

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
PADA PT BANK BTN SYARI'AH KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh

**SILFIA PUTRI
NIM : 16510081**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
PADA PT BANK BTN SYARI'AH KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

**SILFIA PUTRI
NIM : 16510081**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
PADA BTN SYARIAH CABANG KOTA MALANG**

Oleh

SILFIA PUTRI
NIM : 16510081

Telah disetujui pada tanggal 1 April 2020

Dosen Pembimbing,

Syahirul Alim, SE.,MM
NIP 197712232009121002

Mengetahui :

Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, M.M.,CRA

NIP 19670816 2003121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Silfia Putri

NIM : 16510081

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT BANK BTN SYARI'AH KOTA MALANG

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 22 Agustus 2020

Hormat saya,


Silfia Putri
NIM: 16510081

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT, kupersembahkan karya sederhana ini untuk yang istimewa dan paling istimewa yaitu:

Kedua orang tu aku tercinta Bapak Jasuri dan Ibu Naning Mulyati terimakasih atas tetesan keringat, doa serta nasehat yang terus diberikan tanpa mengenal waktu demi kesuksesan dan kebahagiaanmu kelak. Semoga Allah selalu melindungi dan membalas semua kebaikanmu. Amin

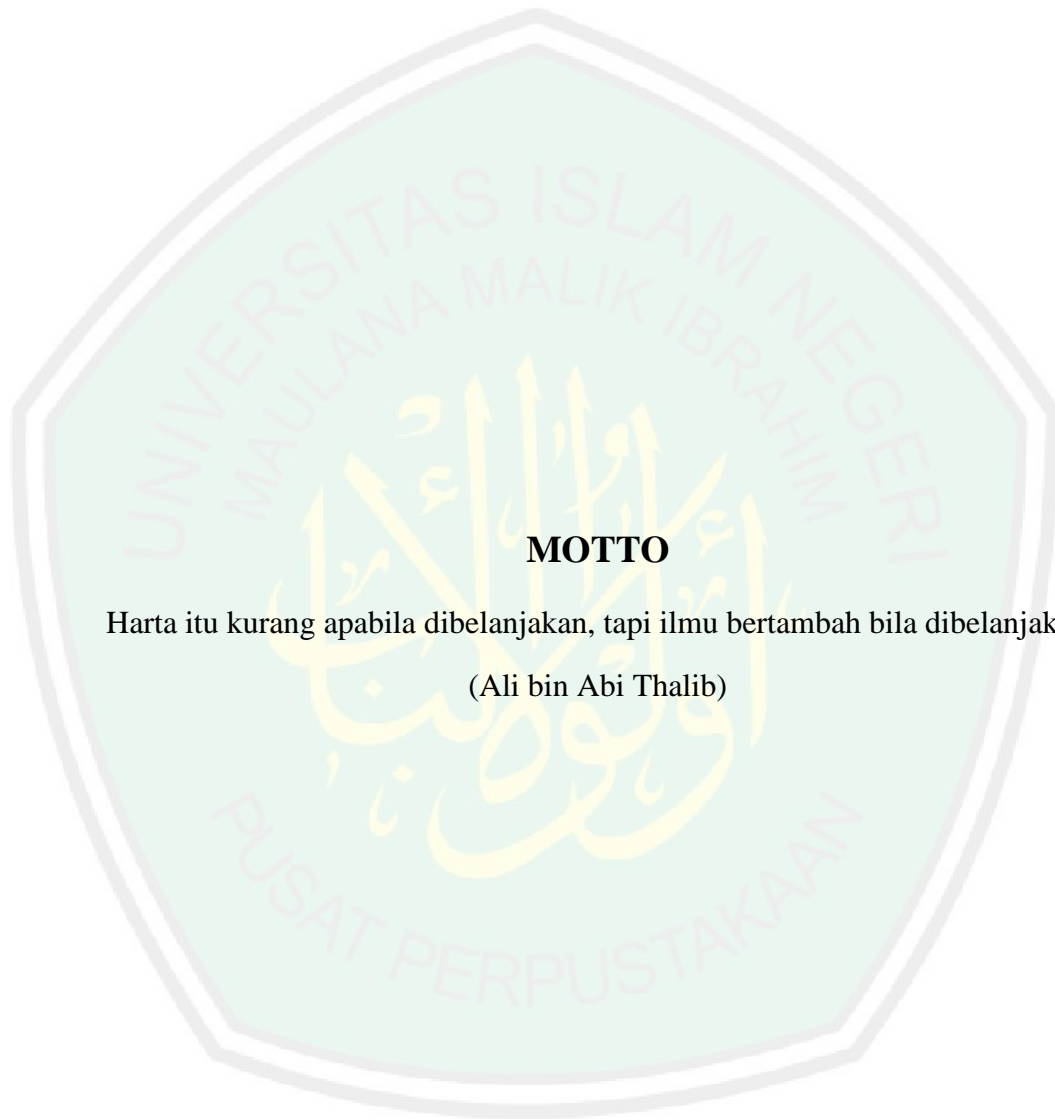
Adikku Talcha Asyibilia Lam'aa beserta keluarga tercinta terimakasih atas keceriaan, dukungansertasemangat yang diberikan selama mengerjakan skripsi ini. Semoga Allah selalu melindungi dan membalas semua kebaikanmu. Amin

Untuk dosen pembimbingku Bapak Syahirul Alim terimakasih banyak atas bimbingannya dan kesabarannya dalam membimbing saya selama menyelesaikan skripsi ini

Terima kasih juga untuk seluruh sahabat-sahabatku Zahro, Nadya, Liya, Oci, Riska, Sinta, Tirta, Fiza sudah menjadi penghibur, penyemangat, dan menjadi keluargaku selama ini yang selalu menemani di saat-saat terpurukku dalam melewati ini semua

Teman-teman JurusanManajemen, yang sudah banyak membari warna selama berada di bangku perkuliahan ini.

Almamaterku tercinta FakultasEkonomiUniversitas Islam NegeriMaulana Malik Ibrahim Malang.



MOTTO

Harta itu kurang apabila dibelanjakan, tapi ilmu bertambah bila dibelanjakan

(Ali bin Abi Thalib)

KATA PENGANTAR

Penulis panjatkan Puji serta rasa Syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat serta hidayah-Nya kepada penulis, dengan segala rahmat yang diberikan maka penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yakni skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada PT Bank BTN Syari’ah Kota Malang)”. Disusunnya skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai derajat Sarjana Manajemen yang harus ditempuh oleh mahasiswa.

Sepanjang proses penyelesaian skripsi ini jelas tidak luput dari dukungan serta berbagai dukungan dari pihak-pihak tertentu. Oleh sebab itu, dengan rasa rendah hati dan kesungguhan, maka penulis menghaturkan banyak terima kasih serta rasa syukur yang tidak terhingga kepada Allah SWT dan penulis haturkan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas segala bantuan serta kemudahan dalam penyusunan skripsi kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM., CRA, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

4. Bapak Syahirul Alim, SE., MM, selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ayah, Ibu, Adik dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spriritual.
7. Bapak dan Ibu Pegawai Bank BTN Syari'ah Kota Malanb
8. Sahabat-sahabati Manajemen 2016 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

Penulis sadar dan memahami bahwa dalam penyusunan serta penyelesaian skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu kritik, saran serta masukan yang dapat membangun sangat diharapkan penulis demi kesempurnaan tugas skripsi ini. Diharapkan skripsi ini dapat memberi manfaat dalam menyumbang kontribusi pengembangan pendidikan di Jurusan Manajemen untuk masa yang akan datang.

Malang, 22 Agustus 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN SAMPUL DALAM	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	13
2.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Kajian Teoritis.....	17
2.2.1 Lingkungan Kerja.....	18
2.2.1.1 Pengertian Lingkungan kerja	19
2.2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	19
2.2.1.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	19

2.2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	20
2.2.1.5 Lingkungan Kerja Dalam Islam.....	21
2.2.2 Kinerja Karyawan	24
2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.2.2.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan	25
2.2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	27
2.2.2.4 Kinerja Karyawan Dalam Islam.....	28
2.2.3 Kepuasan Kerja	30
2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	30
2.2.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	31
2.2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja	33
2.2.3.4 Kepuasan Kerja dalam Islam	34
2.3 Hubungan Antar Variabel	35
2.4 Kerangka Konseptual	38
2.5 Hipotesis	38
BAB III METODE	39
3.1. Jenis Penelitian dan Pendekatan	39
3.2. Lokasi Penelitian.....	39
3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.1 Populasi.....	40
3.2 Sampel	40
3.3 Teknik Pengambilan Sampel	41
3.4. Data dan Jenis Data.....	42
3.4.1 Data Primer	42
3.4.2 Data Skunder	42
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.6. Definisi Operasional Variabel.....	43
3.7. Skala Pengukuran.....	47
3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas	49
3.8.1 Uji Validitas	49
3.8.2 Uji Reliabilita.....	50

3.9. Uji Asumsi Klasik.....	50
3.9.1 Uji Normalitas.....	50
3.9.2 Uji Heteroskedastisitas.....	51
3.9.3 Uji Multikoleniaritas	51
3.9.4 Uji Linearitas	52
3.10. Analisis Jalur	52
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN.....	54
4.1 Hasil Penelitian	54
4.1.1 Gambaran Umum Objek Perusahaan.....	54
4.1.2. Visi, Misi dan Motto Bank BTN Syari'ah	56
4.2 Pembahasan Dan Hasil Penelitian	57
4.2.1 Gambaran Umum Responden	57
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	59
4.3 Uji Instrumen Data.....	69
4.3.1 Uji Validitas	69
4.3.2 Uji Reliabilitas	72
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	73
4.4.1 Uji Normalitas.....	73
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	74
4.4.3 Uji Multikolinearitas	76
4.4.4. Uji Linieritas	77
4.5 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	77
4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	78
4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z).....	79
4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	80
4.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja	81
4.5.5. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	82
4.6 Pembahasan dan Hasil Penelitian	83
4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	83
4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	86

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)	88
4.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z).....	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	92
5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN.....	99



