakan adalah kuesioner dan skala bertingkat. Untuk dapat dikatakan instrumen yang baik, dalam penelitian ini akan menggunakan alat instrument penelitian validitas dan reliabilitas. Validitas atau keabsahan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*).⁴⁷ Sedangkan, realibilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.⁴⁸

⁴⁶ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS...*, hlm. 46.

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ *Ibid.*, hlm. 55.

O. Teknik Pengumpulan Data/Prosedur Penelitian

Pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder, dalam suatu penelitian pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Metode pengumpulan data adalah bagian instrument pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian.

Pada penelitian kuantitatif dikenal beberapa metode, antara lain metoda angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, metoda penelitian yang akan digunakan adalah penyebaran kuesioner, observasi, dan dokumentasi.

1. Kuesioner/Angket

Merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Adapun instrument daftar pertanyaan dapat berupa pertanyaan (berupa isian yang akan diperoleh oleh responden), *checklist* (berupa pilihan dengan cara memberi tanda pada kolom yang disediakan), dan skala (berupa pilihan dengan memberi tanda pada kolom berdasarkan tingkatan tertentu).⁴⁹

⁴⁹ Juliansyah Noor, *Metodelogi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah...*, hlm. 139.

Ada beberapa jenis kuesioner yang dapat digunakan dalam proses pengumpulan data, yaitu:

a. Kuesioner tertutup

Pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden sudah dalam bentuk pilihan ganda. Jadi kuesioner jenis ini responden tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat. Contoh: penerapan skala likert.

b. Kuesioner terbuka

Merupakan angket atau pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden yang memberikan keleluasaan kepada responden untuk memberikan pendapat sesuai dengan keinginan mereka.

Dalam penelitian ini, angket yang digunakan oleh peneliti adalah angket atau kuesioner tertutup, dimana responden tidak diberikan kebebasan dalam berpendapat. Instrumen merupakan alat yang digunakan sebagai pengumpul data dalam suatu penelitian dapat berupa kuesioner, sehingga skala pengukuran instrumen adalah menentukan satuan yang diperoleh, sekaligus jenis data atau tingkat data, apakah data tersebut berjenis nominal, ordinal, interval maupun rasio. Dalam penelitian ini, dilihat data yang digunakan adalah data berjenis ordinal, yaitu data yang berasal dari kategori yang disusun secara berjenjang mulai dari tingkat terendah sampai ke tingkat tertinggi atau sebaliknya dengan jarak/rentang yang tidak harus sama. Data jenis ini berlaku perbandingan dengan menggunakan fungsi berbeda $>$ atau $<$. Misalnya, analisis data tingkat kinerja pegawai kategori rendah dengan nomor

urut 1 lebih rendah dibandingkan dengan tingkat kinerja pegawai sedang dengan nomor urut 2 dan kinerja pegawai sedang lebih rendah dibandingkan dengan nomor urut 3 dengan kategori baik.

Pada penelitian ini, dalam mengukur indikator lingkungan kerja dan kinerja pegawai digunakan pengukuran skala likert. Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu: pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5,4,3,2, dan 1; sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1,2,3,4, dan 5. Bentuk jawaban dari skala likert terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Berikut ini merupakan indikator dari variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Indikator ini sebagai acuan dalam membuat kuesioner yang diukur dengan skala likert.

Tabel 3.1

Indikator variabel

Variabel	Indikator	Sub indikator	Skala
Lingkungan kerja	1. lingkungan kerja fisik 2. lingkungan kerja non fisik	1. Tata ruang kerja, cahaya dalam ruangan, suhu dan kelembapan udara, suara bising dalam ruangan kerja dan keamanan kerja karyawan. 2. Perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.	Likert

Kinerja pegawai	1. Sifat 2. perilaku 3. hasil	1. karakteristik karyawan (loyalitas) 2. tanggung jawab kerja 3. pencapaian atau hasil	Likert
-----------------	-------------------------------------	--	--------

2. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket), namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi). Teknik ini digunakan bila penelitian ditujukan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan dilakukan pada responden yang tidak terlalu besar. ada dua macam observasi, yaitu *participant observation* dan *non-participant observation*.⁵⁰

a. Participant Observation

Dalam observasi ini, peneliti secara langsung terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang atau situasi yang diamati sebagai sumber data. Misalnya seorang guru dapat melakukan observasi mengenai bagaimana perilaku siswa, semangat siswa, kemampuan manajerial kepala sekolah, hubungan antar guru, dan sebagainya.

b. Non-Participant Observation

Non participant merupakan observasi yang penelitiannya tidak ikut secara langsung dalam kegiatan atau proses yang sedang diamati. Misalnya penelitian tentang pola pembinaan olahraga, seorang peneliti

⁵⁰ Suryani dan Hendryadi, *Metode riset kuantitatif: teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonpmi islam*, (Jakarta: Prenada media group, 2015), hlm. 181-182.

yang menempatkan dirinya sebagai pengamat dan mencatat berbagai peristiwa yang dianggap perlu sebagai data penelitian

Dalam penelitian ini metode observasi yang digunakan adalah metode *non-participant observation*. Hal yang dilakukan dalam observasi ini adalah mengamati lingkungan kerja pada PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal, hal yang diamati adalah mengenai penataan ruang kerja, kebersihan lingkungan kerja, penerangan lampu di tempat kerja, suara kebisingan di tempat kerja, serta situasi atau kondisi lainnya di tempat penelitian yang mendukung penelitian ini.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.⁵¹ Metode dokumen ini tentang orang atau sekelompok orang, peristiwa, atau kejadian dalam situasi sosial yang sesuai dan terkait dengan fokus penelitian adalah sumber informasi yang sangat berguna dalam penelitian kualitatif. Metode ini dibutuhkan pada penelitian kuantitatif untuk menguatkan data yang dibutuhkan pada penelitian ini. Dokumen itu dapat berbentuk teks tertulis, *artifacts*, gambar, maupun

⁵¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 231.

foto. Dokumen tertulis dapat pula berupa sejarah kehidupan (*life histories*), biografi, karya tulis, dan cerita.⁵²

Data yang akan diminta di instansi PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal adalah dokumen sejarah lembaga, data pegawai (SDM), dan laporan keuangan yang mendukung penelitian ini.

P. Teknik Analisis Data

Pada tahap ini, saat melakukan proses analisis data yang perlu diingat adalah mengetahui dengan tepat alat analisis (uji statistik) yang akan digunakan, sebab jika alat analisis yang digunakan tidak sesuai dengan permasalahan penelitian, maka hasil analisis dari penelitian tersebut tidaklah signifikan meskipun memakai uji analisis yang paling baik. Pada penelitian ini, ada 3 uji yang akan digunakan oleh peneliti, yaitu:

1. Menguji instrument penelitian

Untuk menguji instrument penelitian, peneliti menggunakan uji validitas dan realibilitas. Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid, reliabel dan obyektif, maka penelitian dilakukan dengan menggunakan instrument yang valid dan realibel. Hal ini dilakukan pada sampel yang mendekati jumlah populasi dan pengumpulan serta analisis data dilakukan dengan cara yang benar.

⁵² Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Prenada Media, 2016), hlm. 391.

a) Uji validitas adalah istilah yang menggambarkan kemampuan sebuah instrument untuk mengukur apa yang ingin diukur. Misalkan seseorang ingin mengukur berat suatu benda, karena timbangan memang untuk mengukur berat. Mengingat pentingnya masalah validitas, maka tidak mengherankan apabila para pakar telah banyak berupaya untuk mengkaji masalah validitas serta membagi validitas ke dalam beberapa jenis, terdapat perbedaan pengelompokan jenis-jenis validitas, Elazar Pedhazur menyatakan bahwa validitas yang umum dipakai *tripartite classification* yakni *content*, *criterion* dan *construct*, sementara Kenneth Bailey mengelompokkan tiga jenis utama validitas yaitu: *face validity*, *criterion validity*, dan *construct validity*, dengan catatan *face validity* cenderung dianggap sama dengan *content validity*.

Setelah membuat kuesioner (*instrument* penelitian) langkah selanjutnya menguji apakah kuesioner yang dibuat tersebut valid atau tidak. Ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur, yaitu:⁵³

- 1) Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3.
- 2) Jika koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α ; n-2) n = jumlah sampel.

⁵³ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS...*, hlm. 47-48.

3) Nilai Sig. $\leq \alpha$.

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu:⁵⁴

$$R_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Di mana:

n = jumlah responden

x = skor variabel (jawaban responden)

Y = skor total dari variabel (jawaban responden)

b) Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji realibilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal dan internal. Secara eksternal, pengujian dapat dilakukan *test-retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal, reliabilitas alat ukur dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu.

Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk mengukur realibilitas suatu instrument penelitian, tergantung dari skala yang digunakan. Teknik-teknik pengukuran realibilitas antara lain, yaitu *alpha cronbach*, *test-retest*, *spearman brown*, *kuder* dan *Richardson (K-R 20)*,

⁵⁴ *Ibid.*

dan *kuder dan Richardson (K-R 21)*. Akan tetapi dalam penelitian ini, teknik yang akan digunakan adalah teknik *Alpha Cronbach*. Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian reabel atau tidak, bila jawaban responden berbentuk skala seperti 1-3, dan 1-5, serta 1-7 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6.

Adapun tahap dalam menghitung uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, yaitu:⁵⁵

- 1) Menentukan nilai varians setiap butir pertanyaan

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

- 2) Menentukan nilai varians total

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

- 3) Menentukan reliabilitas instrument

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Di mana:

n = jumlah sampel

⁵⁵ *Ibid.*, hlm. 59-60.

X_1 = jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

\sum^x = total jawaban responden untuk setiap butir pernyataan

σ_i^2 = varians total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

k = jumlah butir pertanyaan

r_{11} = koefisien reliabilitas instrument

2. Uji Hipotesis Data

Dalam penelitian ini untuk uji hipotesis data yang digunakan adalah dengan teknik uji-t (signifikansi parameter individual) dan teknik probabilitas yang dilihat hasil *output software* SPSS. Uji-t (signifikansi parameter individual) digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan oleh si peneliti. Dalam pengujian hipotesis harus ditentukan taraf signifikan atau menentukan risiko kesalahan atau biasanya dilambangkan dengan (α). Biasanya dalam penelitian kesalahan taksiran ditetapkan terlebih dahulu, yang digunakan adalah 5% dan 1%. Dalam menaksir parameter populasi berdasarkan data sampel, kemungkinan akan terdapat dua kesalahan yaitu:

- a. Kesalahan tipe I adalah suatu kesalahan bila menolak hipotesis nol (H_0) yang benar (seharusnya diterima). Dalam hal ini tingkat kesalahan dinyatakan dengan α (baca *alpha*).

- b. Kesalahan tipe II adalah kesalahan bila menerima hipotesis yang salah (seharusnya ditolak). Tingkat kesalahan untuk ini dinyatakan dengan β (baca *betha*).

Berikut merupakan kaidah pengujian dalam hipotesis, yaitu:⁵⁶

- a. Kaidah pengujian berdasarkan uji-t, sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima, jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq + t_{tabel}$
- 2) H_0 ditolak, jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$
- 3) Dengan ketentuan α (taraf signifikan) di bagi 2 karena dilakukan uji dua sisi.

- b. Kaidah pengujian berdasarkan teknik probabilitas dengan IBM SPSS versi 21 adalah:

- 1) Jika, *Sig* (probabilitas) $\leq \alpha$, maka H_0 ditolak.
- 2) Jika, *Sig* (probabilitas) $> \alpha$, maka H_0 diterima.
- 3) Dengan ketentuan α (taraf signifikan) di bagi 2 karena dilakukan uji dua sisi.

Tujuan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} adalah untuk mengetahui, apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

3. Analisis regresi linier sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:⁵⁷

⁵⁶ *Ibid.*, hlm. 41.

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan (Variabel Kinerja Pegawai)

a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstantan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu (Variabel Lingkungan Kerja).