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan PT Bank BTN Syariah Kota Malang	40
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.3. Skala Likert	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	57
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja(X).....	59
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	63
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	66
Tabel 4.5 Uji Validitas Pada Variabel Lingkungan Kerja (X).....	69
Tabel 4.6 Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	70
Tabel 4.7 Uji Validitas Pada Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	71
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman	75
Tabel 4.11 Nilai <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF)	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas	77
Tabel 4.13 Analisis Jalur Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	78
Tabel 4.14 Analisis Jalur Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)	79
Tabel 4.15 Analisis Jalur Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	80
Tabel 4.16 Analisis Jalur Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (X) melalui Kepuasan Kerja (Z)	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 4.1 Grafik Scatter Plot.....	71
Gambar 4.2 Grafik Scatter Plot.....	72
Gambar 4.3 Kerangka Pemikiran	77
Gambar 4.4 Kerangka Pemikiran	77



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Kuesioner
- Lampiran 2 Hasil Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja
- Lampiran 3 Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 4 Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja
- Lampiran 5 Hasil Distribusi Frekuensi
- Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas
- Lampiran 7 Uji Linearitas
- Lampiran 8 Pengaruh Variabel X dan Z Terhadap Y
- Lampiran 9 Pengaruh Variabel X Terhadap Variabel Z
- Lampiran 10 Foto Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 11 Riwayat Bimbingan Skripsi
- Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup Penulis

ABSTRAK

Silfia Putri, 2020, Skripsi. Judul :Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT Bank BTN Syariah
Pembimbing : Syahirul Alim, SE.,MM
Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Sebuah perusahaan dalam menjalankan kegiatan dituntut mampu mencapai tujuannya, salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya melalui peran lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang ada dalam perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 57 karyawan Bank BTN Syariah Kota Malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur path.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 0,6550, atau dengan nilai signifikansi 0,000 nilai. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan berpengaruh secara signifikan 0,655 dengan nilai signifikansi 0,000. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja mempunyai pengaruh secara signifikan 0,850 dengan nilai signifikan 0,000. Dan Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai signifikan yaitu 0,850 dengan nilai signifikan 0,000

مستلخص البحث

سيلفيا فوتري. 2020. عنوان البحث: تأثير البيئة العملية على أداء الموظفين بواسطة الرضا

الوظيفي بينك ادخار الدولة الشريعة.

المشرف: شهير العليم الماجستير.

الكلمة الإشارية: البيئة العملية، أداء الموظفين، الرضا الوظيفي.

في إدارة الأنشطة اتهمت الشركة في قدرة بلوغ هدفها، احدى منهم بترقية أداء الموظفين من خلال دور البيئة العملية والرضا الوظيفي الموجودة في الشركة. تهدف هذا البحث تعني تثبيت عن تأثير البيئة العملية على أداء الموظفين بواسطة الرضا الوظيفي.

استخدم هذا البحث منهج البحث الكمي. عدد السكان في هذا البحث يعني 57 الموظفين من بنك ادخار الدولة الشريعة لمدينة مالانج. أسلوب أخذ العينة باستخدام أسلوب أخذ العينات العشوائية النسبي. تعقد جمع البيانات باستخدام الاستبانة والوثائق. أسلوب تحليل البيانات في هذا البحث باستخدام تحليل مسار المسار.

يشير الحصول لهذا البحث أن البيئة العملية متأثرة بشكل كبير على أداء الموظفين 0,001، $0,0$ أو أصغر من نتيجة الأهمية. البيئة العملية متأثرة على الرضا الوظيفي تتأثر بشكل كبير <math>0,004 < 0,05</math> أو أصغر من نتيجة الأهمية المحددة. الرضا الوظيفي متأثر على أداء الموظفين لها تأثير بشكل كبير <math>0,000 < 0,05</math>. والبيئة العملية متأثرة بغير المباشر على أداء الموظفين من خلال الرضا الوظيفي.

ABSTRACT

SilfiaPutri, 2020. Undergraduate Thesis. Title: The Effect of Work Environment on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at PT Bank BTN Syariah.

Lecturer: SyahirulAlim, SE.,MM

Keywords: Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction

A company in carrying out of activities is required to be able to achieve its goals, one of the ways is to improve the performance of its employees through the role of the work environment and job satisfaction that exists in the company. This study aims to prove the effect of the work environment on employee performance mediated by job satisfaction.

This research uses quantitative methods. The population in this research were 57 employees of Bank BTN Syariah Malang City. The sampling technique used proportional random sampling technique. Data collection technique used questionnaires and interviews. Data analysis in this research used path analysis.

The results of this research indicate that the work environment has a significant effect on employee performance $0.001 < 0.05$ or smaller the significance value. The work environment has a significant effect on satisfaction $0.004 < 0.05$ or smaller the specified significance level. Job satisfaction has an effect on performance has a significant effect of $0.000 < 0.05$. And the work environment has an indirect effect on employee performance through job satisfacti

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya dengan baik dan profesional. Dengan sumber daya manusia yang baik dan unggul organisasi bisa mencapai tujuannya dengan mudah.

Salah satu upaya untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah melalui kinerja karyawan. Menurut Rivai (2006:309) Kinerja karyawan adalah sesuatu hal dan perilaku yang terdapat pada diri seseorang yang dianggap sebagai prestasi yang dihasilkan melalui peranya pada perusahaan. Menurut Wijaya (2017) dalam proses peningkatan kinerja karyawan dapat melalui beberapa cara antara lain motivasi, kompensasi yang layak, pelatihan dan lingkungan kerja yang kondusif. Sehingga lingkungan kerja memiliki pengaruh dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan (Nitisemito, 1996:25). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Surjosuseno (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2001:21) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan..

Selain lingkungan kerja dan kinerja karyawan, keberhasilan perusahaan juga di dukung dengan adanya kepuasan kinerja. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001:122). Aziz (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pendorong dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut Wexly dan Yuki *dalam* Mangkunegara (2017:117) kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Kepuasan kerja ini hadir sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Dalam kepuasan kerja ini mencerminkan kondisi karyawan mengenai nyaman dan tidaknya, senang atau tidaknya atas lingkungan kerja yang ada pada tempat dia bekerja, bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat melalui sikap positif dan negatif pada diri karyawan (Mafitri Yuliana, dkk, 2017). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Khotimah, dkk (2017),

Fernando, dkk (2017), Rahadi, dkk (2019), Sembiring (2019) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang positif. Namun Sahlan, dkk (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

BTN Syari'ah merupakan *Strategic Bussiness Unit* (SBU) dari BTN yang menjalankan bisnis dengan prinsip syari'ah mulai beroperasi pada tanggal 14 Februari 2005 melalui pembukaan Kantor Cabang Syari'ah pertama di Jakarta. Pembukaan SBU ini guna melayani tingginya minat masyarakat dalam memanfaatkan jasa keuangan Syari'ah dan memperhatikan keunggulan prinsip Perbankan Syari'ah, adanya fatwa MUI tentang bunga Bank, serta melaksanakan hasil RUPS tahun 2004.

Pada tahun 2007, Bank BTN telah mengoperasikan 12 (dua belas) kantor cabang syari'ah dan 40 kantor layanan syari'ah (*office channelling*) pada kantor-kantor cabang dan cabang pembantu konvensional kantor cabang Syari'ah tersebar dilokasi Jakarta, Bandung, Surabaya, Yogyakarta, Makasar, Malang, Solo, Medan, Batam, Tangerang, Bogor, dan Bekasi. Seluruh kantor cabang syari'ah ini dapat beroperasi secara *ontime-realttime* berkat dukungan teknologi informasi yang cukup memadai.

Seiring berkembangnya Bank BTN Syari'ah Kota Malang tentunya perusahaan menginginkan kinerja yang baik dalam melayani nasabah. Dengan itu perlu adanya dukungan untuk menciptakan kinerja yang baik tersebut. Salah satunya yaitu dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, jika lingkungan

kerja tersebut sudah kondusif dan tertata nyaman mungkin untuk karyawan maka kemampuan pegawai akan tinggi dan memberikan hasil yang diinginkan perusahaan.

Di dalam perencanaan dan perancangan sistem kerja perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja seperti kebisingan, pencahayaan, kebersihan, dan suhu. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan tentang lingkungan kerja yang dilakukan oleh peneliti di Bank BTN Syari'ah diketahui bahwa fasilitas yang kurang memadai, seperti halnya ruangan kerja yang sempit dan penerangan cahaya yang kurang. Sehingga hal tersebut mengakibatkan menurunnya tingkat kenyamanan dalam hal melakukan aktivitas bekerja. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal apabila lingkungan kerja yang mendukung.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan BTN Syari'ah Kota Malang

No	Bagian	Jumlah (Orang)
1	<i>Transaction Processing</i>	8
2	<i>General Branch Administration</i>	5
3	<i>Financial Administration</i>	8
4	<i>Customer Service</i>	4
5	<i>Financing Service</i>	3
6	<i>Teller Service</i>	5
7	<i>Funding</i>	6
8	<i>CWO (collection workout)</i>	10
9	<i>Consumer</i>	7
10	<i>Comersil</i>	7
11	<i>Accounting</i>	3
	Jumlah	66

Sumber : Data Bank BTN Syari'ah Cabang Malang

Kinerja karyawan tentunya menjadi salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Tentunya memiliki karyawan dengan kinerja yang sangat baik dapat memudahkan perusahaan ke tingkat selanjutnya. Akan tetapi adanya kinerja karyawan yang kurang baik atau menurun sehingga memperlambat pekerjaan akan mengakibatkan ketidaksesuaian target perusahaan yang akan dicapai. Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan adapun menurunnya kinerja karyawan pada Bank BTN Syari'ah Kota Malang akibat lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti ruangan kerja yang sempit, penerangan cahaya yang kurang, kebisingan dan pertukaran udara yang kurang baik.

Kehadiran lingkungan kerja yang kondusif adalah harapan bagi seluruh karyawan, dengan hadirnya lingkungan yang kondusif karyawan akan merasakan kenyamanan dalam melakukan aktivitas pekerjaan, sehingga dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal. Lingkungan kerja di dalam Bank BTN Syari'ah Kota Malang ruangan kerja masih kurang memadai, dikarenakan tidak terdapat sirkulasi udara dan intensitas cahaya yang kurang hal tersebut beresiko terjadi kecelakaan kerja yang cukup tinggi.