Berikut rumus dalam mencari kontanta b:

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Berikut merupakan rumus nilai kontanta a:

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

C. Deskripsi Lokasi Dan Hasil Penelitian

1. Deskripsi lokasi penelitian

a. Sejarah PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal

PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal dibentuk berdasarkan akta pendirian No. 42 tanggal 23 oktober 1992 dibuat dihadapan Notaris Abdullah, SH. Pendirian PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal Digagas Oleh Drs. H.L. Mudjithahid (Mantan Bupati Lombok Barat) bekerja sama dengan MUI Lombok Barat. Forum Komunikasi Kerjasama (FKKS) Pondok Pesantren Se-Lombok Barat dan ICM NTB serta beberapa pengusaha muslim di Mataram dan Lombok Barat yang melihat perlunya sebuah lembaga keuangan lokal yang berdasarkan pada syariah Islam guna membangun, memperdayakan serta mengembangkan potensi ekonomi kerakyatan di Lombok Barat dan NTB di tingkat regional.⁵⁸

Saat ini kepemilikan saham PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal mayoritas dimiliki oleh PT. Permodalan Nasional Madani (Persero), sebuah BUMN yang khusus melayani dan mengemban tugas untuk memberdayakan lembaga keuangan mikro/syariah dan usaha mikro, kecil, menengah dan

⁵⁸ Dokumen perusahaan PT.BPR Syariah PNM Patuh Beramal, pada tanggal 22 juli 2019.

koperasi (UMKMK). Sebagai sebuah bank nasional yang memiliki kepedulian tinggi terhadap perkembangan ekonomi syariah di Indonesia.

Kontribusi, keberpihakan dan keterlibatan yang besar terhadap ekonomi kerakyatan berdasarkan syariah Islam dari tokoh muslim di Lombok barat seperti Drs. H. Lalu Mudjithahid (Komisaris Utama), Dr. Ahmad Rifai, TGH. Safwan Hakim, Prof. DR H. Lukman Al Hakim (Dewan Pengawas Syariah), H. Syaiful Akhyar, Yahya Surya Buana, SE, H.M Thohri, Am.Ba.S.Sos, serta tokoh lainnya yang bergabung sebagai pemegang saham, merupakan sebuah kepedulian serta tindakan nyata dalam upaya memajukan ekonomi syariah di NTB.

b. Letak Geografis

PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal terletak pada kompleks pertokoan bertais, Jl. Sandubaya Blok U No. 35, Cakranegara-Mataram 83125. Letak geografis PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal berbatasan dengan:⁵⁹

- 1) Berada di dekat lampu merah.
- 2) Dari posisi depan ada dealer Honda Daya Motor.
- 3) Samping kiri dan kanan berbatasan dengan pertokoan.

⁵⁹ *Ibid.*

c. Visi dan Misi PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal

Berikut ini merupakan visi dan misi PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal:⁶⁰

1) Visi PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal

“Menjadi lembaga keuangan syariah yang terbaik dan terdepan dalam meningkatkan nilai tambah secara berkelanjutan serta memberi solusi yang bermakna bagi ekonomi kerakyatan berdasarkan prinsip-prinsip shidiq, tabligh, amanah, dan fathonah.”

2) Misi PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal

Berikut merupakan misi dari PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal:⁶¹

- a) Meningkatkan dan memperluas akses permodalan bagi pengembang usaha mikro dan kecil.
- b) Meningkatkan produktivitas masyarakat kecil demi kesejahteraan dan keadilan ekonomi.
- c) Menjadi lembaga keuangan syariah yang tumbuh secara berkelanjutan seiring dengan pertumbuhan usaha mitranya.
- d) Memberi keuntungan maksimal secara berkelanjutan kepada *share holder* melalui pelayanan terbaik kepada stakeholder.

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ *Ibid.*

- e) Menjadi organisasi pembelajaran yang secara kontinyu meningkatkan kompetensi dan kapasitas sumber daya insan yang beriman dan bertaqwa dengan kesejahteraan yang maksimal.

3) Nama pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal

Berikut daftar nama dan masing-masing bagian pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal, yakni:⁶²

Tabel 4.1

Daftar nama pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal

No	Nama Pegawai	Jabatan
1	Yanuar Alfani, SE	Direktur Utama
2	Rahmat Kushardono, S.Sos	Direktur
3	Ana Fitriyana, SE, MM	Satuan Pengawas Internal
4	Rimayanti, SE	Kabag Ops & Keuangan
5	Lulu Marjani, SE. MM	Accounting
6	Yoelly Harjatmo	Teller
7	Baiq Nurul Intan	Teller
8	Vera Evrika Maharani, SP	Admin Pembiayaan
9	Sepia Salmiati	CS/Rahn
10	Tohri	Bagian Umum/Driver
11	Humaidi	Pramukarya

⁶² *Ibid.*

12	Agus Sugandi	Satuan Pengaman
13	Ismawati	Bag. Operasional
14	Haryoto, SH	Kabag Pembiayaan
15	L. Multamisul Huda, SS	Account Officer
16	L. Zul Ardian Kasim, SE, I	Account Officer
17	Kholili	Account Officer
18	Hardianti Putri	Account Officer
19	Marwan, SH	Kabag Legal & Remedial
20	Iskandar Zulkarnain, SE	Collector
21	L. Ahmad Nur Adisukma, S.Ag	Collector
22	Mulyadi	Collector
23	Mukkaram, SE	Collector

4) Produk-produk PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal

PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal dalam operasionalnya, memiliki 1 (satu) produk tabungan, 1 (satu) produk investasi, 2 (dua) produk pembiayaan, dan 1 (satu) produk jasa gadai. Berikut penjelasan dari masing-masing produk:⁶³

a) Produk penghimpunan dana

Produk penghimpunan dana di PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal ada 1 (satu), yaitu Tabungan Mudharabah. Tabungan

⁶³ *Ibid.*

mudharabah adalah tabungan investasi yang mudah dan sesuai syariah, Anda dapat melakukan penyetoran dan penarikan dana sewaktu-waktu dengan mudah. Dalam tabungan mudharabah ini, akad yang digunakan adalah akad mudharabah mutlaqah, yang memberikan bagi hasil yang adil, halal dan sesuai syariah.

b) Produk investasi berjangka

Produk investasi berjangka di PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal adalah Deposito Mudharabah. Investasi berjangka deposito mudharabah adalah sarana yang tepat untuk investasi dana Anda dengan jangka waktu 1,3,6 dan 12 bulan. Dana Anda akan dikelola sebagai pembiayaan pada usaha mikro dan kecil yang sesuai syariah dan memiliki prospek usaha yang baik. Dengan demikian selain menguntungkan investasi Anda juga membantu pemberdayaan ekonomi rakyat khususnya usaha mikro dan kecil.

c) Produk pembiayaan

Ada dua produk pembiayaan di PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal, yaitu:⁶⁴

- 1) Pembiayaan mudharabah, fasilitas pembiayaan berupa kerjasama antara PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal sebagai pemilik modal dan mitra sebagai pengelola usaha. Pembiayaan ini digunakan untuk membiayai pekerjaan pengadaan barang dan jasa

⁶⁴ *Ibid.*

serta pengerjaan jasa kontruksi. Hasil yang diperoleh akan dibagikan (bagi hasil) antara mitra dan PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal sesuai dengan nisbah yang disepakati.

2) Pembiayaan murabahah, fasilitas pembelian barang-barang modal, bahan baku, persediaan barang dagangan, peralatan produksi, maupun barang kebutuhan pribadi dengan cara pembayaran secara angsuran.

d) Produk jasa pelayanan

Produk jasa pelayanan pada PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal adalah gadai emas (*rahn*). Produk ini diberikan PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal sebagai jaminan atas pembiayaan (*Qardh*) yang diterima nasabah. Gadai emas syariah merupakan solusi tepat, mudah dan berkah bagi Anda yang membutuhkan dana jangka pendek dan keperluan mendesak.

2. Deskripsi hasil penelitian

a. Pengumpulan dan penyajian data

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada semua pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal sebanyak 23 responden. Maka, selanjutnya peneliti akan menyajikan data yang telah terkumpul berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, dan pendidikan. Hal ini dilakukan untuk dijadikan sebagai masukan dan perbaikan manajemen

sumber daya manusia bagi PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal sesuai dengan karakteristik para pegawai dimasa yang akan datang.

Selanjutnya, berikut merupakan hasil penyajian data masing-masing karakteristik pegawai, yakni:

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
1	Laki-laki	15	65,2
2	Wanita	8	34,8
Jumlah		23	100

Sumber data dikelola dari data responden

Berdasarkan persentase tabel 4.2, klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin di peroleh data sebanyak 15 orang responden berjenis kelamin laki-laki atau 65,2% dari total 23 responden. Sedangkan, 8 orang responden berjenis kelamin perempuan atau 34,8% dari total 23 responden.⁶⁵

2) Berdasarkan Usia

Tabel 4.3

Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah	Presentase %
1	20-30 tahun	5	21,7
2	31-40 tahun	13	56,5
3	41-50 tahun	4	17,4
4	51-60 tahun	1	4,4
Jumlah		23	100

Sumber data dikelola dari data responden

⁶⁵ Data diperoleh dari perhitungan SPSS versi 21.

Berdasarkan hasil persentase tabel 4.3, klasifikasi responden berdasarkan tingkat usia responden, yaitu dari usia 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan 51-60 tahun. Dari hasil penyebaran kuesioner berdasarkan usia diperoleh data usia 20-30 tahun sebanyak 5 orang responden atau 21,7%. Kemudian, usia responden 31-40 tahun sebanyak 13 orang responden atau 56,5%. Selanjutnya, usia responden 41-50 tahun sebanyak 4 atau 17,4%. Dan yang terakhir adalah usia responden 51-60 tahun sebanyak 1 orang responden atau 4,4%.⁶⁶

3) Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.4
Status Pernikahan Responden

No	Status Pernikahan	Jumlah	Presentase %
1	Menikah	21	91,3
2	Lajang	2	8,7
Jumlah		23	100

Sumber data di kelola dari data responden

Berdasarkan tabel 4.4, klasifikasi responden dari segi status pernikahan, yaitu dari status menikah sebanyak 21 atau 91,3%. Sedangkan, dari status lajang sebanyak 2 atau 8,7%.⁶⁷

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ *Ibid.*

4) Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.5
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase %
1	SMA/Sederajat	3	13,0
2	Diploma III	4	17,4
3	Sarjana (Strata 1)	14	60,9
4	Pasca Sarjana (Strata 2)	2	8,7
Jumlah		23	100

Sumber data dikelola dari data responden

Dari tabel 4.5, klasifikasi berdasarkan pendidikan responden meliputi SMA/Sederajat, Diploma III, S1, dan S2. Berdasarkan klasifikasi pekerjaan diperoleh data untuk SMA/Sederajat sebanyak 3 orang responden atau 13,0%. Selanjutnya, dari lulusan Diploma III diperoleh sebanyak 4 orang responden atau 17,4%. Selanjutnya, dari lulusan Sarjana (Strata 1) sebanyak 14 orang responden atau 60,9%. Dan yang terakhir dari lulusan Pasca Sarjana (Strata 2) sebanyak 2 orang responden atau 8,7%.⁶⁸

b. Hasil Uji Validitas Instrument

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana data yang diperoleh dari data kuesioner yang telah di kumpulkan untuk kemudian di uji kesahihan agar hasilnya dapat di percaya sehingga data siap untuk diolah ke tahap uji persamaan regresi sederhana. Dalam uji validitas, dilakukan pengumpulan jumlah butir dari pernyataan yang telah dijawab oleh

⁶⁸ *Ibid.*

responden. Uji validitas dilakukan kepada 23 responden yakni pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal. Dalam hal ini, validitas yang digunakan adalah validitas konstruk dengan teknik koefisien korelasi *product moment*, *software* yang digunakan adalah IBM SPSS *Statistics* v.21. SPSS merupakan aplikasi untuk melakukan analisis statistik. SPSS merupakan singkatan dari *Statistical Package for the Social Sciences*, SPSS ini sangat mudah digunakan dan *output* atau hasilnya sangat mudah untuk dipahami.