Bank BTN Syari'ah mengusung sistem yang sesuai dengan ajaran agama Islam dengan menerapkan sistem bagi hasil dan bukan bunga yang selama ini diterapkan oleh Bank konvensional. Sebagai sistem yang baru Bank syari'ah harus melakukan segala upaya agar dapat mempengaruhi keputusan masyarakat untuk memilih Bank Syari'ah.

Oleh karena itu, manajer Bank BTN Syari'ah Kota Malang harus memperhatikan lingkungan kerja demi kenyamanan para pegawainya supaya

memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan. Agar karyawan-karyawan semakin disiplin dalam bekerja, tepat waktu, bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya dan karyawan semakin mampu membantu perusahaan untuk mencapai sasaran dan target kerja perusahaan dengan memperoleh keuntungan yang maksimal.

Berdasarkan hasil pemaparan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja”** Pada PT Bank BTN Syari’ah Kota Malang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syari’ah Kota Malang?
2. Apakah ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Bank BTN Syari’ah Kota Malang?
3. Apakah ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syari’ah Kota Malang?
4. Apakah ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Bank BTN Syari’ah Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, disusun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahui lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan di Bank BTN Syari'ah Kota Malang?
2. Mengetahui lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja di Bank BTN Syari'ah Kota Malang?
3. Mengetahui kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syari'ah Kota Malang?
4. Mengetahui lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung melalui kepuasan terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syari'ah Kota Malang?

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan diharapkan bisa berguna bagi pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh reward terhadap kinerja karyawan.
 - 2) Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pembandingan peneliti-peneliti di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain :

- 1) Bagi Perusahaan atau Organisasi

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan.

2) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil – hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu ini, peneliti menggunakannya sebagai perbandingan dan inovasi terhadap penelitiannya. Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pertama, dalam penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2015) berjudul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian UD pabrik ada plastik penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan metode SPSS dan analisis regresi berganda. Responden yang digunakan berjumlah 33 karyawan pada bagian produksi.

Kedua, dalam penelitian yang dilakukan Setyadi, dkk (2015) berjudul pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Bank BRI. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap pada PT. BRI

Cabang Bogor yang berjumlah 105 orang dengan sampel sebesar 51 orang. Analisis data menggunakan *path analysis*.

Ketiga, dalam penelitian yang berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI *life Insurance* yang dilakukan oleh Hanafi (2017) hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang digunakan dalam analisis data dengan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan menggunakan sampel sebanyak 220.

Keempat, dalam penelitian yang dilakukan oleh Moulana, dkk (2017) berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator motivasi kerja pada Karyawan PT. Telkom Indonesia menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan metode penelitian survei dengan analisis jalur atau jalur

path. Responden yang digunakan berjumlah 62 karyawan.

Kelima, dalam penelitian yang dilakukan Syafrina (2018) berjudul pengaruh lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai PT. Bank Syari'ah Mandiri). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 32 pegawai, pengambilan sampel dengan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data menggunakan program SPSS. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Keenam, Adriyan (2018) pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* menyatakan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan, pengaruh pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara simultan, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara persial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara persial, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara simultan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja di Grand Quality Hotel Yogyakarta. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan analisis jalur / analisis path. Responden yang

digunakan adalah 98 karyawan.

Ketuju, Hutabarat, dkk (2019) pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Politeknik Pariwisata Medan menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan analisis jalur / analisis path. Jumlah populasi yaitu 101 pegawai dan sampel penelitian yaitu 81 orang.

Kedelapan, Ikrom (2019) pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di PT SJJ menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan metode *SEM (Structural Equation Modeling)*. Dengan jumlah populasi 48 orang.

Kesembilan, Mulyah, dkk (2020) pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Kendari Ekspres, menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan metode *PLS (Partial Least Square)* Dengan jumlah populasi 56 orang.

Kesepuluh, Paendong, dkk (2020) pengaruh gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Astra Daihatsu

bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan menggunakan sampel 80 responden.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama, Tahun Judul Penelitian	Variabel dan indikator atau Faktor Penelitian	Metode / Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Diana Khairani Sofyan (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BAPPEDA	- Lingkungan Kerja - Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	SPSS dan Regresi Berganda	- Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Beny Setyadi (2015) Pengaruh Lingkungan kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bank BRI Tbk, Cabang Bogor	- Lingkungan kerja fisik dan nonfisik - Motivasi kerja - Kinerja Karyawan	<i>Analisis path</i>	- Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan - Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan - Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. - Lingkungan kerja non fisik berpengaruh

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

				positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Bayu Dwilaksono Hanafi (2017) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Bank BNI Lifeinsurance	- Motivasi - Lingkungan Kerja - Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja	<i>SEM</i>	- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja - Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh kepuasan kerja - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Fery Moulana (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	-Lingkungan Kerja- -Kinerja Karyawan -Motivasi Kerja	Analisis Jalur / Path	-Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja -Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

	Karyawan melalui mediator Motivasi Kerja (Studi Kasus pada PT Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan)			terhadap kinerja karyawan. -Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. -Motivasi berpengaruh terhadap kinerja
5	Nova Safrina (2018) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri	- Lingkungan kerja -Kinerja Karyawan	SPSS	- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja
6	Rafi Adryan (2018) Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening.	- PelatihanLingkungan Kerja - Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja	<i>Analisis path</i>	- Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan - Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan - Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan - Pengaruh pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan - Pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara simultan - Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara persial dan

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian

				lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara simultan - Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja
7	Lince Marcellina Hutabarat (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pariwisata	- Lingkungan Kerja - Kepuasan Kerja - Kinerja Pegawai	<i>Analisis Path</i>	- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan - Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja
8	Muhammad Ikrom (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT SJJ	- Lingkungan Kerja - Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan - Kepuasan Kerja	<i>SEM</i>	- Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja - Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja - Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
9	Syaripah Mulyah(2020) Pengaruh Kompensasi dan	- Kompensasi - Lingkungan Kerja - Kepuasan Kerja	PLS	- Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

	Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Kendari Ekspres			- Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
10	Jason Paendong (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Astra Daihatsu	- Gaya Kepemimpinan - Lingkungan Kerja - Motivasi Kerja Kepuasan Kerja	<i>SEM</i>	- Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja - Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.2. Kajian Teori

2.2.1. Lingkungan Kerja

2.2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakann oleh (Sarwono, 1991:165) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang terususun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal menurut

(Mardiana, 2005:154).

Menurut Nitisemito (2009:110) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat perlengkapan kerja. Menurut Ahyari *dalam* Permana (2015) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Gitosudarmo *dalam* Prakoso (2018) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan karyawan akan bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan melakukan aktivitas dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka secara otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik yaitu tempat karyawan bekerja.

2.2.1.2. Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:21) menyatakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Contoh seperti suhu udara ruangan, tempat kerja yang rapi, kebersihan dan lain lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.2.1.3. Faktor –faktor Lingkungan Kerja

Mangkunegara (2006:51) menjelaskan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik dimana faktor fisik berupa:

1. Kebersihan

Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.

2. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang.

3. Penerangan

Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan Dapat diselesaikan dengan baik dan lebih teliti.

4. Temperatur

Temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku (bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai

berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

5. Kebisingan

Kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

Mangkunegara (2006:51) menjelaskan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor fisik yaitu lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.2.1.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2009:159) menyatakan bahwa lingkungan kerja di ukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yg tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja yang tidak kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2001:46) bahwa penerangan tingkat kebisingan/ketenangan dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada

saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah hubungan antar karyawan atau antar rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan yang sangat erat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran dalam bekerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru itu salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.2.1.5. Lingkungan Kerja Dalam Islam

Islam melihat pembentukan lingkungan kerja diawali oleh seorang pemimpin. Apabila pemimpin organisasi bersikap kepada karyawan bukan seperti bawahan itu akan mempengaruhi. Kondisi dimana pekerja telah memperoleh kenyamanan dalam bekerja, dengan itu seorang pekerja akan memberikan sesuatu yang dapat membanggakan perusahaan.

Oleh karena itu, apabila seorang pegawai mendapatkan penekanan (*under pressure*) yang ketat dari pimpinan kurang baik, tidak dekat dan kurang pedulinya dengan pegawainya, maka seorang pegawai kurang berhasil, karena hanya melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Islam menjelaskan bahwa sikap dan sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam lingkungan kerja. Pemimpin yang keras akan memberikan ketidak nyamanan kepada bawahan, tetapi jika pemimpin dapat berkomunikasi baik dengan bawahan maka akan memberikan kenyamanan bekerja dan meningkatkan para kinerja.

Kesuksesan Nabi Muhammad SAW ketika membentuk lingkungan yang mendukung karena perilaku serta sifat beliau yang baik ke saudara lain, sebagaimana terdapat di Al-Qur'an surat Ali Imran 159, yang berbunyi :

فِيمَا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ لَئِن لَّمْ يَكُنِ اللَّهُ غَفُورًا رَّحِيمًا ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ۗ

Artinya : *“Maka rahmat dari Allah SWT lah kamu dapat berlaku lemah lembut terhadap mereka . sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertaqwallah kepada Allah SWT. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya” (Q.S Ali Imran 159).*

Menurut tafsir Al-Muyassar Hai Rasulullah, karena rahmat dari Allah yang Dia jadikan dalam hatimu, kamu menjadi lembut dan pemaaf kepada para sahabatmu. Andai kamu adalah orang yang kasar tabiatnya dan keras hatinya niscaya mereka akan menghindar darimu. Maafkanlah kesalahan mereka pada perang Uhud, dan mintakanlah mereka ampunan dari Allah, serta bermusyawarahlah dengan mereka dalam masalah-masalah penting. Jika kamu telah bertekad melakukan sesuatu setelah bermusyawarah, maka lakukanlah itu dengan penuh tawakkal kepada Allah. Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal, dia akan mencukupkan segala kebutuhan mereka.

عَنْ سَعْدِ بْنِ أَبِي وَقَّاصٍ عَنِ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ اللَّهَ طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكَرِيمَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجَوَادَ فَتَنَظَّفُوا أَفَنِيَّتِكُمْ

Artinya : *”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-Tirmidzi)

Menurut tafsir At-Tirmidzi bahwasanya Allah SWT adalah zat yang baik, bersih, mulia, dan bagus. Karena Allah swt menyukai hal-hal yang demikian. Sebagai umat Islam, maka kamu harus memiliki sifat yang demikian pula terutama dalam hal kebersihan lingkungan tempat tinggal.

Dari ayat dan hadist diatas Islam mengajarkan kita untuk menjaga keindahan alam seperti membuang sampah pada tempatnya serta menjaga keindahan tanaman sekitar lingkungan kerja, maka akan menimbulkan rasa senang dan nyaman. Allah SWT tidak menyukai siapapun yang merusak ciptaan-Nya. Menurut pandangan lingkungan kerja adalah anjuran untuk menjaga lingkungan kerja dengan sebaik baiknya, selain itu juga sebagai anjuran supaya menjalin hubungan yang baik dengan pemimpin ataupun bawahan. Apabila lingkungan kerja yang kondusif maka menimbulkan keharmonisan dalam organisasi tersebut.

Adapun penjelasan hadist dari Abu Daud Nomor 460 tentang lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut :

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ يُونُسَ حَدَّثَنَا زَائِدَةُ حَدَّثَنَا السَّائِبُ بْنُ حُبَيْشٍ عَنْ مَعْدَانَ بْنِ أَبِي طَلْحَةَ الْيَعْمُرِيِّ عَنْ أَبِي الدَّرْدَاءِ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَا مِنْ ثَلَاثَةِ فِي قَرْيَةٍ وَلَا بَدْوٍ وَلَا تَقَامُ فِيهِمُ الصَّلَاةُ إِلَّا قَدْ اسْتَحْوَذَ عَلَيْهِمُ الشَّيْطَانُ فَعَلَيْكُمْ بِالْجَمَاعَةِ فَإِنَّمَا يَأْكُلُ الذُّبُّ الْقَاصِيَةَ قَالَ زَائِدَةُ قَالَ السَّائِبُ يَعْنِي بِالْجَمَاعَةِ الصَّلَاةَ فِي الْجَمَاعَةِ

Artinya : ”Telah menceritakan kepada kami Ahmad Bin Yunus telah menceritakan kepada kami Za'idah telah menceritakan kepada kami As-Sa'ib bin Huaisy dari

Ma'dan bin Abi Thalhah Al-Ya'muridan Abu Ad-Darda' dia berkata: saya pernah mendengar Rasulullah shallallahu' alaihi wasallam bersabda :''Tidaklah tiga orang di suatu desa atau lembah yang tidak didirikan shalat berjamaah dilingkungan mereka, melainkan setan telah menguasai mereka. Karena hal tersebut tetap lakukanlah berjama'ah karena sesungguhnya serigala itu hanya akan memakan kambing yang sendirian (jauh dari kawan-kawannya)''. As-Sa'ib berkata: Maksud berjamaah adalah shalat secara berjamaa'ah (HR.Abu Daud:46)

Menurut tafsiran Abu Daud pada hadist diatas dapat untuk melakukan sesuatu secara bersama-sama ini untuk mengingatkan umat manusia harus bersikap lapang dada, lemah lembuh dan mendirikan lingkungan yang baik di tempat kerja. Oleh karenanya dengan bersikap lapang dada dan lemah lebut akan akan dapat menciptakan suasana lingkungan kerja damai serta keadaan bagus.

2.2.2. Kinerja Karyawan

2.2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang menjamin kemajuan suatu perusahaan adalah pengaruh dari SDA yang ada. Dengan performa yang baik maka pengaruh yang diberikan ke perusahaan juga baik. Banyak para ahli memiliki pendapat tentang kinerja karyawan. Menurut Mahsun (2006:25) kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu perusahaan.

Menurut Srimulyani, dkk (2017) adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pemimpin organisasi suatu perusahaan untuk mengarahkan atau mengendalikan prestasi karyawan, sedangkan menurut Suprihati (2016) kinerja merupakan perilaku nyata yang

ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Maka dari itu karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sasaran informasi, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, akan tetapi penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur. Apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.

Mangkunegara (2009:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2006:94) kinerja adalah pengorbanan jasa jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

Dari pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya kinerja merupakan pencapaian hasil kerja secara individu atau kelompok baik berupa prestasi kerja ataupun kreatifitas karyawan bekerja dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tugas yang diberikan, yang diprakarsai oleh pemimpin organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal seperti tujuan perusahaan yang diharapkan.

2.2.2.2. Faktor- faktor Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi

kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *knowledge* dan *skill*. Artinya seseorang yang memiliki kemampuan diatas rata-rata atau sesuai dengan apa yang dibutuhkan maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan, oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi penggerakan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mathis (2006: 113) kinerja karyawan dipengaruhi tiga faktor utama yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan serta pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup.

2. Tingkat Kepuasan

Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja kehadiran dan motivasi. Tingkat kepuasan merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan

karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka tingkat kepuasan kerjanya meningkat.

3. Lingkungan Kerja

Dalam lingkungan kerja organisasi artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan yang dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan, teknologi, suasana nyaman dengan partner kerja dan manajemen.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru itu digunakan untuk mendukung karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Begitupun kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.2.3. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam mengukur sejauh mana kinerja karyawan terdapat beberapa indikator yang telah digunakannya, indikator tersebut antara lain adalah (Mangkunegara, 2009:75).

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang harus dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai melakukan pekerjaannya

dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2.2.4. Kinerja Dalam Islam

Agama Islam menuntut umatnya untuk bekerja. Dengan bekerja akan mendapatkan balasan yang kita terima. Apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan akhirat, maka hal itu disebut rezeki dan berkah dari hasil kerja keras, pekerjaan yang baik yang di kerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 :

قُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya “ Dan katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta oarang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akandikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakn-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Menurut tafsir dari Muyassar Katakanlah (wahai Rasul) kepada orang-orang yang berpaling dari berjihad (tidak mau ikut berjihad),"Buatlah karena Allah dengan melakukan apa yang diridhai-Nya berupa ketaatan, menjalankan perintah-perintah-Nya dan menjauhi perbuatan-perbuatan maksiat, sesungguhnya Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat apa yang kalian perbuat dan menampakkan urusan kalian, kemudian kalian akan dikembalikan pada hari

kiamat kepada Dzat yang Maha Mengetahui apa yang kalian rahasiakan dan tampilkan. Kemudian akan diberitahukan kepada kalian apa yang kalian perbuat.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَّقِنَهُ

Artinya :”*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).*” (HR. Thabrani)

Menurut tafsir Thabrani Ayat diatas menjelaskan bahwa umat islam harus giat mencari rizki dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Akan tetapi tidak meninggalkan perintah-perintah Allah SWT untuk mendapatkan kebahagiaan di akhirat, dan manusia dituntut bekerja bukan hanya demi kebutuhan hidup namun bekerja digunakan sebagai upaya mencari keridhoan Allah SWT.

Bekerja adalah aktivitas seorang individu dalam melakukan kebutuhan demi mencukupi kebutuhan jasmani dan rohani, serta dapat memperoleh nilai ibadah jika dilakukan dengan keridlahan kepada Allah SWT. Bekerja menurut Islam adalah kewajiban yang harus dilaksanakan dan orang yang mulia dalam bekerja akan disamakan dengan orang yang melakukan ibadah kepada Allah SWT. Orang yang membanting tulang untuk memenuhi kebutuhannya agar memperoleh derajat yang baik. Hal ini telah diperjelas dalam surat Al-Mujadilah ayat 11 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۗ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا وَيُرَفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ آمَنُوا تَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya : "Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Mujadalah ayat 11)

Menurut tafsir Jalalayn (Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepada kalian, "berlapang-lapanglah) berluas-luaslah (dalam majelis") yaitu majelis tempat Nabi saw. berada, dan majelis zikir sehingga orang-orang yang datang kepada kalian dapat tempat duduk. Menurut suatu qiraat lafal al-majalis dibaca al-majlis dalam bentuk mufrad (maka lapangkanlah, niscaya Allah SWT akan memberi kelapangan untuk kalian) di surga nanti. (Dan apabila dikatakan, "berdirilah kalian") untuk melakukan salat dan hal-hal lainnya yang termasuk amal-amal kebaikan (maka berdirilah) menurut qiraat lainnya kedua-duanya dibaca fansyuzuu dengan memakai harakat damah pada huruf Syinnya (niscaya Allah SWT akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kalian) karena ketaatannya dalam hal tersebut (dan) dia meninggikan pula (orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat) di surga nanti. (Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kalian kerjakan).

2.2.3. Kepuasan Kerja

2.2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Seorang individu yang bekerja pada suatu organisasi, juga memiliki kebutuhan yang ingin dipenuhi. Ketika kebutuhan tersebut dapat dipenuhi oleh suatu organisasi dimana ia bekerja, maka seorang individu akan merasakan kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan kenutuhan yang harus

dipenuhi pada diri setiap karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut, maka seorang karyawan akan merasa terdorong menyukai pekerjaannya.

Menurut Zainal, dkk (2015:620) kepuasan kerja adalah kondisi yang menggambarkan seseorang atas perasaan atau sikapnya yang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas, dalam bekerja. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan tingkatan rasa puas individu terhadap imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Mangkunegara (2005:117) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mempengaruhi atau tidak mempengaruhi dan pengawasan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan menurut Robbins (2008:107) kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001 : 75). Menurut Suwatno dan Priansa (2011:105) bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari setiap individu dalam pekerjaan. Menurut Sutrisno (2015:79) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang para pekerjaan mereka. Menurut Supriyadi (2015:65) kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang di dasarkan oleh hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang

diterimanya. Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan bekerja.

Kesimpulan dari penjabaran definisi-definisi diatas adalah kepuasan kerja merupakan ekspresi puas atau senang yang muncul dari diri karyawan terhadap pekerjaannya melalui aspek-aspek kepuasan itu sendiri.

2.2.3.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Hartatik (2014:229) menyatakan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Bahwa pekerjaan itu sendiri memerlukan suatu ketrampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.