Dalam kaidah validitas *product moment* yaitu koefisien korelasi *product moment* atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan syarat (α atau taraf signifikan; n (jumlah sampel) - 2). Dalam penelitian ini, untuk menghitung r_{tabel} jumlah sampel yang digunakan adalah 23, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Untuk mencari nilai r_{tabel} didapatkan dari rumus derajat bebas yaitu $n-2$. Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 23 orang, sehingga derajat bebas (db) = $23-2 = 21$ dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%, di peroleh nilai koefisien korelasi r_{tabel} adalah 0,433.

Berikut merupakan hasil koefisien korelasi *product moment* atau r_{hitung} dari variabel lingkungan kerja, yaitu hasil dari *output* IBM SPSS versi 21:

Tabel. 4.6
Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Item ke	Nilai Pearson Corellation	Sig. (2-tailed)	N (jumlah responden)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	1	,589**	,003	23	Valid
	2	,708**	,000	23	Valid
	3	,813**	,000	23	Valid
	4	,624**	,001	23	Valid
	5	,818**	,000	23	Valid
	6	,639**	,001	23	Valid
	7	,688**	,000	23	Valid
	8	,786**	,000	23	Valid
	9	,869**	,000	23	Valid
	10	,795**	,000	23	Valid
	11	,816**	,000	23	Valid
	12	,818**	,000	23	Valid
	13	,769**	,000	23	Valid

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Dalam pengujian instrument pada penelitian ini, terdapat dua cara dalam menentukan apakah instrument yang disebarkan tersebut valid atau siap untuk diolah. Pertama yaitu dengan melihat dan membandingkan *Pearson Corellation* dengan nilai korelasi (r) *product moment*, kemudian yang kedua yaitu dengan membandingkan nilai *alpha* (α) 0,05 dengan nilai *Sig. (2-tailed)*. Berikut merupakan deskripsi dari hasil uji validitas, yaitu:⁶⁹

Pada item ke-1, yaitu tentang pengaturan tata ruang kerja yang baik. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,589 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item pertama bisa

⁶⁹ Uji validitas data diolah dengan IBM SPSS versi 21, pada tanggal 25 Agustus 2019.

dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,003, nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-2, yaitu tentang pengaturan cahaya. Pada item ini nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,708 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item kedua bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item-3, yaitu tentang suhu dan kelembapan udara. Pada item ini nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,813 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ketiga bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-4, yaitu tentang kebersihan lingkungan kerja. Pada item ini nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,624 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke empat bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,001 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-5, yaitu tentang terhindar dari suara bising. Pada item ini nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,818 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item kelima bisa dikatakan

valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-6, yaitu tentang keamanan dalam bekerja. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,639 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke enam bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,001 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-7, yaitu tentang hubungan pegawai dengan pimpinan. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,688 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke tujuh bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-8, yaitu tentang partisipasi pimpinan terhadap masalah pegawai. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,786 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke delapan bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-9, yaitu tentang hubungan kerjasama antar kelompok. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,869 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke sembilan

bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-10, yaitu tentang komunikasi antara pimpinan dan pegawai. Pada item ini nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,795 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke sepuluh bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-11, yaitu tentang hubungan antar rekan kerja. Pada item ini nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,816 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke sebelas bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-12, yaitu tentang sifat antar pegawai di lingkungan kerja. Pada item ini nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,818 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item kedua belas bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Kemudian yang terakhir item ke-13, yaitu tentang komunikasi antar pegawai. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,769 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke tiga belas bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Berikut merupakan hasil koefisien korelasi *product moment* atau r_{hitung} dari variabel kinerja pegawai, yaitu hasil dari *output* IBM SPSS versi 21.⁷⁰

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Item ke	Nilai <i>Pearson Corellation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	N (jumlah responden)	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	1	,526**	,010	23	Valid
	2	,702**	,000	23	Valid
	3	,873**	,000	23	Valid
	4	,803**	,000	23	Valid
	5	,642**	,001	23	Valid
	6	,667**	,001	23	Valid
	7	,678**	,000	23	Valid
	8	,694**	,000	23	Valid
	9	,491*	,017	23	Valid
	10	,675**	,000	23	Valid
	11	,594**	,003	23	Valid
	12	,905**	,000	23	Valid
	13	,800**	,000	23	Valid
	14	,857**	,000	23	Valid

⁷⁰ Uji validitas data diolah dengan IBM SPSS versi 21, pada tanggal 25 Agustus 2019.

	15	,906**	,000	23	Valid
	16	,654**	,001	23	Valid
	17	,772**	,000	23	Valid
	18	,802**	,000	23	Valid
	19	,848**	,000	23	Valid
	20	,871**	,000	23	Valid
	21	,732**	,000	23	Valid
	22	,657**	,001	23	Valid
	23	740**	,000	23	Valid

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Pada variabel kinerja pegawai ini, dibagi menjadi tiga indikator instrument. Dimana per-indikator memiliki sub-indikator yang berbeda. Indikator pertama yaitu mengenai sifat, memiliki 8 sub indikator atau 8 item pernyataan. Kemudian indikator ke dua, yaitu mengenai perilaku, memiliki 8 sub-indikator atau 8 item pernyataan. Dan yang terakhir yaitu mengenai hasil, memiliki 7 sub-indikator atau 7 item pernyataan. Berikut merupakan paparan mengenai masing-masing item pernyataan. Berikut merupakan deskripsi hasil dari uji validitas pada variabel kinerja pegawai, yaitu:⁷¹

Pada item ke-1, yaitu tentang semangat kerja. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,526 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item pertama bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,010 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

⁷¹ Data didapatkan dari hasil output IBM SPSS versi 21, pada tanggal 25 Agustus 2019.

Pada item ke-2, yaitu tentang melakukan pekerjaan sehari-hari. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,702 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke dua bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-3, yaitu tentang keikhlasan dalam bekerja. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,873 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke tiga bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-4, yaitu tentang manajemen waktu. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,803 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke empat bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-5, yaitu tentang ketelitian dalam bekerja. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,642 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke lima bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,001 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-6, yaitu tentang sifat kerja keras. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,667 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke enam bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,001 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-7, yaitu tentang menjaga hubungan sosial. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,678 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke tujuh bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-8, yaitu tentang pikiran positif. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,694 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke delapan bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-9, yaitu tentang berperilaku baik dan santun. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,491 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke sembilan bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,017 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-10, yaitu tentang berpenampilan baik dan sopan. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,675 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke sepuluh bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-11, yaitu tentang hadir tepat waktu. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,594 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke sebelas bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,003 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-12, yaitu tentang penyelesaian pekerjaan sesuai target. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,905 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item kedua belas bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-13, yaitu tentang penyelesaian pekerjaan. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,800 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke tiga belas bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai

Sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-14, yaitu tentang tanggung jawab pekerjaan. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,857 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke empat belas bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-15, yaitu tentang mematuhi standar operasional prosedur. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,906 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke lima belas bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-16, yaitu tentang menjaga kerahasiaan bank. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,654 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke enam belas bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,001 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-17, yaitu tentang pencapaian target. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,772 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu

sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke tujuh belas bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-18, yaitu tentang kualitas pekerjaan. Pada item ini nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,802 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke delapan belas bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-19, yaitu tentang standar kualitas kerja. Pada item ini nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,848 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke sembilan belas bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-20, yaitu tentang standar kuantitas kerja. Pada item ini nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,871 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke dua puluh bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-21, yaitu tentang pencapaian tingkat volume pekerjaan. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,732 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke dua puluh satu bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-22, yaitu tentang kuantitas pekerjaan. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,657 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke dua puluh dua bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,001 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Pada item ke-23, yaitu tentang kinerja pegawai. Pada item ini nilai *Pearson Corellation* sebesar 0,740 lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,433. Hal ini berarti, instrument pada item ke dua puluh tiga bisa dikatakan valid dan data sudah bisa diolah, hal ini didukung dengan nilai *Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu 0,05.

Tabel 4.8

Validitas Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.
Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan tabel di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa semua instrument yang terdapat pada variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai dinyatakan valid semua atau semua data yang diperoleh dari hasil kuesioner sudah dapat diolah.⁷²

c. Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Dalam uji reliabilitas instrument digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Dalam penelitian teknik reliabilitas yang digunakan adalah *Alpha Cronbach*, teknik ini digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian reliabel atau tidak dalam menentukan suatu sikap. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6.

Uji reliabilitas instrument dilakukan kepada 23 orang pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal yang telah mengisi kuesioner yang telah disebarkan, dengan tingkat kepercayaan (α) = 0,05 atau 5%. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dengan program IBM SPSS v. 21, pada tingkat kinerja diketahui nilai koefisien *alpha* sebesar 0,962, sedangkan pada tingkat

⁷² Data diolah dengan IBM SPSS versi 21, pada tanggal 25 Agustus 2019.

lingkungan kerja sebesar 0,933 dari 23 responden dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,433.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,962	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,933	Reliabel

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v. 21*

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa *Cronbach Alpha* kedua variabel memiliki nilai yang lebih besar dari r_{tabel} (0,433), dengan demikian dapat dikatakan bahwa data kinerja pegawai dan lingkungan kerja dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden dapat digunakan sebagai data yang bisa diolah. Jadi, dari hasil uji validitas dan reliabilitas tersebut secara umum dapat disimpulkan bahwa semua variabel kinerja pegawai dan lingkungan kerja valid dan reliabel.⁷³

d. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk melihat hubungan kedua variabel dilakukan uji hipotesis data menggunakan *software IBM SPSS* versi 21 dengan melihat hasil *Coefficients* dan *Correlations* pada *output SPSS*. Pertama, berdasarkan hasil dari *Coefficients* dilihat dari hasil uji-t dengan kaidah pengujian yaitu: jika H_0 diterima, jika: $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq + t_{\text{tabel}}$ dan H_0 ditolak, jika: $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

⁷³ Uji realibilitas data diolah dengan IBM SPSS versi 21, pada tanggal 25 Agustus 2019.

Kemudian yang kedua, dilihat dari hasil *Correlations* dengan kriteria keputusan yang diambil berdasarkan nilai probabilitas, yaitu: jika $(sig) > \alpha$, maka H_0 diterima dan jika $(sig) < \alpha$, maka H_0 ditolak. Dengan ketentuan taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal.

H_a = Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal.

Berikut merupakan hasil dari pengujian statistik dengan *software* IBM SPSS versi 21:

Pertama, dilihat dari hasil *Coefficients* untuk melihat hasil uji t:

Tabel 4.10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,935	14,747		1,420	,170
1 Lingkungan Kerja	1,304	,267	,729	4,874	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil *output Coefficients* di atas, dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,878. Sedangkan nilai t_{tabel} diperoleh sebesar 2,069 pada uji dua sisi. Hal ini berarti bahwa sesuai dengan kaidah pengujian bahwa

$t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,878 > 2,069$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, atau terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal.⁷⁴

Kemudian, dilihat dari hasil *Correlations* untuk melihat hasil nilai probability:⁷⁵

Tabel 4.11
Correlations

		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,729**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	23	23
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,729**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	23	23

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

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Dari hasil tabel *Correlation* di atas, kita dapat melihat bahwa nilai *Sig. (2-tailed)* kedua variabel adalah sebesar 0,000. Jadi, bisa kita simpulkan dan bandingkan antara nilai *sig* dan α , yaitu $Sig = 0,000 < 0,05$ sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dari hasil uji hipotesis ini, secara umum dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

⁷⁴ Data diolah dengan IBM SPSS versi 21, pada tanggal 26 Agustus 2019.

⁷⁵ *Ibid.*

positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal.

Dari tabel *Correlations* menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai kuat positif, yaitu 0,729. Arti positif adalah hubungan antara variabel X (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) searah. Maksud searah di sini adalah jika kualitas lingkungan kerja kondusif, maka kualitas kinerja pegawai akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kualitas lingkungan kerja, maka semakin menurun juga kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan tabel koefisien korelasi, dimana untuk melihat kekuatan hubungan nilai koefisien korelasi berada diantara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah di nyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).⁷⁶

Tabel 4.12
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No.	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,199	Sangat Lemah
2	0,20-0,399	Lemah
3	0,40-0,599	Cukup
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-0,100	Sangat Kuat

Keterangan: nilai korelasi (r) = $(-1 \leq 0 \leq 1)$

⁷⁶ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017, hlm. 337.