2. Atasan (*supervisor*)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya, karena bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figure.

3. Temen sekerja (*workers*)

Bahwa hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai lain, baik sama maupun berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji/upah (*pay*)

Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Menurut Hariandja (2002) dalam Supriyanto dan Maharani (2013;216) berpendapat faktor-faktor kepuasan kerja yaitu:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik dan psikologis yang dirasakan oleh karyawan ketika berada di dalam organisasi dan dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

2. Promosi

Promosi memungkinkan seseorang untuk mengembangkan kepuasan kerja tersendiri melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan yang bersifat terbuka atau kurang terbuka, hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang.

3. Pengakuan Prestasi

Pengakuan prestasi yaitu seseorang yang melakukan pekerjaannya dengan sangat baik, maka ia akan diberikan penghargaan dalam organisasi karena sudah mencapai kerja.

Dari beberapa teori dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan serta kepuasan kerja. Jika lingkungan kerja tercipta dengan baik, maka akan menimbulkan kepuasan kerja, dan jika karyawan merasa puas maka dapat meningkatkan kinerja.

2.2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan indikator (Luthans, 2006:45) yang meliputi:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Kepuasan terhadap pekerjaan sendiri seperti melaksanakan pekerjaan atau tugas memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing, dengan adanya ketrampilan yang dimiliki, maka akan meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja.

2. Kepuasan terhadap gaji

Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

3. Kepuasan kepada pengawasan

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahannya, atasan itu dianggap seperti ayah/ibu/saudara/teman/sekaligus atasan.

4. Kepuasan terhadap rekan kerja

Hubungan antara karyawan dan atasan baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaannya dapat memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

2.2.3.4. Kepuasan Kerja dalam Islam

Allah SWT agar memerintahkan agar seseorang muslim berjalan kepenjuru untuk mencari rizki yang akan diberikan oleh-Nya yaitu melakukan usaha apa saja dan dimana saja dengan ilmu keterampilan yang dimiliki, berpengaruh teguh dengan agama, karena ilmu bersumber dari agama.

حَدَّثَنَا أَسْوَادُ بْنُ عَامِرٍ قَالَ حَدَّثَنَا شَرِيكٌ عَنْ وَاعِلٍ عَنْ جَمِيعِ بْنِ عُمَرَ عَنْ خَالِهِ قَالَ سَأَلَ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ أَفْضَلِ الْكَسْبِ فَقَالَ بَيْعٌ مَبْرُورٌ وَعَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ

Artinya : “Nabi Muhammad ditanya tentang usaha yang paling utama, beliau menjawab “jual beli yang baik dan usaha seseorang dengan tangannya sendiri “ (HR Ahmad)

Menurut tafsir Ahmad Kepuasan kerja merupakan sebuah ungkapan sikap atau perasaan yang positif dari individu terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, sehingga berdampak pada emosi yang dirasakannya. Dalam arti lain, apakah ada perasaan senang, nyaman, bahagia, atau perasaan positif lainnya yang dialami oleh individu ketika telah memenuhi tuntutan pekerjaannya. Individu yang menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan selalu mawas diri.

Ayat yang juga menjelaskan tentang kepuasan kerja terdapat dalam firman Allah dalam surat Al-Qhashas ayat 67.

فَأَمَّا مَنْ تَابَ وَآمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَعَسَىٰ أَنْ يَكُونَ مِنَ الْمُفْلِحِينَ فَأَمَّا مَنْ تَابَ وَآمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَعَسَىٰ أَنْ يَكُونَ مِنَ الْمُفْلِحِينَ

Artinya : “Adapun orang yang bertaubat dan beriman serta yang mengerjakan amal sholeh, semoga dia termasuk orang-orang yang beruntung”

Menurut tafsir Jalalayn adapun orang yang bertobat) dari kemusyrikan (dan beriman) percaya kepada keesaan Allah (serta mengerjakan amal yang saleh) yakni melaksanakan perbuatan-perbuatan yang difardukan (semoga dia termasuk orang-orang yang beruntung) yang selamat berkat adanya janji Allah SWT.

Dari ayat diatas menjelaskan bahwa apapun jenis pekerjaan (amal perbuatan) yang dilakukan oleh setiap individu akan memiliki peran besar terhadap tingkat kepuasan, apabila ia merasa bahwa telah mengerjakan pekerjaannya dengan jalan

kebijakan (benar), begitu pula sebaliknya. Pekerjaan yang dilakukan pun memiliki nilai yang akan berdampak pada dirinya, lingkungannya, karena apapun jenis pekerjaan (amal perbuatan) setiap individu tidak dapat lepas dari penglihatan dan pemantauan oleh Allah SWT.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut teori Siagian (2015:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembanya. Menurut Simamora (1997:80) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Tangkawarouw (2019) dan Anwar (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut teori Robbins (2011) mengemukakan bahwa faktor kepuasan kerja yaitu kerja secara menantang, suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Veithzal & EJ Sagala (2004:78) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja apabila lingkungan kerja, seperti ruang kerja yang nyaman, hubungan kerja atasan dan bawahan terjalin baik, penerangan tempat kerja sudah memadai, dan fasilitas kantor lengkap dan mendukung maka kepuasan kerja akan meningkat. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Efentris

(2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.3. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

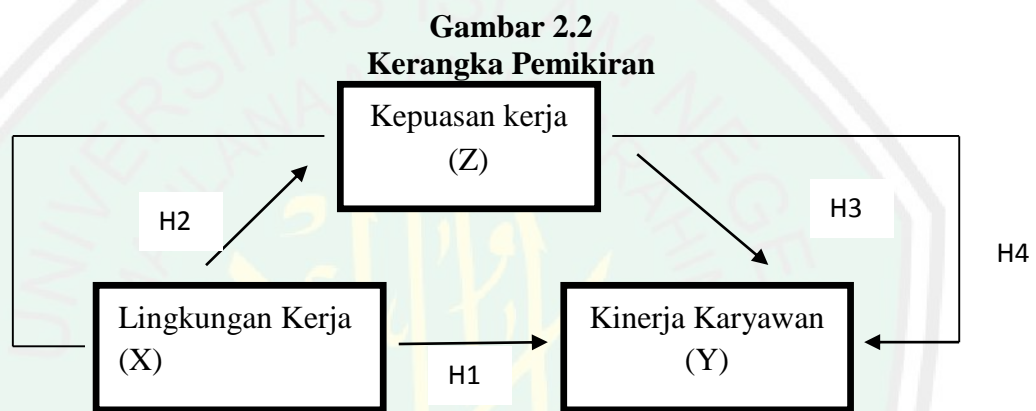
Menurut teori Robbins (2008 :114) seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif atau produktivitas menghasilkan kepuasan. Menurut Robbins (2003:45) kepuasan mempengaruhi kinerja pegawai, karena apabila karyawan puas dalam bekerja, maka seseorang akan bekerja dengan senang dan bersemangat, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lie (2018) dan Purnamasari (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan(2011) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebabankan, lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peran penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, bisa diartikan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori-teori tentang variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja kiranya ada pengaruh positif secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja PT Bank BTN Syari'ah Kota Malang. Dengan demikian perumusan masalah tersebut dapat dibuat alur yang menggambarkan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut.



Sumber : Diolah Peneliti

2.5. Hipotesis Penelitian

- H1 : Ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- H2 : Ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
- H3 : Ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- H4 : Ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penjelasan yang dikenal sebagai *explanatory research*. Menurut Singarimbun (2006:5) *Explanatory research* dapat diartikan sebagai penelitian yang melihat pengaruh yang terdapat di antara setiap variabel penelitian yang ada dengan menguji hipotesis yang sudah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2003:14) metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan berlandaskan pada filsafat positivism, pengambilan sampel biasanya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) dikarenakan dalam penelitian ini terdapat variabel mediasi/*intervening* di antara variabel dependent dan independent. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu, variabel lingkungan kerja sebagai variabel independent (X), variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependent (Y), dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi/*intervening* (Z).

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT BTN Syari'ah Kota Malang yang berada di JL Jaksa Agung Celaket, Kecamatan Klojen Kota Malang.

3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Bawono (2006:25) Populasi adalah keseluruhan wilayah obyek dan subjek penelitian yang diterapkan untuk dianalisis dan ditarik kesimpulan oleh peneliti. Totalitas dari obyek dan subjek peneliti tentunya yang memiliki hubungan atau memenuhi syarat-syarat tertentu dengan masalah yang akan dipecahkan. Populasi dalam peneliti ini yang akan menjadi populasi adalah karyawan Bank BTN Syari'ah Kota Malang.

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan PT Bank BTN Syari'ah

No	Bagian	Jumlah (Orang)
1	<i>Transaction Processing</i>	8
2	<i>General Branch Administration</i>	5
3	<i>Financial Administration</i>	8
4	<i>Customer Service</i>	4
5	<i>Financing Service</i>	3
6	<i>Teller Service</i>	5
7	<i>Funding</i>	6
8	<i>CWO (collection workout)</i>	10
9	<i>Consumer</i>	7
10	<i>Comersil</i>	7
11	<i>Accounting</i>	3
	Jumlah	66

Sumber : Bank BTN Syari'ah Kota Malang

3.3.2. Sampel

Supriyanto (2013:35) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan

peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi karena memiliki ciri atau karakter yang sama. Dalam penelitian ini yang menjadikan sampel adalah 57 karyawan PT Bank BTN Syari'ah Kota Malang.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *proportional random sampling*, yaitu dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya, banyak atau sedikit populasi Sugiyono (1999:65).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dimana sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dengan populasi sebanyak 66 orang karyawan dan batas kesalahan 5% maka ukuran sampel adalah 57 karyawan.

3.4.Data dan Jenis Data

3.4.1.Data Primer

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2011:104). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa hasil pengisian kuesioner. Dalam data primer yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja di BTN Syari'ah Kota Malang.

3.4.2.Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tersedia sehingga tinggal mencari dan mengumpulkan (Sarwono, 2006:11). Data sekunder yang diperoleh dari penelitian ini adalah data yang diperoleh peneliti melalui buku-buku yang berkaitan dengan penelitian, literatur, dan artikel. Dan sekunder dalam penelitian ini meliputi gambaran umum perusahaan, data jumlah karyawan, serta landasan teori yang diperlukan.