- 1) Apabila $r = -1$ korelasi negatif sempurna, artinya terjadi hubungan bertolak belakang antara variabel X dan variabel Y. Jika variabel X naik, maka variabel Y turun.
 - 2) Apabila $r = 1$ korelasi positif sempurna, artinya terjadi hubungan searah variabel X dan variabel Y. Jika variabel X naik, maka variabel Y naik.
- e. Persamaan Regresi Sederhana

Dalam penelitian ini, uji regresi yang digunakan adalah persamaan regresi sederhana, karena dalam penelitian ini hanya terdapat satu variabel bebas (X) yang mempengaruhi variabel terikat (Y), yang menjadi variabel bebasnya adalah lingkungan kerja dan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Berikut merupakan hasil dari persamaan regresi sederhana yang di peroleh dari *software* IBM SPSS versi 21:⁷⁷

Tabel 4.13
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,729 ^a	,531	,508	8,076

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber data dikelola menggunakan *software spss* v.21

Dari hasil tabel *model summary* di atas, menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai kuat positif, dimana artinya $r = 0,729$. Arti positif adalah hubungan antara variabel X dan Y searah. Maksud dari searah disini adalah, semakin kondusif kualitas lingkungan kerja, maka semakin besar juga pengaruhnya terhadap

⁷⁷ Data regresi sederhana diolah dengan IBM SPSS versi 21, pada tanggal 26 Agustus 2019.

kinerja pegawai. Sedangkan, nilai koefisien determinasi (*r square*) sebesar 0,531. Artinya kinerja pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal di pengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 0,531 atau 53,1% dan sisanya sebesar 46,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kemudian, untuk melihat persamaan regresi dilihat pada tabel *Coefficients*,

yaitu:⁷⁸

Tabel 4.14
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,935	14,747		1,420	,170
Lingkungan Kerja	1,304	,267	,729	4,874	,000

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan tabel *Coefficients* menunjukkan bahwa model persamaan regresi sederhana kinerja pegawai yang dipengaruhi lingkungan kerja, yaitu $Y = 20,935 + 1,304X$, di mana nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk lingkungan kerja bernilai positif yaitu sebesar 1,304 yang berarti jika nilai lingkungan kerja meningkat 1 poin, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,304 poin.

⁷⁸ Data persamaan regresi diolah dengan IBM SPSS versi 21, pada tanggal 26 Agustus 2019.

D. Pembahasan

1. Lingkungan Kerja pada PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal

Penilaian lingkungan kerja dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan seberapa besar persentase pada setiap item atau komponen pernyataan yang telah disebarakan kepada semua responden atau para pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal. Kuesioner disebarakan kepada 23 pegawai atau responden dengan 13 item pernyataan pada variabel X (Lingkungan Kerja). Setiap item terdapat 5 pilihan jawaban pada kuesioner yaitu 5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = kurang setuju, 2 = tidak setuju, dan 1 = sangat tidak setuju.

Berikut merupakan persentase dari kuesioner variabel lingkungan kerja yang telah disebarakan kepada semua responden. Berikut merupakan hasil *out put* variabel (X) lingkungan kerja dari IBM SPSS versi 21, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Berikut merupakan deskripsi indikator lingkungan kerja fisik dari lingkungan kerja, yaitu:⁷⁹

- 1) Pengaturan tata ruang kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja

⁷⁹ Data diolah dengan IBM SPSS versi 21, pada tanggal 28 Agustus 2019

Tabel 4.15
X.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	11	47,8	47,8	47,8
Valid SS	12	52,2	52,2	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Dilihat dari hasil IBM SPSS versi 21 di atas, yaitu tanggapan respon tentang pernyataan x.1 bahwa terdapat 12 orang responden menyatakan sangat setuju (SS) dengan persentase nilai sebesar 52,2% dan 11 orang responden menyatakan setuju (S) dengan persentase nilai sebesar 47,8%. Hal ini menandakan bahwa responden setuju dengan pernyataan kuesioner tersebut. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, penataan ruang kerja yang terdapat pada PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal masih kurang terstruktur. Berdasarkan hasil dari kuesioner di atas, bahwa para pegawai setuju jika penataan ruang pada tempat kerja tertata dengan baik dan rapi. Hal ini akan memberikan kenyamanan baik untuk para pegawai dan juga untuk nasabah. Sehingga meskipun ruang kerja sempit, setidaknya dari bagian SDM harus memperhatikan kembali pengaturan tata ruang kerja yang baik. Sehingga dalam aktivitas operasional bank dapat berjalan lancar.

- 2) Pengaturan cahaya dalam ruangan kerja memberikan konsentrasi dalam bekerja

Tabel 4.16
X.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	17,4	17,4	17,4
S	7	30,4	30,4	47,8
SS	12	52,2	52,2	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa pengaturan cahaya pada ruangan pada PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal sudah diatur dengan baik, sehingga para pegawai konsentrasi dalam bekerja. Hal ini terlihat dari jumlah *frecuency* terbanyak yaitu pilihan sangat setuju (SS) yaitu 12 orang responden dengan persentase 52,2%, kemudian pilihan setuju (S) terdapat 7 orang responden dengan persentase nilai sebesar 30,4%. Namun terdapat 17,4% orang yang memilih kurang setuju (KS) yaitu sebanyak 4 orang. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa ruangan tempat kerja kurang jelas penerangan lampu, sehingga dalam aktivitas kerja pegawai kurang konsentrasi.

3) Suhu dan kelembapan udara di ruangan kerja baik

Tabel 4.17
X.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	8,7	8,7	8,7
S	14	60,9	60,9	69,6
SS	7	30,4	30,4	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa suhu dan kelembapan udara di ruangan kerja pada PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal sudah diatur dengan baik, sehingga para pegawai nyaman dalam bekerja. Hal ini terlihat dari jumlah *frecuency* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 14 orang responden dengan persentase 60,9%, kemudian pilihan sangat setuju (SS) terdapat 7 orang responden dengan persentase nilai sebesar 30,4%. Namun terdapat 2 orang yang kurang setuju dengan nilai sebesar 8,7%. Meskipun, jumlah ini hanya 2 orang, namun dari pihak bank perlu untuk memperhatikan hal ini, karena tetap saja kenyamanan pegawai adalah salah satu hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan.

4) Lingkungan kerja yang bersih memberikan kenyamanan dalam bekerja

Tabel 4.18
X.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	10	43,5	43,5	43,5
Valid SS	13	56,5	56,5	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja bersih pada PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal sudah di jaga dengan baik, sehingga para pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Hal ini terlihat dari jumlah *frecuency* terbanyak yaitu pilihan sangat setuju (SS) yaitu 13 orang responden dengan persentase 56,5%, kemudian pilihan setuju (S) terdapat 10 orang responden dengan persentase nilai sebesar 43,5%. Hal ini sesuai dengan hasil observasi peneliti bahwa keadaan lingkungan kerja di tempat penelitian terlihat bersih.

5) Terhindar dari suara bising mesin membuat nyaman dan konsentrasi dalam bekerja

Tabel 4.19
X.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	26,1	26,1	26,1
S	12	52,2	52,2	78,3

SS	5	21,7	21,7	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, dilihat dari jumlah *frekuensi* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 12 orang responden dengan persentase 52,2%, kemudian pilihan sangat setuju (SS) terdapat 5 orang responden dengan persentase nilai sebesar 21,7%. Dan pilihan kurang setuju (KS) terdapat 6 orang responden dengan persentase 26,1%. Berdasarkan hasil dari persentase di atas terlihat bahwa jawaban responden lebih banyak mendominasi pada jawaban setuju. Meskipun demikian, terdapat 26,1% responden menjawab kurang setuju (KS). Hal ini dikarenakan suara mesin desel tetap terdengar sampai kedalam ruangan kerja ketika terjadi mati lampu.

6) Keamanan kerja sangat diperhatikan oleh pimpinan

Tabel 4.20
X.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	3	13,0	13,0	13,0
S	14	60,9	60,9	73,9
SS	6	26,1	26,1	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa keamanan kerja pada PT. BPR Syariah

PNM Patuh Beramal sangat diperhatikan oleh pimpinan. Hal ini terlihat dari ada alat *emergency* yang disediakan oleh pihak bank dan terdapat satpam yang menjaga di depan pintu masuk. Hal ini juga didukung berdasarkan hasil dari jumlah *frequency* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 14 orang responden dengan persentase 60,9%, kemudian pilihan sangat setuju (SS) terdapat 5 orang responden dengan persentase nilai sebesar 26,1%. Namun terdapat 3 orang responden memilih kurang setuju (KS) dengan nilai sebesar 13,0% hal ini disebabkan karena ada bebearapa pegawai yang menjadi petugas lapangan sehingga keselamatan mereka sangat berbahaya karena rentan terjadi kecelakaan.

b. Lingkungan kerja non fisik

Berikut merupakan deskripsi indikator lingkungan kerja non fisik dari lingkungan kerja, yaitu:⁸⁰

1) Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau pimpinan

Tabel 4.21

X.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	17,4	17,4	17,4
S	9	39,1	39,1	56,5
SS	10	43,5	43,5	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

⁸⁰ Data diolah dengan IBM SPSS versi 21, pada tanggal 28 Agustus 2019

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, terlihat bahwa terdapat 10 orang dengan nilai sebesar 43,5% memilih pilihan sangat setuju (SS) dan pilihan setuju (S) terdapat 9 orang responden dengan persentase nilai sebesar 39,1%. Namun, terdapat 4 orang responden memilih jawaban kurang setuju (KS) dengan nilai sebesar 17,4% hal ini berarti pegawai tersebut memiliki hubungan yang kurang baik dengan pimpinan. Dalam hal ini pimpinan harus memberikan perhatian lebih atau memberikan sentuhan emosional kepada pegawainya, seperti memberikan pujian atas pekerjaan yang telah dilakukan. Meskipun kinerja pegawainya kurang, akan tetapi diharapkan kepada pimpinan untuk memberikan dukungan dan motivasi kepada pegawainya.

- 2) Pimpinan memberikan solusi atau ikut serta ketika pegawai menghadapi masalah

Tabel 4.22

X.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	1	4,3	4,3	4,3
S	13	56,5	56,5	60,9
SS	9	39,1	39,1	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa pada PT. BPR Syariah PNM Patuh

Beramal, pimpinan memberikan solusi atau ikut serta ketika pegawai menghadapi masalah. Hal ini dilihat dari jumlah *frecuency* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 13 orang responden dengan persentase 56,5%, kemudian pilihan sangat setuju (SS) terdapat 9 orang responden dengan persentase nilai sebesar 39,1%. Namun, terdapat 1 orang responden dengan persentase 4,3% memilih kurang setuju (KS). Hal ini biasanya terjadi, ketika masalah yang terjadi tidak terlalu berisiko pada bank, sehingga pegawai dapat menyelesaikan sendiri masalah yang di hadapi.

3) Hubungan kerjasama antar kelompok baik

Tabel 4.23

X.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	8	34,8	34,8	34,8
S	9	39,1	39,1	73,9
SS	6	26,1	26,1	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, dilihat dari jumlah tabel *frecuency* terdapat selisih perbandingan jumlah responden yang memilih setuju dan kurang setuju yaitu berbeda 1(satu) poin. Hal ini bisa dilihat bahwa yang memilih setuju (S) yaitu 9 orang responden dengan persentase 39,1%, kemudian yang memilih kurang

setuju (KS) terdapat 8 orang responden dengan persentase 34,8%. Dari selisih di atas dapat kita lihat bahwa terdapat beberapa pegawai yang masih kurang nyaman dengan rekan kerja atau kelompoknya, hal ini terjadi karena antar pegawai masih kurang dengan kepedulian sosial antar sesama sehingga kurangnya rasa pencapaian personal dalam bekerjasama. Kemudian, pilihan sangat setuju (SS) terdapat 6 orang responden dengan persentase nilai sebesar 26,1%.

4) Hubungan komunikasi antara pimpinan dan pegawai baik

Tabel 4.24
X.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	26,1	26,1	26,1
S	7	30,4	30,4	56,5
SS	10	43,5	43,5	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, dilihat dari jumlah *frequency* terbanyak yaitu pilihan sangat setuju (SS) yaitu 10 orang responden dengan persentase 43,5%, kemudian pilihan setuju (S) terdapat 7 orang responden dengan persentase nilai sebesar 30,4%. Namun, terdapat 6 orang responden dengan pilihan kurang setuju (KS) dengan persentase 26,1%, hal ini menandakan bahwa terdapat beberapa pegawai yang masih kurang nyaman saat berkomunikasi dengan

pimpinan. Hal ini bisa saja terjadi karena perbedaan jenjang status dalam organisasi, sehingga hubungan antar pimpinan dan pegawai masih kurang nyaman dan harmonis.

- 5) Hubungan sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan di lingkungan kerja perusahaan

Tabel 4.25

X.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	21,7	21,7	21,7
S	14	60,9	60,9	82,6
SS	4	17,4	17,4	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa pada PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal hubungan sesama rekan kerja saling terbuka. Hal ini dilihat dari jumlah *frequency* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 14 orang responden dengan persentase 60,9%, kemudian pilihan sangat setuju (SS) terdapat 4 orang responden dengan persentase nilai sebesar 17,4%. Namun terdapat 5 orang responden dengan persentase 21,7% hal ini dikarenakan perbedaan bidang pekerjaan, sehingga masalah yang di dapatkan berbeda. Sehingga cara penyelesaiannya berbeda bersama kelompok masing-masing bagian.

- 6) Pegawai memiliki sifat terbuka atas informasi yang berhubungan dengan pekerjaan

Tabel 4.26
X.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	26,1	26,1	26,1
S	12	52,2	52,2	78,3
SS	5	21,7	21,7	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki sifat terbuka pada PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal. Hal ini dilihat dari jumlah *frequency* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 12 orang responden dengan persentase 52,2%, kemudian pilihan sangat setuju (SS) terdapat 5 orang responden dengan persentase nilai sebesar 21,7%. Meskipun banyak yang memiliki sifat terbuka di lingkungan kerja tersebut, namun terdapat beberapa pegawai yang kurang setuju (KS) yaitu terdapat 6 orang responden dengan persentase 26,1% hal ini dikarenakan terdapat beberapa privasi pekerjaan yang harus dijaga dan dirahasiakan oleh pegawai yang bersangkutan.

7) Komunikasi antar pegawai baik

Tabel 4.27
X.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	13	56,5	56,5	56,5
Valid SS	10	43,5	43,5	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa komunikasi antar pegawai pada PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal baik. Hal ini dilihat dari jumlah *frecuency* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 13 orang responden dengan persentase 56,5%, kemudian pilihan sangat setuju (SS) terdapat 10 orang responden dengan persentase nilai sebesar 43,5%.

Berdasarkan hasil dari persentase per item secara umum dapat disimpulkan secara umum dapat dikatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan pada kuesioner yang dibuat oleh peneliti. Lingkungan kerja memiliki sifat yang sangat dekat dengan kontak fisik dan juga memiliki hubungan dengan sifat emosional manusia. Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang erat dengan aktivitas pegawai setiap harinya. Oleh sebab itu, dalam suatu lingkungan kerja perusahaan harus memperhatikan kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja serta harus mampu menciptakan suasana yang hangat dan ceria yang berkaitan dengan

hubungan emosional sehingga antara pimpinan dan bawahan tidak terdapat ada rasa canggung. Karena inti dari suatu lingkungan kerja adalah terciptanya rasa nyaman yang dirasakan oleh semua pegawai baik itu oleh pimpinan maupun para pegawai lainnya. Jika rasa nyaman sudah ada, maka rasa persahabatan dan kekeluargaan akan terasa damai dan harmonis dalam suatu lingkungan kerja tersebut.

2. Kinerja Pegawai pada PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal

Kinerja pegawai merupakan nilai atau bentuk dari hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pegawai dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini, dilakukan penyebaran kuesioner kepada 23 responden pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal tentang kinerja pegawai, di mana kuesioner tentang kinerja pegawai tersebut memiliki 23 butir pernyataan. Berdasarkan hasil dari *frecuency* tabel dari hasil *output* IBM SPSS versi 21:

a. Sifat

Perpustakaan UIN Mataram

Berikut merupakan deskripsi indikator sifat dari kinerja pegawai,

yaitu:⁸¹

- 1) Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi

Tabel 4.28

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	13	56,5	56,5

⁸¹ Data diolah dengan IBM SPSS versi 21, pada tanggal 28 Agustus 2019.

5	10	43,5	43,5	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini dilihat dari jumlah *frequency* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 13 orang responden dengan persentase 56,5%, dan pilihan sangat setuju (SS) terdapat 10 orang responden dengan persentase nilai sebesar 43,5%.

2) Pegawai menjalani pekerjaan dengan baik

Tabel 4.29

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	4,3	4,3	4,3
4	16	69,6	69,6	73,9
5	6	26,1	26,1	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa pegawai menjalani pekerjaan dengan baik dalam melakukan pekerjaannya, meskipun terdapat 1 (satu) orang pegawai yang kurang setuju. Hal ini dilihat dari jumlah *frequency* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 16 orang responden dengan persentase 69,6%, kemudian pilihan sangat setuju (SS) terdapat 6 orang

responden dengan persentase nilai sebesar 26,1%. Dan pilihan kurang setuju (KS) terdapat 1 orang responden dengan persentase 4,3%. Dalam menjalankan pekerjaannya, terkadang pegawai merasa jenuh dan lelah dengan beban pekerjaannya, sehingga kecil kemungkinan kesalahan akan terjadi.

3) Pegawai melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan jujur

Tabel 4.30
Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	4,3	4,3	4,3
3	6	26,1	26,1	30,4
Valid 4	10	43,5	43,5	73,9
5	6	26,1	26,1	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa pegawai melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan jujur. Hal ini dilihat dari jumlah *frequency* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 10 orang responden dengan persentase 43,5%, kemudian pilihan sangat setuju (SS) terdapat 6 orang responden dengan persentase nilai sebesar 26,1%, kemudian pilihan kurang setuju (KS) terdapat 6 orang responden dengan persentase 26,1%, dan yang terakhir yaitu pilihan tidak setuju (TS) terdapat 1 orang responden dengan persentase 4,3%. Hal yang demikian bisa saja terjadi karena pegawai

kurang setuju atau sama sekali tidak setuju, hal ini terjadi apabila ada pekerjaan yang harus segera selesai untuk dilakukan sehingga pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut merasa tertekan karena ada tekanan dari atasan.

4) Manajemen waktu dalam bekerja efisien

Tabel 4.31
Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	8,7	8,7	8,7
3	5	21,7	21,7	30,4
Valid 4	11	47,8	47,8	78,3
5	5	21,7	21,7	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa pegawai melakukan pekerjaan dengan manajemen waktu yang baik sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Hal ini dilihat dari jumlah *frequency* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 11 orang responden dengan persentase 47,8%, kemudian pilihan sangat setuju (SS) terdapat 5 orang responden dengan persentase nilai sebesar 21,7%. Namun, terdapat beberapa pegawai yang memilih kurang setuju dan tidak setuju, hal ini terjadi karena terlalu banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan sehingga terkadang para pegawai mengambil waktu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan

tersebut. Dapat dilihat pada tabel di atas, pilihan kurang setuju (KS) terdapat 5 orang responden dengan persentase 21,7%, dan pilihan tidak setuju (TS) terdapat 2 orang responden dengan persentase 8,7%.

5) Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang penting

Tabel 4.32
Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	8,7	8,7	8,7
4	8	34,8	34,8	43,5
5	13	56,5	56,5	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa pegawai melakukan pekerjaan dengan penuh ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dilihat dari jumlah *frecuency* terbanyak yaitu pilihan sangat setuju (SS) yaitu 13 orang responden dengan persentase 56,5%, kemudian pilihan setuju (S) terdapat 8 orang responden dengan persentase nilai sebesar 34,8%. Meskipun terdapat 2 orang responden memilih kurang setuju (KS) dengan persentase 8,7%, hal ini terjadi ketika pegawai menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat, sehingga terkadang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Pegawai memiliki sifat kerja keras yang tinggi

Tabel 4.33
Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	26,1	26,1	26,1
4	12	52,2	52,2	78,3
5	5	21,7	21,7	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa pegawai melakukan pekerjaan dengan sifat kerja keras yang tinggi. Hal ini dilihat dari jumlah *frecuency* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 12 orang responden dengan persentase 52,2%. Namun, terdapat 6 orang responden dengan pilihan kurang setuju (KS) dengan persentase 26,1%, hal ini dikarenakan setiap pegawai memiliki cara tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya ada yang memiliki sifat kerja keras yang tinggi ada juga yang biasa dalam menanggapi pekerjaannya. Kemudian, pilihan sangat setuju (SS) terdapat 5 orang responden dengan persentase nilai sebesar 21,7%.

7) Saling menjaga hubungan sosial yang baik antar pegawai

Tabel 4.34
Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	13,0	13,0	13,0
4	16	69,6	69,6	82,6

5	4	17,4	17,4	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa antar pegawai saling menjaga hubungan sosial yang baik. Hal ini dilihat dari jumlah *frequency* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 16 orang responden dengan persentase 69,6%, kemudian pilihan sangat setuju (SS) terdapat 4 orang responden dengan persentase 17,4%. Namun, terdapat 3 orang responden memilih kurang setuju (KS) dengan persentase nilai sebesar 13,0% hal ini biasanya karena kurangnya dukungan sosial dan perhatian antar sesama rekan kerja, sehingga terkadang hubungan emosional antar pegawai kurang nyaman.

8) Selalu berpikir dan bertindak positif dalam bekerja

Tabel 4.35

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	30,4	30,4	30,4
4	13	56,5	56,5	87,0
5	3	13,0	13,0	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa pegawai selalu berpikir dan bertindak positif dalam bekerja. Hal ini dilihat dari jumlah *frequency* terbanyak

yaitu pilihan setuju (S) yaitu 13 orang responden dengan persentase 56,5%. Namun, terdapat 7 orang responden dengan pilihan kurang setuju (KS) dengan persentase 30,4%, hal ini bisa saja terjadi jika pegawai dalam keadaan yang kurang stabil, sehingga terkadang terdapat kendala dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kemudian, pilihan sangat setuju (SS) terdapat 3 orang responden dengan persentase nilai sebesar 13,0%.

b. Perilaku

Berikut merupakan deskripsi indikator perilaku dari kinerja pegawai, yaitu:⁸²

- 1) Pegawai berperilaku baik dan santun

Tabel 4.36

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	16	69,6	69,6	69,6
Valid 5	7	30,4	30,4	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa pegawai berperilaku baik dan santun dalam melayani nasabah. Hal ini dilihat dari jumlah *frecuency* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 16 orang responden dengan persentase

⁸² Data diolah dengan IBM SPSS versi 21, pada tanggal 28 Agustus 2019.

69,6%, dan untuk pilihan setuju (S) terdapat 7 orang responden dengan persentase 30,4%.

2) Pegawai berpenampilan baik dan sopan

Tabel 4.37
Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	8,7	8,7	8,7
Valid 4	15	65,2	65,2	73,9
5	6	26,1	26,1	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa pegawai berpenampilan baik dan sopan dalam melayani nasabah. Hal ini dilihat dari jumlah *frecuency* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 15 orang responden dengan persentase 65,2%, kemudian untuk pilihan sangat setuju (SS) terdapat 6 orang responden dengan persentase 26,1%, dan untuk pilihan kurang setuju (KS) terdapat 2 orang responden dengan persentase 8,7% hal ini mungkin saja terjadi pada pegawai yang bertugas di luar kantor atau petugas lapangan.