3.5.Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan dianalisis atau diolah untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Bawono, 2006:29).

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner atau angket, merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab oleh responden tersebut (Sugiyono, 2012:148).

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti

ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit (Sugiyono, 2012:194).

3.6. Definisi Operasional Variabel

Menurut Widayat & Amirullah (2002:22) variabel adalah sebagai suatu karakteristik, ciri, sifat, watak, atau keadaan yang melekat pada seorang atau obyek. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat, adapun secara lengkap variabel, indikator, dan item penelitian.

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Ghazali, 2013:6). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel independent yaitu lingkungan kerja. Menurut Robbins (2003:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Jadi lingkungan kerja merupakan keadaan atau suasana di sekitar para karyawan sewaktu mereka melakukan tugasnya di mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi para karyawannya tersebut pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Variabel Independent

Variabel independent (X) merupakan variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependent. Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Jadi lingkungan kerja merupakan keadaan atau suasana di sekitar para karyawan

sewaktu mereka melakukan tugasnya di mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi para karyawannya tersebut pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan Sedarmayanti (2011).

3. Variabel Dependent

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Ghozali (2013:6). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010: 67).

4. Variabel Mediasi / *Intervening*.

Menurut Sugiyono (2007) Variabel *Intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diminati dan diukur.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Lingkungan Kerja (X)	Suasana Kerja	- Tingkat kejenuhan dalam bekerja - Suasana kekeluargaan ditempat kerja	(Nitisemito 2009: 159)

	Hubungan dengan rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Kerja Sama - Tingkat Intensitas Komunikasi 	
	Tersedianya fasilitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Tersedianya fasilitas kerja yang memadai - Dapat menghasilkan produktivitas yang baik - Meringankan beban karyawan - Fasilitas kerja mudah digunakan 	
Lanjutan Tabel 3.2 Definisi Operasional	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> -Tingkat kemampuan bekerja -tingkat keterampilan bekerja 	(Mangkunegara, 2009:75)
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> -tingkat ketepatan waktu dalam bekerja -tingkat pencapaian target kerja 	
	Pelaksanaan Tugas	<ul style="list-style-type: none"> - ketidaksalahan dalam mengerjakan pekerjaan - jalinan dalam bekerja sama dengan orang lain. - tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan orang lain 	
	Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> -Rasa tanggung jawab pada hasil kerja - Tanggung jawab saat mengambil keputusan 	
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> - pekerjaan yang menarik dan menantang (menambah kecerdasan dalam bekerja) - adanya kesempatan yang sama dalam menerima 	Luthans (2006 :45)

		<p>tanggung jawab</p> <ul style="list-style-type: none"> - adanya perkembangan karir dalam pekerjaan ini 	
	Kepuasan terhadap gaji	<ul style="list-style-type: none"> - gaji yang diterima cukup memadai dalam memenuhi kebutuhan dasar - sistem imbalan yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan - mendapatkan penghargaan apabila berprestasi 	
	Kepuasan kepada pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> - atasan melakukan pengawasan kerja karyawan - atasan dapat memberi nasehat dan bantuan apabila karyawan dalam kesulitan - atasan dapat berkomunikasi dengan baik dengan karyawannya, 	
Lanjutan Tabel 3.2 Definisi Operasional		<p>cara personal maupun konteks pekerjaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atasan memberikan kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan pada pekerjaan mereka 	

		-	
		-	
	Kepuasan terhadap rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Sikap saling membantu antar rekan kerja - Adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja - Rekan kerja selalu memberikan dukungan dan nasehat terkait dengan pekerjaan. 	

Sumber : Diolah Peneliti

3.7. Skala Pengukuran

Untuk sangat membantu mengukur konsep yang lebih cermat maka digunakan skala. Skala adalah sesuatu prosedur yang pemberian angka atau simbol lain kepada sejumlah ciri dari suatu obyek agar dapat menyatakan karakteristik angka pada ciri tersebut. Dengan kata lain skala merupakan pemberian angka-angka terhadap benda atau peristiwa dan menunjukkan bahwa kaidah yang berbeda menghendaki skala yang berbeda pula. Menurut Sugiyono (2012:92) salah satu cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor adalah dengan menggunakan skala likert. Caranya menghadapkan responden dengan daftar pertanyaan sebagai alat untuk pengumpulan data atau informasi dari responden. Setiap pertanyaan tersedia pilihan yang telah diberi skor nilai sebagai bobot dari jawaban yang ditanyakan. Dalam penelitian ini skor yang dipergunakan

di mulai dengan skor tertinggi 5 (lima) dan skor terendah 1 (satu). Pemeringkatan skala likert yang dimaksud nampak pada Tabel berikut:

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Jawaban	Notasi	Score
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono, 2012.

Keterangan:

STS : Sangat tidak setuju, artinya pernyataan tersebut sama sekali tidak sesuai dengan kondisi yang alami karyawan selama ini.

TS : Tidak setuju, artinya pernyataan tersebut tidak sesuai dengan kondisi yang dialami karyawan selama ini.

N : Netral, artinya karyawan tidak memiliki pendapat dari pernyataan tersebut sesuai kondisi yang dialami oleh karyawan selama ini.

S : Setuju, artinya pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi yang dialami oleh karyawan tersebut.

SS : Sangat setuju, artinya pernyataan tersebut sangat sesuai dengan kondisi yang dialami oleh karyawan tersebut.

3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1. Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tempat

validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang.

Dari gambaran variabel yang dimaksud valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* (*r* hitung) di mana *r* hitung dapat tercapai dengan rumus *Pearson Product Moment Correlation* (Supriyanto & Maharani, 2013:64)

$$r = \frac{N. (\sum xy) - (\sum x). (\sum y)}{\sqrt{N. \sum x^2 - (\sum x)^2}. \sqrt{N. \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

- X = Skor Item
- Y = Skor Total
- XY = Skor Pernyataan
- N = Jumlah Responden untuk Diuji Coba
- r* = Korelasi *product moment*

instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya > 0,30.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan *reliable* jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil ukur yang sama. Reabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil Alpha Cronbach $\geq 0,6$ (Supriyanto & Maharani, 2013:49). Untuk mengetahuinya bisa menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_1^2} \right]$$

keterangan : k :Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_{b^2}$: Jumlah varian butir

σ_1^2 : Total varian

r_{11} : Reliabilitas instrumen

Jika *cronbach's alpha* (α) > 60% maka variabel tersebut dikatakan *reliable*, jika *cronbach's alpha* (α) < 60% maka variabel tersebut tidak *reliable*.

3.9. Uji Asumsi Klasik

3.9.1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Ada dua cara yang dapat dilakukan untuk melihat hasil uji normalitas ini. Pertama menggunakan analisis grafik (normal P-P plot), jika dalam normal *probability* plot, titik-titik data membentuk linier, maka dapat dikatakan berdistribusi normal. Kedua dengan menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test*, dengan membandingkan nilai sig yang ada pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* dengan α . Jika nilai sig > α , maka dikatakan data berdistribusi normal. Jika angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* sig < α , menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

3.9.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lain. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman, yaitu mengkorelasi antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%), berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Selain melihat dari uji koefisien korelasi, heteroskedastisitas dapat diuji melalui scatterplot. Apabila scatter plot antara *standardized residual* (ZREZID) dan *standardized predicted value* (ZPRED) tidak membentuk suatu pola tertentu, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Supriyanto dan Maharani, 2013:72).

3.9.3. Uji Multikoleniaritas

Menurut Ghozali (2013:105) Uji Multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Metode yang digunakan mendeteksi adanya multikolineritas, dalam penelitian ini dengan menggunakan nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Nilai cut-off yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolenaritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 . Sehingga terjadi korelasi antar variabel independent (multikolenaritas) bilamana hasil perhitungan nilai VIF > 10 .

3.9.4. Uji Linieritas

Pengujian linearitas dilakukan untuk mengetahui model yang digunakan merupakan model linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan dua cara yaitu menggunakan *curve estimate* dan melihat nilai signifikansi f pada *deviation from linearity*. Pertama dengan melihat *curve estimate*, jika nilai signifikansi f $< 0,05$,

maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y. Sebaliknya jika nilai signifikansi $f > 0,05$, maka variabel X tersebut tidak memiliki hubungan linear dengan Y.

Kedua dengan melihat signifikansi f pada *deviation from linierity*. Jika nilai sig atau signifikansi pada *deviation from linierity* $> 0,05$ maka hubungan antar variabel adalah linier. Sebaliknya jika sig atau signifikansi pada *deviation from linierity* $< 0,05$, maka hubungan antar variabel tidak linier (Sarjono dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:74).

3.10. Analisis Jalur (*Analisis Path*)

Menurut Ghozali (2013:246) analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi/*intervening*, yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksirkan hubungan kausalitas antara variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Objek Perusahaan

BTN Syari'ah Kota Malang merupakan *Strategic Bussiness Unit* (SBU) dari BTN yang menjalankan bisnis dengan prinsip syari'ah, mulai beroperasi pada tanggal 14 Februari 2005 melalui pembukaan Kantor Cabang Syariah pertama di Jakarta. Pembukaan SBU ini guna melayani tingginya minat masyarakat dalam memanfaatkan jasa keuangan Syari'ah dan memperhatikan keunggulan prinsip Perbankan Syari'ah, adanya fatwa MUI tentang bunga Bank, serta melaksanakan hasil RUPS tahun 2004.

Berawal dari adanya perubahan peraturan perundang-undangan perbankan oleh pemerintah dari UU Perbankan No. 7 Tahun 1992 menjadi Perbankan No. 10 Tahun 1998, dunia perbankan nasional menjadi marak dengan boomingnya Bank Syari'ah. Persaingan dalam pasar perbankan pun kian ketat. Belum lagi dengan dikeluarkannya PBI No. 4/1/PBI/2002 tentang perubahan kegiatan usaha Bank umum konvensional menjadi Bank umum berdasarkan prinsip syari'ah oleh Bank umum konvensional, jumlah bank Syari'ah pun bertambah dengan banyaknya UUS (Unit Usaha Syari'ah). Maka manajemen PT. Bank Tabungan Negara (Persero) melalui rapat komite pengarah tim implementasi restrukturisasi Bank BTN tanggal 12 Desember 2003, manajemen Bank BTN menyusun rencana kerja dan perubahan anggaran dasar untuk membuka UUS agar dapat bersaing di pasar perbankan syari'ah.