3) Hadir tepat waktu merupakan disiplin kerja

Tabel 4.38
Y.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	21,7	21,7	21,7
4	10	43,5	43,5	65,2
5	8	34,8	34,8	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa hadir tepat waktu merupakan disiplin kerja yang harus dilakukan oleh setiap pegawai. Hal ini dilihat dari jumlah *frequency* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 10 orang responden dengan persentase 43,5%, kemudian untuk pilihan sangat setuju (SS) terdapat 8 orang responden dengan persentase 34,8%. Namun, disini terdapat 5 responden dengan persentase 21,7% yang memilih kurang setuju, hal ini terkadang terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat pada saat apel dan evaluasi di pagi hari.

4) Pekerjaan yang ditugaskan dapat diselesaikan sesuai target

Tabel 4.39
Y.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	4,3	4,3	4,3
3	7	30,4	30,4	34,8
4	10	43,5	43,5	78,3
5	5	21,7	21,7	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang ditugaskan dapat diselesaikan sesuai kebijakan atau target yang telah ditentukan oleh pimpinan. Hal ini dilihat dari jumlah *frecuency* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 10 orang responden dengan persentase 43,5%. Namun, untuk pilihan kurang setuju (KS) terdapat 7 orang responden dengan persentase 30,4% hal ini disebabkan banyak pekerjaan yang membutuhkan tenaga yang kuat untuk dapat diselesaikan. Kemudian untuk pilihan sangat setuju (SS) terdapat 5 orang responden dengan persentase 21,7%, dan untuk pilihan tidak setuju (TS) terdapat 1 orang responden 4,3%, hal ini bisa saja terjadi karena tidak semua pegawai memiliki sifat yang sama pada suatu instansi bank atau lainnya.

5) Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh totalitas

Tabel 4.40

Y.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	4,3	4,3	4,3
3	8	34,8	34,8	39,1
Valid 4	12	52,2	52,2	91,3
5	2	8,7	8,7	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh totalitas. Hal ini dilihat dari jumlah *frekuensi* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 12 orang responden dengan persentase 52,2%. Namun, selain itu juga terdapat pegawai yang merasa kurang setuju (KS) yaitu sebanyak 8 orang responden dengan persentase 34,8%, dalam dunia kerja tidak selamanya semua pegawai memiliki daya tahan tubuh yang kuat yang siap untuk kerja ekstra dan penuh totalitas. Oleh sebab itu, sebagian dari pegawai bank ini kurang setuju dengan pernyataan kuesioner tersebut dan bahkan ada yang memilih tidak setuju yaitu sebanyak 1 (satu) orang responden dengan nilai sebesar 4,3%. Dan untuk pilihan sangat setuju (SS) terdapat 2 orang responden dengan persentase 8,7%.

6) Pegawai melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab

Tabel 4.41

Y.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	26,1	26,1	26,1
Valid 4	12	52,2	52,2	78,3
5	5	21,7	21,7	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa pegawai melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Hal ini dilihat dari jumlah *frequency* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 12 orang responden dengan persentase 52,2%. Namun terdapat beberapa responden yang menjawab pilihan kurang setuju (KS) yaitu sebanyak 6 orang responden dengan persentase 26,1%, hal ini bisa saja terjadi karena para pegawai memiliki masing-masing tugas yang mempunyai tingkat kesulitan yang berbeda-beda. Kemudian untuk pilihan sangat setuju (SS) terdapat 5 orang responden dengan persentase 21,7%.

- 7) Pegawai mematuhi standar operasional prosedur yang ditetapkan perusahaan

Tabel 4.42
Y.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	8,7	8,7	8,7
3	4	17,4	17,4	26,1
Valid 4	11	47,8	47,8	73,9
5	6	26,1	26,1	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa pegawai melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Hal ini dilihat dari jumlah *frequency* terbanyak

yaitu pilihan setuju (S) yaitu 11 orang responden dengan persentase 47,8%, kemudian untuk pilihan sangat setuju (SS) terdapat 6 orang responden dengan persentase 26,1%. Namun, disini terdapat pegawai yang memilih kurang setuju (KS) terdapat 4 orang responden dengan persentase 17,4%, dan untuk pilihan tidak setuju (TS) terdapat 2 orang responden dengan persentase 8,7%. Dalam hal ada yang kurang setuju dan tidak setuju, para pegawai dalam suatu instansi memiliki cara tersendiri dalam bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaannya.

8) Pegawai bertanggung jawab atas kerahasiaan pekerjaan yang dilakukan

Tabel 4.43
Y.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	8,7	8,7	8,7
Valid 4	10	43,5	43,5	52,2
5	11	47,8	47,8	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa pegawai bertanggung jawab atas kerahasiaan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dilihat dari jumlah *frekuensi* terbanyak yaitu pilihan sangat setuju (SS) yaitu 11 orang responden dengan persentase 47,8%, kemudian untuk pilihan setuju (S)

terdapat 10 orang responden dengan persentase 43,5%, dan untuk pilihan kurang setuju (KS) terdapat 2 orang responden dengan persentase 8,7%.

c. Hasil

Berikut merupakan deskripsi indikator hasil dari kinerja pegawai, yaitu:⁸³

- 1) Pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan motivasi kerja

Tabel 4.44
Y.17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	4,3	4,3	4,3
3	3	13,0	13,0	17,4
Valid 4	16	69,6	69,6	87,0
5	3	13,0	13,0	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan motivasi kerja bagi para pegawai. Hal ini dilihat dari jumlah *frecuency* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 16 orang responden dengan persentase 69,9%, kemudian untuk pilihan sangat setuju (SS) terdapat 3 orang responden dengan persentase 13,0%. Akan tetapi, terdapat 3 orang responden memilih kurang setuju (KS) dengan

⁸³ Data diolah dengan IBM SPSS versi 21, pada tanggal 28 Agustus 2019

persentase 13,0%, dan untuk pilihan tidak setuju (TS) terdapat 1 orang responden dengan persentase 4,3%, dalam hal ini beberapa pegawai masih merasa kurang termotivasi dengan penetapan target yang ditentukan oleh bank, hal ini disebabkan karena terlalu banyak tekanan target dari pimpinan yang harus segera diselesaikan sehingga pegawai merasa lelah dan semangat mulai berkurang.

2) Hasil kualitas pekerjaan pegawai baik

Tabel 4.45
Y.18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	4,3	4,3	4,3
3	2	8,7	8,7	13,0
Valid 4	16	69,6	69,6	82,6
5	4	17,4	17,4	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa pegawai telah melakukan pekerjaan dengan baik dan dengan kualitas yang baik. Hal ini dilihat dari jumlah *frequency* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 16 orang responden dengan persentase 69,9%, kemudian untuk pilihan sangat setuju (SS) terdapat 4 orang responden dengan persentase 17,4%. Namun, terdapat 2 orang responden dengan persentase 8,7% memilih kurang setuju (KS) dan pilihan tidak setuju (TS) terdapat 1 orang responden dengan persentase

4,3%, dalam hal ini meskipun pegawai telah melakukan pekerjaannya secara maksimal, namun disini pegawai tetap merasa kurang dengan hasil kerjanya, karena disini pegawai membutuhkan perhatian lebih dari pimpinan. Karena salah satu penyebab dari menurunnya kinerja pegawai itu adalah kurangnya perhatian dan pujian dari pimpinan.

- 3) Standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan dapat dicapai dengan baik dan optimal

Tabel 4.46
Y.19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	4,3	4,3	4,3
3	6	26,1	26,1	30,4
Valid 4	14	60,9	60,9	91,3
5	2	8,7	8,7	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan dapat dicapai dengan baik dan optimal. Hal ini dilihat dari jumlah *frequency* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 14 orang responden dengan persentase 60,9%. Namun, terdapat 6 orang responden yang memilih kurang setuju dengan persentase 26,1% dan yang memilih tidak setuju terdapat 1 orang responden dengan persentase 4,3% hal ini biasanya terjadi karena masih kurangnya pengetahuan dan kemampuan

yang dimiliki oleh para pegawai, sehingga kualitas pekerjaannya masih kurang seperti yang telah ditetapkan oleh instansi. Kemudian untuk pilihan sangat setuju (SS) terdapat 2 orang responden dengan persentase 8,7%.

- 4) Standar kuantitas kerja yang ditetapkan perusahaan dapat dicapai dengan baik dan optimal

Tabel 4.47
Y.20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	39,1	39,1	39,1
4	11	47,8	47,8	87,0
5	3	13,0	13,0	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa standar kuantitas kerja yang ditetapkan perusahaan dapat dicapai dengan baik dan optimal. Hal ini dilihat dari jumlah *frecuency* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 11 orang responden dengan persentase 47,8%. Namun, terdapat 9 orang responden memilih pernyataan kurang setuju (KS) dengan persentase 39,1%, hal ini terjadi apabila kinerja pegawai masih kurang jika diukur dari segi kuantitas pekerjaan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, pimpinan harus memberikan perhatian lebih kepada pegawainya dengan melakukan

pengembangan sumber daya manusia dan memberikan pelatihan kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Kemudian untuk pilihan sangat setuju (SS) terdapat 3 orang responden dengan persentase 13,0%.

5) Pencapaian tingkat volume pekerjaan pegawai sudah sesuai dengan target perusahaan

Tabel 4.48

Y.21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	21,7	21,7	21,7
4	13	56,5	56,5	78,3
5	5	21,7	21,7	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa pencapaian tingkat volume pekerjaan pegawai sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dilihat dari jumlah *frecuency* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 13 orang responden dengan persentase 56,5%, kemudian untuk pilihan sangat setuju (SS) terdapat 5 orang responden dengan persentase 21,7%. Namun, terdapat 5 orang responden dengan persentase 21,7% memilih kurang setuju (KS), karena menurut sebagian pegawai, meskipun target sudah dicapai dengan baik, akan tetapi terkadang beberapa pegawai merasa masih kurang dengan hasil yang telah dicapainya.

6) Kuantitas pekerjaan pegawai sudah sesuai dengan kemampuan dan skill

Tabel 4.49
Y.22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	17,4	17,4	17,4
Valid 4	17	73,9	73,9	91,3
5	2	8,7	8,7	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa kuantitas pekerjaan pegawai sudah sesuai dengan kemampuan dan skill. Hal ini dilihat dari jumlah *frecuency* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 17 orang responden dengan persentase 73,9%. Namun, terdapat 4 orang responden memilih kurang setuju (KS) dengan persentase 17,4%, hal ini disebabkan karena pegawai masih merasa kurang mampu dengan skill dan kemampuan yang ia miliki. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawainya PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal mengadakan pelatihan untuk para pegawainya secara berkala sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kemudian, untuk pilihan sangat setuju (SS) terdapat 2 orang responden dengan persentase 8,7%.

7) Kinerja pegawai dilihat dari hasil yang maksimal

Tabel 4.50
Y.23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	13,0	13,0	13,0
Valid 4	17	73,9	73,9	87,0
5	3	13,0	13,0	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Sumber data dikelola menggunakan *software spss v.21*

Berdasarkan hasil dari tabel IBM SPSS versi 21 di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dilihat dari hasil yang maksimal. Hal ini dilihat dari jumlah *frecuency* terbanyak yaitu pilihan setuju (S) yaitu 17 orang responden dengan persentase 73,9%, kemudian untuk pilihan sangat setuju (SS) terdapat 3 orang responden dengan persentase 13,0%. Namun, terdapat 3 orang responden memilih kurang setuju (KS) dengan persentase 13,0%, dalam hal ini pegawai merasa masih kurang maksimal dari hasil kinerja yang telah diselesaikan.