Untuk mengantisipasi adanya kecenderungan tersebut, maka PT Bank Tabungan Negara (Persero) pada Rapat Umum Pemegang Saham tanggal 16 Januari 2004 dan perubahan Anggaran Dasar dengan akta No. 29 tanggal 27 Oktober 2004 oleh Emi Sulistyowati, SH Notaris di Jakarta yang ditandai dengan terbentuknya divisi syari'ah berdasarkan Ketetapan Direksi No 14/DIR/DSYA/2004. Pembentukan Unit Usaha Syari,ah ini juga untuk memperkokoh tekad ajaran Bank BTN untuk menjadikan kerja sebagai bagian dari ibadah yang tidak terpisah dengan ibadah-ibadah lainnya.

Pada tahun 2007, Bank BTN telah mengoperasikan 12 (dua belas) Kantor Cabang Syari'ah dan 40 Kantor Layanan Syari'ah (*Office Chanelling*) pada kantor-kantor cabang dan cabang pembantu Konvensional kantor cabang Syari'ah tersebar dilokasi Jakarta, Bandung, Surabaya, Yogyakarta, Makasar, Malang, Solo, Medan, Batam, Tangerang, Bogor, dan Bekasi. Seluruh kantor cabang syari'ah ini dapat beroperasi secara *ontime-realttime* berkat dukungan teknologi informasi yang cukup memadai.

Produk BTN Syari'ah cukup beragam untuk memenuhi kebutuhan keluarga nasabah namun tetap fokus pada pembiayaan perumahan diantaranya: KPR BTN Syari'ah dan Multiguna BTN Syari'ah untuk Kendaraan Bermotor. BTN Syari'ah yang baru beroperasi kurang dari 3 (tiga) tahun membukukan laba pada tahun 2007 sebesar Rp. 3,579 miliar dengan asset Rp. 789,005 miliar dan pembiayaan Rp. 399,519 miliar serta berhasil mendapatkan beberapa penghargaan baik untuk kinerja tahun 2005 maupun pencapaian kinerja tahun 2007 yaitu:

1. *The Best Customer Service and Teller* dari *Karim Business Consulting* 2005.
2. *The Most Growing Earning Asset Market Share* Unit Usaha Syari'ah untuk kelompok asset > 100 milyar rupiah tahun 2006.
3. *The Best Sharia* Unit (Overall) peringkat ke 2 Unit Usaha Syari'ah untuk kelompok asset > 100 milyar rupiah tahun 2006.
4. *The Best Outlet Productivity dalam Sharia Acceleration Award* 2007 yang diadakan

4.1.2. Visi, Misi dan Motto Bank BTN Syari'ah

1. Visi Bank BTN Syari'ah

Seperti halnya perusahaan lainnya, BTN Syari'ah juga memiliki Visi yang menjadi landasan mereka bekerja. Berikut Visi dari BTN Syari'ah:

"Menjadi *Strategic Business* Unit BTN yang sehat dan terkemuka dalam penyediaan jasa keuangan syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama.

2. Misi Bank BTN Syari'ah

- 1) Mendukung pencapaian sasaran laba usaha BTN.
- 2) Memberikan pelayanan jasa keuangan Syari'ah yang unggul dalam pembiayaan perumahan dan produk serta jasa keuangan Syari'ah terkait sehingga dapat memberikan kepuasan bagi nasabah dan memperoleh pangsa pasar yang diharapkan.
- 3) Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip Syari'ah sehingga dapat meningkatkan ketahanan BTN dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha serta meningkatkan *shareholders value*.

- 4) Memberi keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap *stakeholders* serta memberikan ketentraman pada karyawan dan nasabah.

3. Motto Bank BTN Syari'ah

“Maju dan Sejahtera Bersama”

4.2. Pembahasan dan Hasil Penelitian

4.2.1. Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini pegawai Bank BTN Syari'ah Malang adalah responden peneliti ini, pegawai yang menjadi responden peneliti adalah sebanyak 57 orang dimana angka ini didapatkan dari hasil perhitungan sampel. Identitas responden yang diteliti di dapatkan dari kuesioner yang telah disebar dan di olaholeh peneliti, berikut identitas pegawai yang menjadi responden peneliti:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Usia		
<25 tahun	4	7%
25-30 tahun	21	37%
>30-35 tahun	26	46%
35-40 tahun	4	7%
>40tahun	2	3%
Jumlah	57	100%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	38	67%
Perempuan	19	33%

Jumlah	57	100%
Status		
Menikah	42	74%
Belum Menikah	13	23%
Cerai	2	3%
Jumlah	57	100%

Sumber : Data yang telah diolah oleh penulis, 2020

Tabel 4.1 diatas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan 4 responden (7%) berusia <25 tahun, 21 responden (37%) berusia 25 tahun hingga 30 tahun, 26 responden (46%) berusia > 30 tahun hingga 35 tahun, 4 responden (7%) berusia 35 tahun hingga 40 tahun, 2 responden (3%) berusia >40 tahun. Dapat diambil kesimpulan berdasarkan data tersebut bahwa responden dengan usia >30-40 tahun adalah responden terbanyak dengan prosentase 46%.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin dapat dilihat 38 responden (67%) berjenis kelamin laki-laki, 19 responden (33%) dengan jenis kelamin perempuan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu dengan 38 responden dan prosentasenya sebesar 67%.

Karakteristik responden berdasarkan status dapat dilihat 42 responden (74%) yang sudah menikah, 13 responden (23%) yang belum menikah, 2 responden (3%) yang bercerai, dapat ditarik kesimpulan bahwa responden terbanyak adalah responden yang sudah menikah dengan 42 responden dan prosentasenya sebesar (74%).

4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari adanya deskripsi variabel penelitian adalah untuk menjabarkan dan mendeskripsikan variabel penelitian yang digunakan hal-hal yang dijabarkan adalah jumlah responden penelitian baik dalam bentuk angka maupun presentase terhadap item-item penelitian variabel. Adapun item yang terdapat didalam variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja(X)

Lingkungan kerja merupakan keadaan atau suasana di sekitar para karyawan sewaktu mereka melakukan tugasnya di mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi para karyawannya tersebut pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Variabel lingkungan kerja terdiri dari 15 (lima belas) item pernyataan dan hasil jawaban responden mengenai lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X)

Indikator	Item	Prosentase (%)					Total
		1	2	3	4	5	
X1	X1.1.1	0	0	7	28	22	57
		0	0	12.3	49.1	38.6	100%
	X1.1.2	0	3	10	24	20	57
		0	5.3	17.5	42.1	35.1	100%
	X1.2.1	0	1	9	33	14	57
		0	1.8	15.8	57.9	24.6	100%
	X1.2.2	0	1	3	31	22	57

		0	1.8	5.3	54.4	38.6	100%
X2	X2.3.1	0	0	3	28	26	57
		0	0	5.3	49.1	45.6	100%
	X2.3.2	0	0	2	30	25	57
		0	0	3.5	52.6	43.9	100%
	X2.4.1	2	8	21	16	10	57
		3.5	14	36.8	28.1	17.5	100%
X3	X3.5.1	0	0	9	34	14	57
		0	0	15.8	59.6	24.6	100%
	X3.5.2	0	10	22	14	11	57
		0	17.5	38.6	24.6	19.3	100%
	X3.6.1	0	1	6	25	25	57
		0	1.8	10.5	43.9	43.9	100%
	X3.6.2	0	1	5	30	21	57
		0	1.8	8.8	52.6	36.8	100%
	X3.7.1	0	0	7	25	25	57
		0	0	12.3	43.9	43.9	100%
	X3.8.1	1	7	25	17	7	57
		1.8	12.3	43.9	29.8	12.3	100%
	X3.8.2	0	0	8	32	17	57
		0	0	14	56.1	29.8	100%
	X3.8.3	0	0	4	35	18	57
0		0	7	61.4	31.6	100%	
	Mean	0.4	3.8	16.5	47.0	32.4	

Sumber : Lampiran 2 dan 5 (Data diolah oleh penulis)

Penjelasan tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Item pertama menyebutkan mayoritas responden (49,1%) menyetujui bahwa kondisi lingkungan kerja di perusahaan tertata rapi.
- 2) Jawaban responden pada item kedua adalah mayoritas responden (42,1%) menyetujui bahwa Perusahaan telah mengurangi tingkat kebisingan suara di lingkungan kerja dengan memasang bahan kedap suara.
- 3) Item ketiga menyebutkan mayoritas responden (57,9%) menyetujui bahwa Perusahaan telah melakukan antisipasi untuk menghindarkan bunyi mesin-mesin agar jauh dari tempat karyawan menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Item keempat menyebutkan mayoritas responden (54,4%) menyetujui bahwa atasan (Manajer) memberikan dukungan dan bimbingan dalam penyelesaian pekerjaan.
- 5) Jawaban responden pada item kelima adalah mayoritas responden (49,1%) menyetujui bahwa atasan (Manajer) dalam bekerja sama dengan karyawan membangun rasa saling percaya.
- 6) Item keenam menyebutkan mayoritas responden (52,6%) menyetujui bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, saya merasa sangat terbantu dengan adanya tim kerja.
- 7) Item ketujuh menyebutkan mayoritas responden (36,8%) ragu-ragu bahwa rekan kerja tidak memotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 8) Jawaban responden pada item kedelapan menyebutkan mayoritas responden (59,6%) menyetujui bahwa menjalin kerja sama dengan baik antar sesama rekan kerja dengan jenis pekerjaan yang sama.