Berdasarkan hasil paparan persentase nilai kuesioner di atas, secara umum dapat disimpulkan secara umum bahwa kinerja pegawai pada PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal sudah baik, hal ini terbukti dengan berbagai prestasi yang telah di capai oleh PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal sendiri, seperti penghargaan *infobank awards* pada tahun 2014 dan pada tahun 2017 PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal

termasuk dalam katagori kinerja keuangan yang sehat dengan asset 25 Milyar. Dalam pencapai prestasi tersebut, para pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal harus tetap semangat dan kerja keras dalam mencapai target yang telah ditentukan. Karena kemampuan pegawai merupakan salah satu asset terbesar yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia yang handal dan mempunyai skill yang baik, suatu perusahaan atau instansi akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Akan tetapi, pada PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal jika dilihat dari hasil persentase *frecuency* tabel di atas, secara umum semua item pernyataan kuesioner tentang kinerja pegawai mendapat respon setuju dari responden meskipun terdapat beberapa responden yang merasa kurang setuju dan tidak setuju, hal tersebut sesuai dengan kinerja yang telah dicapai oleh masing-masing pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal

Berdasarkan hasil dari analisis dan hasil data di atas, dapat kita simpulkan berdasarkan hasil dari *output* IBM SPSS versi 21, yaitu pada uji-t dan probability bahwa kedua pengujian hipotesis tersebut menolak H_0 dan menerima H_a . Pada uji-t, terlihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar $4,878 > 2,069$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, atau terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. BPR Syariah

PNM Patuh Beramal. Sedangkan, dilihat dari segi *probability* yaitu nilai *Sig.* (*2-tailed*) lebih kecil dari nilai α (*alpha*), yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a di terima. Dengan demikian, dari hasil uji hipotesis ini, secara umum dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal.

Dilihat dari hasil tabel *model summary*, menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai kuat positif, di mana nilai $r = 0,729$. Arti positif adalah hubungan antara variabel X dan Y searah. Maksud dari searah di sini adalah, semakin kondusif kualitas lingkungan kerja, maka semakin besar juga pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, nilai koefisien determinasi (*r square*) sebesar 0,531. Artinya kinerja pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 0,531 atau 53,1% dan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun variabel atau faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain lingkungan kerja adalah motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik.⁸⁴

Oleh sebab itu, pimpinan PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal harus selalu memperhatikan lingkungan kerja tempat pegawai beraktivitas

⁸⁴ Donni Juni Priansa, *Manajemen Kinerja Kepegawaian...*, hlm. 51.

setiap harinya sehingga kinerja pegawai akan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai. Jika tujuan perusahaan tercapai, dampaknya bukan hanya pada perusahaan saja, akan tetapi kepada semua pegawai akan merasa bangga dengan hasil atau kinerja yang telah mereka lakukan, karena mereka memiliki suatu prestasi yang mereka banggakan dan semangat kerja pegawai akan terus di tingkatkan sesuai dengan skill dan kemampuan yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan teori, yaitu lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menghasilkan:⁸⁵

- a. Peningkatan produktivitas;
- b. Peningkatan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen;
- c. Penurunan biaya kesehatan dan asuransi;
- d. Fleksibilitas dan adaptasi yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan; dan
- e. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Lingkungan kerja memiliki ciri yang khas dengan kegiatan sehari-hari pegawai. Salah satu bentuk dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan cara memenuhi semua kebutuhan yang dibutuhkan oleh para pegawai dalam operasional kerja, karena para pegawai akan merasa diperhatikan dan dihargai jika kebutuhannya terpenuhi.

⁸⁵ Siti Al Fajar dan Tri Heru, *Manajemen Sumberdaya Manusia...*, hlm. 206.

Dalam suatu lingkungan kerja, pimpinan harus bisa menciptakan suasana kerja yang hangat, nyaman dan harmonis. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kejenuhan kerja (*bornout*), sehingga pimpinan harus selalu memperhatikan para pegawai dengan menetapkan kebijakan yang mampu mensejahterakan para pegawainya, sehingga dengan kebijakan tersebut para pegawai dapat mengembangkan dan meningkatkan skill dan kemampuan yang dimiliki, disertai dengan semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Karena inti dari suatu kesuksesan sebuah organisasi perusahaan itu adalah menciptakan lingkungan kerja aman, nyaman, kondusif, saling menghargai dan menghormati antara pimpinan, bawahan maupun sesama bawahan. Sesuai dengan teori dan hasil penelitian ini, yaitu dilihat dari hasil tabel *Coefficients* menunjukkan bahwa model persamaan regresi sederhana kinerja pegawai yang di pengaruhi lingkungan kerja, yaitu $Y = 20,935 + 1,304X$. Di mana, nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk lingkungan kerja bernilai positif yaitu sebesar 1,304 yang berarti jika nilai lingkungan kerja meningkat 1 poin, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,304 poin.

BAB V

PENUTUP

C. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal), dapat ditarik kesimpulannya bahwa dilihat dari uji hubungan yaitu pertama, dilihat dari hasil uji t, dari hasil *output Coefficients*, nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar $4,878 > 2,069$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, atau terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal. Kemudian, yang kedua dengan melihat teknik probabilitas dari hasil *output SPSS* versi 21, yaitu nilai *Sig. (2-tailed)* lebih kecil dari nilai α (*alpha*) yaitu $Sig = 0,000 < 0,05$ sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dari hasil uji hipotesis ini secara umum dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal.

Kemudian, berdasarkan hasil dari uji regresi linier sederhana, hasil dari tabel *model summary*, menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai kuat positif, dimana artinya $r = 0,729$. Arti positif adalah hubungan antara variabel X dan Y searah. Maksud dari searah disini adalah, semakin kondusif kualitas lingkungan kerja, maka semakin besar juga pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, nilai koefisien

determinasi (*r square*) sebesar 0,531. Artinya kinerja pegawai PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal di pengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 0,531 atau 53,1% dan sisanya sebesar 46,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kemudian dari hasil tabel *Coefficients* menunjukkan bahwa model persamaan regresi sederhana kinerja pegawai yang dipengaruhi lingkungan kerja, yaitu $Y = 20,935 + 1,304X$, di mana nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk lingkungan kerja bernilai positif yaitu sebesar 1,304 yang berarti jika nilai lingkungan kerja meningkat 1 poin, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,304 poin.

D. Saran

1. Untuk PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal harus memperhatikan lingkungan kerja yaitu dengan menetapkan kebijakan yang dapat memberikan kenyamanan kepada semua pegawai. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, bahwa lingkungan kerja di lingkungan PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal harus memperhatikan lingkungan kerja untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja para pegawainya. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan pendapatan dan mengharumkan nama baik bank. PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal juga harus memperhatikan variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam operasional bank.

2. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Disarankan juga bagi peneliti selanjutnya untuk lebih detail dalam memaparkan penyajian data karakteristik responden.



Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Sumantri, *Kesehatan Lingkungan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Bahrur Rosyid, *Manajemen dan Aplikasinya Dalam Organisasi*, Mataram: IAIN Mataram, 2015.
- Benny Setyadi, Dkk, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 21 No. 1 April 2015.
- Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto, “Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMK)*, vol. 17, no. 2, September 2015.
- Diana Khairani Sofyan, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA”, *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, Vol.2 No.1, Universitas Malikusaleh, 2013.
- Dokumen laporan keuangan triwulan PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal priode bulan maret dan juni 2019, pada tanggal 22 Juli 2019.
- Donni Juni Priansa, *Manajemen Kinerja Kepegawaian*, Bandung: Cv Pustaka Setia, 2017.
- Eldaa Cintia dan Alini Gilang, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung I*, E-Proceeding of Management : Vol.3, No.1 April 2016.
- Hafizah, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Mataram”, (*Skripsi*, FEBI UIN Mataram, Mataram, 2018).
- Heny Sidanti, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”, *Jurnal JIBEKA*, Volume 9 Nomor 1 Februari 2015.
- Humas Otoritas Jasa keuangan (OJK) “Bank Syariah”, dalam <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/Pages/Bank-Syariah.aspx>, diakses tanggal 12 Maret 2019, pukul 08.35.
- Juliansyah Noor, *Metodelogi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana, 2013.

- Lukmanul Hakim, “Semester I, Kinerja BPR Syariah Tumbuh Positif”, dalam <https://radarlombok.co.id/semester-kinerja-bpr-syariah-tumbuh-positif.html>, diakses pada tanggal 12 Juli 2019, pukul 08.53.
- Muhammad Nashiruddin Al Albani, *Shahih Sunan At-Tirmidzi (3)*, Jakarta: Pustaka Azzam, 2007.
- Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Prenada Media, 2016.
- Nasib Dan Martin, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai”, *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, ISSN 2622-9986, STMIK Royal – AMIK Royal, 2018.
- Nela Pima Rahmawanti, Dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 No. 2 Maret 2014.
- Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005.
- Publikasi Berita, PNM “PNM Raih Penghargaan Infobank Awards 2014”, dalam <http://Bumn.Go.Id/Pnm/Berita/0-PNM-Raih-Penghargaan-Infobank-Awards-2014>, diakses pada tanggal 12 Juli 2019, pukul 08.42.
- Rasm Utsmani, *Al-Qur'an & Terjemahnya Al-Akhyar*, Bekasi: Kementerian Agama Republik Indonesia, 2015.
- Siti Al Fajar dan Tri Heru, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2010.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Jakarta: Prenada Media Group, 2015.
- Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Jakarta: Kencana, 2017.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Perpustakaan **UIN** Mataram

Lampiran 1: Daftar Pernyataan Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal)

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Beri tanda centang (√) pada pilihan jawaban atas pernyataan yang diberikan mengenai pernyataan pada pilihan jawaban yang telah disediakan.

Contoh Pengisian:

Sangat Setuju	5	<input checked="" type="checkbox"/>
Setuju	4	<input type="checkbox"/>
Kurang Setuju	3	<input type="checkbox"/>
Tidak Setuju	2	<input type="checkbox"/>
Sangat Tidak Setuju	1	<input type="checkbox"/>

Data Pribadi:

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon saudara mengisi data kepegawaian terakhir terlebih dahulu dengan cara memberi tanda centang (√) pada pilihan jawaban.

1. Jenis kelamin:

Laki-laki

Wanita

2. Usia:

20-30

31-40

41-50

51-60

3. Status pernikahan:

Menikah

Lajang

4. Pendidikan:

SMA/Sederajat

Diploma III

Sarjana (Strata 1)

Strata 2 (S-2)



Perpustakaan UIN Mataram

Isilah pernyataan kuesioner Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal dibawah ini.

a. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Lingkungan Kerja Fisik					
1	Pengaturan tata ruang kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja					
2	Pengaturan cahaya dalam dalam ruangan kerja memberikan konsentrasi dalam bekerja					
3	Suhu dan kelembapan udara di ruangan kerja baik					
4	Lingkungan kerja yang bersih memberikan kenyamanan dalam bekerja					
5	Terhindar dari suara bising mesin membuat nyaman dan konsentrasi dalam bekerja					
6	Keamanan kerja sangat diperhatikan oleh pimpinan					
	Lingkungan Kerja Non Fisik					
7	Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau pimpinan					
8	Pimpinan memberikan solusi atau ikut serta ketika pegawai menghadapi masalah					
9	Hubungan kerjasama antar kelompok baik					
10	Hubungan komunikasi antara pimpinan dan pegawai baik					
11	Hubungan sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan di lingkungan kerja perusahaan					
12	Pegawai memiliki sifat terbuka atas informasi yang berhubungan dengan pekerjaan					
13	Komunikasi antar pegawai baik					

b. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Sifat					
1	Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi					
2	Pegawai menjalani pekerjaan dengan baik					
3	Pegawai melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan jujur					
4	Manajemen waktu dalam bekerja efisien					
5	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang penting					
6	Pegawai memiliki sifat kerja keras yang tinggi					
7	Saling menjaga hubungan sosial yang baik antar pegawai					
8	Selalu berpikir dan bertindak positif dalam bekerja					
	Perilaku					
9	Pegawai berperilaku baik dan santun					
10	Pegawai berpenampilan baik dan sopan					
11	Hadir tepat waktu merupakan disiplin kerja yang harus ditaati					
12	Pekerjaan yang ditugaskan dapat diselesaikan sesuai target					
13	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh totalitas					
14	Pegawai melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
15	Pegawai mematuhi standar operasional prosedur yang ditetapkan perusahaan					
16	Pegawai bertanggung jawab atas kerahasiaan pekerjaan yang dilakukan					
	Hasil					
17	Pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan motivasi kerja					
18	Hasil kualitas pekerjaan pegawai baik					
19	Standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan dapat dicapai dengan baik dan optimal					
20	Standar kuantitas kerja yang ditetapkan perusahaan dapat dicapai dengan baik dan optimal					

21	Pencapaian tingkat volume pekerjaan pegawai sudah sesuai dengan target perusahaan					
22	Kuantitas pekerjaan pegawai sudah sesuai dengan kemampuan dan skill					
23	Kinerja pegawai dilihat dari hasil yang maksimal					



Perpustakaan UIN Mataram

Lampiran 2: Data Jawaban Responden

a. Variabel lingkungan kerja

No	Lingkungan Kerja (X)													Total X
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	
1	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	56
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	50
3	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	53
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	64
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	60
6	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	55
7	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
8	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	47
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
11	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	56
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	62
13	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	54
14	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	50
15	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	44
16	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	47
17	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	47
18	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	46
19	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	49
20	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	60

21	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	59
22	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	60
23	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	57

b. Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)																					Total Y		
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21		Y.22	Y.23
1	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	92
2	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	103
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	102
6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	92
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
8	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	99
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
11	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	102
12	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	101
13	4	4	3	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	84
14	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	4	75
15	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	78
16	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	71
17	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	79
18	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	81

19	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	83
20	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	97
21	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	91
22	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	91
23	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	90

Lampiran 3: Hasil Uji Validitas Data

a. Variabel Lingkungan Kerja

		Correlations													
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	TOTAL_X
X.1	Pearson Correlation	1	,324	,503*	,389	,318	,346	,340	,439*	,454*	,418*	,352	,318	,840**	,589**
	Sig. (2-tailed)		,131	,014	,066	,139	,105	,113	,036	,030	,047	,100	,139	,000	,003
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X.2	Pearson Correlation	,324	1	,612**	,518*	,361	,465*	,929**	,432*	,421*	,535**	,400	,361	,407	,708**
	Sig. (2-tailed)	,131		,002	,011	,090	,025	,000	,040	,045	,009	,059	,090	,054	,000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X.3	Pearson Correlation	,503*	,612**	1	,475*	,560**	,284	,675**	,828**	,615**	,648**	,620**	,560**	,572**	,813**
	Sig. (2-tailed)	,014	,002		,022	,005	,188	,000	,000	,002	,001	,002	,005	,004	,000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X.4	Pearson Correlation	,389	,518*	,475*	1	,453*	,474*	,430*	,231	,467*	,295	,501*	,453*	,592**	,624**
	Sig. (2-tailed)	,066	,011	,022		,030	,022	,040	,288	,025	,173	,015	,030	,003	,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X.5	Pearson Correlation	,318	,361	,560**	,453*	1	,528**	,279	,601**	,887**	,554**	,803**	1,000**	,564**	,818**

	Sig. (2-tailed)	,139	,090	,005	,030		,010	,197	,002	,000	,006	,000	,000	,005	,000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X.6	Pearson Correlation	,346	,465*	,284	,474*	,528**	1	,408	,375	,482*	,390	,470*	,528**	,530**	,639**
	Sig. (2-tailed)	,105	,025	,188	,022	,010		,054	,078	,020	,066	,024	,010	,009	,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X.7	Pearson Correlation	,340	,929**	,675**	,430*	,279	,408	1	,519*	,345	,577**	,404	,279	,405	,688**
	Sig. (2-tailed)	,113	,000	,000	,040	,197	,054		,011	,107	,004	,056	,197	,056	,000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X.8	Pearson Correlation	,439*	,432*	,828**	,231	,601**	,375	,519*	1	,670**	,724**	,665**	,601**	,551**	,786**
	Sig. (2-tailed)	,036	,040	,000	,288	,002	,078	,011		,000	,000	,001	,002	,006	,000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X.9	Pearson Correlation	,454*	,421*	,615**	,467*	,887**	,482*	,345	,670**	1	,711**	,801**	,887**	,664**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,030	,045	,002	,025	,000	,020	,107	,000		,000	,000	,000	,001	,000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X.10	Pearson Correlation	,418*	,535**	,648**	,295	,554**	,390	,577**	,724**	,711**	1	,613**	,554**	,566**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,047	,009	,001	,173	,006	,066	,004	,000	,000		,002	,006	,005	,000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X.11	Pearson Correlation	,352	,400	,620**	,501*	,803**	,470*	,404	,665**	,801**	,613**	1	,803**	,483*	,816**
	Sig. (2-tailed)	,100	,059	,002	,015	,000	,024	,056	,001	,000	,002		,000	,020	,000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X.12	Pearson Correlation	,318	,361	,560**	,453*	1,000**	,528**	,279	,601**	,887**	,554**	,803**	1	,564**	,818**
	Sig. (2-tailed)	,139	,090	,005	,030	,000	,010	,197	,002	,000	,006	,000		,005	,000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X.13	Pearson Correlation	,840**	,407	,572**	,592**	,564**	,530**	,405	,551**	,664**	,566**	,483*	,564**	1	,769**
	Sig. (2-tailed)	,000	,054	,004	,003	,005	,009	,056	,006	,001	,005	,020	,005		,000

Y.5	Pearson Correlation	,299	,344	,560*	,610*	1	,434*	,306	,306	,385	,485*	,141	,566*	,462*	,530*	,604*	,697*	,404	,608*	,483*	,384	,304	,525*	,392	,642**
	Sig. (2-tailed)	,166	,108	,005	,002		,039	,155	,156	,070	,019	,520	,005	,027	,009	,002	,000	,056	,002	,020	,071	,158	,010	,064	,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y.6	Pearson Correlation	,436*	,400	,525*	,568*	,434*	1	,349	,676*	,315	,243	,522*	,682*	,690*	,452*	,495*	,235	,377	,478*	,537*	,630*	,191	,490*	,493*	,667**
	Sig. (2-tailed)	,037	,059	,010	,005	,039		,103	,000	,143	,264	,011	,000	,000	,030	,016	,281	,076	,021	,008	,001	,382	,018	,017	,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y.7	Pearson Correlation	,569*	,434*	,580*	,563*	,306	,349	1	,270	,291	,537*	,306	,598*	,379	,463*	,547*	,321	,857*	,360	,735*	,617*	,599*	,485*	,464*	,678**
	Sig. (2-tailed)	,005	,039	,004	,005	,155	,103		,212	,177	,008	,155	,003	,075	,026	,007	,135	,000	,092	,000	,002	,003	,019	,026	,000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y.8	Pearson Correlation	,240	,387	,466*	,418*	,306	,676*	,270	1	,627*	,570*	,602*	,696*	,647*	,676*	,517*	,380	,277	,518*	,402	,706*	,415*	,360	,669*	,694**
	Sig. (2-tailed)	,270	,068	,025	,047	,156	,000	,212		,001	,005	,002	,000	,001	,000	,012	,074	,200	,011	,058	,000	,049	,091	,000	,000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y.9	Pearson Correlation	,182	,275	,297	,350	,385	,315	,291	,627*	1	,634*	,139	,373	,329	,452*	,387	,480*	,233	,287	,256	,396	,287	,302	,370	,491*
	Sig. (2-tailed)	,405	,203	,169	,101	,070	,143	,177	,001		,001	,528	,080	,125	,030	,068	,020	,286	,185	,238	,061	,185	,161	,082	,017
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y.10	Pearson Correlation	,041	,172	,404	,418*	,485*	,243	,537*	,570*	,634*	1	,258	,633*	,485*	,578*	,644*	,533*	,631*	,585*	,578*	,578*	,468*	,513*	,604*	,675**
	Sig. (2-tailed)	,854	,433	,056	,047	,019	,264	,008	,005	,001		,234	,001	,019	,004	,001	,009	,001	,003	,004	,004	,024	,012	,002	,000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y.11	Pearson Correlation	,319	,388	,443*	,238	,141	,522*	,306	,602*	,139	,258	1	,613*	,592*	,522*	,484*	,076	,383	,623*	,417*	,591*	,534*	,380	,345	,594**
	Sig. (2-tailed)	,137	,068	,034	,273	,520	,011	,155	,002	,528	,234		,002	,003	,011	,019	,732	,071	,001	,048	,003	,009	,073	,107	,003
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y.12	Pearson Correlation	,402	,512*	,749*	,695*	,566*	,682*	,598*	,696*	,373	,633*	,613*	1	,733*	,759*	,827*	,545*	,706*	,728*	,709*	,788*	,647*	,493*	,730*	,905**

Y.20	Pearson Correlation	,340	,548*	,738*	,667*	,384	,630*	,617*	,706*	,396	,578*	,591*	,788*	,639*	,817*	,768*	,538*	,640*	,587*	,808*	1	,685*	,446*	,758*	,871**
	Sig. (2-tailed)	,113	,007	,000	,001	,071	,001	,002	,000	,061	,004	,003	,000	,001	,000	,000	,008	,001	,003	,000		,000	,033	,000	,000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y.21	Pearson Correlation	,532*	,650*	,715*	,532*	,304	,191	,599*	,415*	,287	,468*	,534*	,647*	,378	,669*	,749*	,411	,605*	,500*	,685*	,685*	1	,262	,516*	,732**
	Sig. (2-tailed)	,009	,001	,000	,009	,158	,382	,003	,049	,185	,024	,009	,001	,076	,000	,000	,051	,002	,015	,000	,000		,227	,012	,000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y.22	Pearson Correlation	,326	,415*	,503*	,463*	,525*	,490*	,485*	,360	,302	,513*	,380	,493*	,656*	,490*	,474*	,374	,638*	,786*	,574*	,446*	,262	1	,338	,657**
	Sig. (2-tailed)	,129	,049	,015	,026	,010	,018	,019	,091	,161	,012	,073	,017	,001	,018	,022	,078	,001	,000	,004	,033	,227		,114	,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y.23	Pearson Correlation	,172	,336	,513*	,589*	,392	,493*	,464*	,669*	,370	,604*	,345	,730*	,609*	,617*	,677*	,663*	,521*	,516*	,632*	,758*	,516*	,338	1	,740**
	Sig. (2-tailed)	,433	,117	,012	,003	,064	,017	,026	,000	,082	,002	,107	,000	,002	,002	,000	,001	,011	,012	,001	,000	,012	,114		,000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Total_Y	Pearson Correlation	,526*	,702*	,873*	,803*	,642*	,667*	,678*	,694*	,491*	,675*	,594*	,905*	,800*	,857*	,906*	,654*	,772*	,802*	,848*	,871*	,732*	,657*	,740*	1
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,017	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Lampiran 4: Hasil Uji Realiabelitas Instrument Penelitian

a. Lingkungan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,933	13

b. Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,962	23



Perpustakaan UIN Mataram

Lampiran 5: Hasil Uji Hipotesis Data

a. Melihat hasil uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,935	14,747		1,420	,170
1 Lingkungan Kerja	1,304	,267	,729	4,874	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Melihat hasil probability

Correlations

		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,729**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	23	23
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,729**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	23	23

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

Lampiran 6: Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,729 ^a	,531	,508	8,076

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja



BPRS PNM PATUH BERAMAL

PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH PNM PATUH BERAMAL



Nomor : 257/BPRS-PB/08/2019
 Kepada : Kementerian Agama Republik Indonesia Universitas Islam Negeri (UIN)
 Dari : BPR Syariah PNM Patuh Beramal
 Hari/Tanggal : Selasa, 06 Agustus 2019
 Perihal : **Surat Konfirmasi Izin Melakukan Penelitian**

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan berkah dan rahmat-Nya bagi kita semua. Amin.

Terkait Surat Permohonan Izin Penelitian No. 915/un.12/FEBI/PP.00.9/7/2019 tanggal 26 juli 2019 Prihal tersebut diatas, maka dengan ini kami Memberikan Izin melakukan Penelitian kepada mahasiswi atas nama sebagai berikut.

Nama : Atikah Nurpatayat
 Nim : 1502151826
 Prigram studi : Perbankan Syariah

Demikian surat persetujuan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb
 PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal

Yanuar Alfian
 Direktur utama



Rahmat Kushardono
 direktur

Perpustakaan UIN Mataram