- 9) Item kesembilan menyebutkan mayoritas responden (38,6%) ragu-ragu bahwa kondisi lingkungan kerja di perusahaan tidak menyenangkan karena tidak tertata rapi dan tidak bersih.
- 10) Item kesepuluh menyebutkan mayoritas responden (43,9%) sangat menyetujui bahwa penerangan lampu dan masuknya sinar matahari ke dalam ruang kerja sudah sesuai, kondisi kerja seperti ini menyenangkan.
- 11) Item kesebelas menyebutkan mayoritas responden (52,6%) menyetujui bahwa fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja
- 12) Jawaban responden pada item kedua belas menyebutkan mayoritas responden (43,9%) sangat menyetujui bahwa sistem ventilasi ruang kerja karyawan secara umum baik dan karyawan bersemangat bekerja pada suhu udara yang ada.
- 13) Item ketiga belas menyebutkan mayoritas responden (43,9%) ragu-ragu bahwa karyawan sering mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan karena perusahaan tidak menyediakan peralatan kerja yang sesuai dan mendukung kerja bagi karyawan.
- 14) Jawaban responden pada item keempat belas menyebutkan mayoritas responden (56,1%) menyetujui bahwa karyawan merasa puas dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan peralatan yang canggih dan pengaturan yang sesuai di perusahaan ini.

- 15) Jawaban responden pada item kelima belas menyebutkan mayoritas responden (61,4%) menyetujui bahwa tingkat kenyamanan kerja di perusahaan selama ini baik sehingga hasil kerja karyawan meningkat.
- 16) Kesimpulan dari uraian tersebut diatas adalah secara keseluruhan (47%) responden memiliki lingkungan kerja yang baik.

2. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel kinerja karyawan terdiri dari 10 (sepuluh) item pernyataan dan hasil jawaban responden mengenai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Item	Prosentase (%)					Total
		1	2	3	4	5	
Y1	Y1.1.1	0	0	1	28	28	57
		0	0	1.8	49.1	49.1	100%
	Y1.1.2	0	0	1	30	26	57
		0	0	1.8	52.6	45.6	100%
	Y1.2.1	0	0	1	37	19	57
		0	0	1.8	64.9	33.3	100%
Y2	Y2.3.1	0	0	1	40	16	57
		0	0	1.8	70.2	28.1	100%
	Y2.4.1	0	0	1	41	15	57
		0	0	1.8	71.9	26.3	100%

Indikator	Item	Prosentase (%)					Total
		1	2	3	4	5	
Y3	Y3.5.1	0	0	1	33	23	57
		0	0	1.8	57.9	40.4	100%
	Y3.6.1	0	0	1	31	25	57
		0	0	1.8	54.4	43.9	100%
	Y3.6.2	0	0	1	33	23	57
		0	0	1.8	57.9	40.4	100%
Y4	Y4.7.1	0	0	1	30	26	57
		0	0	1.8	52.6	45.6	100%
	Y4.8.1	0	0	1	30	26	57
		0	0	1.8	52.6	45.6	100%
	Mean	0	0	1.8	58.4	39.8	

Sumber : Lampiran 3 dan 5(data diolah oleh penulis)

Penjelasan tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Item pertama menyebutkan mayoritas responden (49,1%) menyetujui bahwa keterampilan dalam bekerja sangat diharapkan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.
- 2) Jawaban responden pada item kedua adalah mayoritas responden (52,6%) menyetujui bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar kerja.
- 3) Item ketiga menyebutkan mayoritas responden (64,9%) menyetujui bahwa pekerjaan yang dilakukan tepat waktu.
- 4) Item keempat menyebutkan mayoritas responden (70,2%) menyetujui bahwa pekerjaan yang dilakukan akurat.

- 5) Jawaban responden pada item kelima adalah mayoritas responden (71,9%) menyetujui bahwa target kerja yang telah ditetapkan berhasil dicapai.
- 6) Item keenam menyebutkan mayoritas responden (57,9%) menyetujui bahwa karyawan mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 7) Item ketujuh menyebutkan mayoritas responden (54,4%) menyetujui bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan
- 8) Jawaban responden pada item kedelapan menyebutkan mayoritas responden (57,9%) menyetujui bahwa karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja.
- 9) Item kesembilan menyebutkan mayoritas responden (52,6%) menyetujui bahwa bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 10) Item kesepuluh menyebutkan mayoritas responden (52,6%) menyetujui bahwa bertanggung jawab atas hasil kerja yang dilakukan
- 11) Kesimpulan dari uraian tersebut di atas adalah secara keseluruhan (58,4%) responden memiliki kinerja karyawan yang baik.

3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan dalam penelitian ini terdiri dari 4 indikator yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan kepada pengawasan dan kepuasan terhadap rekan kerja. Variabel kepuasan kerja terdiri dari 13 (tiga belas) item pernyataan dan hasil jawaban responden mengenai kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Indikator	Item	Prosentase (%)					Total
		1	2	3	4	5	
Z1	Z1.1.1	0	0	1	27	29	57
		0	0	1.8	47.4	50.9	100%
	Z1.1.2	1	1	5	32	18	57
		1.8	1.8	8.8	56.1	31.6	100%
	Z1.2.1	0	0	3	37	17	57
		0	0	5.3	64.9	29.8	100%
	Z1.2.2	0	0	3	35	19	57
		0	0	5.3	61.4	33.3	100%
	Z1.3.1	0	0	2	37	18	57
		0	0	3.5	64.9	31.6	100%
Z2	Z2.4.1	0	0	3	39	15	57
		0	0	5.3	68.4	26.3	100%
	Z2.4.2	0	2	4	38	13	57
		0	3.5	7	66.7	22.8	100%
	Z2.5.1	0	1	5	32	19	57
		0	1.8	8.8	56.1	33.3	100%
	Z2.6.1	0	0	2	33	22	57
		0	0	3.5	57.9	38.6	100%
Z3	Z3.7.1	0	0	2	30	25	57
		0	0	3.5	52.6	43.9	100%
	Z3.8.1	0	0	2	26	29	57
		0	0	3.5	45.6	50.9	100%
	Z3.8.2	0	0	2	31	24	57

Indikator	Item	Prosentase (%)					Total
		1	2	3	4	5	
		0	0	3.5	54.4	42.1	100%
	Z3.9.1	0	0	2	29	26	57
		0	0	3.5	50.9	45.6	100%
	Mean	0.1	0.5	4.9	57.5	37.0	

Sumber : Lampiran 4 dan 5 (data diolah oleh penulis)

Penjelasan tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Item pertama menyebutkan mayoritas responden (50,9%) sangat menyetujui bahwa karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang.
- 2) Jawaban responden pada item kedua adalah mayoritas responden (56,1%) menyetujui bahwa karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian.
- 3) Item ketiga menyebutkan mayoritas responden (64,9%) menyetujui bahwa karyawan merasa senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saat ini.
- 4) Item keempat menyebutkan mayoritas responden (61,4%) menyetujui bahwa karyawan merasa senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.
- 5) Jawaban responden pada item kelima adalah mayoritas responden (64,9%) menyetujui bahwa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.

- 6) Item keenam menyebutkan mayoritas responden (68,4%) menyetujui bahwa menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.
- 7) Item ketujuh menyebutkan mayoritas responden (66,7%) menyetujui bahwa mendapatkan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji.
- 8) Jawaban responden pada item kedelapan menyebutkan mayoritas responden (56,1%) menyetujui bahwa menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.
- 9) Item kesembilan menyebutkan mayoritas responden (57,9%) menyetujui bahwa karyawan merasa senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya.
- 10) Item kesepuluh menyebutkan mayoritas responden (52,6%) menyetujui bahwa karyawan merasa senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik, dan pendapat karyawan bawahannya.
- 11) Item kesebelas menyebutkan mayoritas responden (50,9%) sangat menyetujui bahwa karyawan merasa senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup.
- 12) Jawaban responden pada item kedua belas menyebutkan mayoritas responden (54,4%) menyetujui bahwa karyawan merasamenang bekerja dengan rekan kerja yang membantu menyelesaikan pekerjaan.
- 13) Item ketiga belas menyebutkan mayoritas responden (50,9%) menyetujui bahwa rekan kerja dapat dipercaya dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan.

- 14) Kesimpulan dari uraian tersebut diatas adalah secara keseluruhan (57,5%) responden memiliki kepuasan kerjayang baik.

4.3. Uji Instrumen Data

4.3.1. Uji Validitas

Berikut ini hasil uji validitas variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja :

1. Hasil Uji Validitas Pada Variabel Lingkungan Kerja (X)

Hasil pengujian validitas pada variabel lingkungan kerja ini dilakukan melalui 1 tahap dan untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji validitas pada masing-masing item dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas Pada Variabel Lingkungan Kerja (X)

Item	<i>Corrected item total correlation</i>	r-tabel	Keterangan
X1.1.1	0.640	0,30	Valid
X1.1.2	0.716	0,30	Valid
X1.2.1	0.604	0,30	Valid
X1.2.2	0.548	0,30	Valid
X2.3.1	0.640	0,30	Valid
X2.3.2	0.504	0,30	Valid
X2.4.1	0.453	0,30	Valid
X3.5.1	0.500	0,30	Valid
X3.5.2	0.480	0,30	Valid
X3.6.1	0.650	0,30	Valid
X3.6.2	0.536	0,30	Valid
X3.7.1	0.656	0,30	Valid

X3.8.1	0.447	0,30	Valid
X3.8.2	0.567	0,30	Valid
X3.8.3	0.586	0,30	Valid

Sumber : Lampiran 6 (data diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel di atas menyebutkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid sebab nilai *Corrected Item Total Correlation* yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

2. Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian validitas pada variabel kinerja karyawan ini dilakukan melalui 1 tahap dan untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji validitas pada masing-masing item dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	<i>Corrected item total correlation</i>	r-tabel	Keterangan
Y1.1.1	0.546	0,30	Valid
Y1.1.2	0.638	0,30	Valid
Y1.2.1	0.596	0,30	Valid
Y2.3.1	0.425	0,30	Valid
Y2.4.1	0.383	0,30	Valid
Y3.5.1	0.529	0,30	Valid
Y3.6.1	0.361	0,30	Valid
Y3.6.2	0.568	0,30	Valid
Y4.7.1	0.421	0,30	Valid
Y4.8.1	0.483	0,30	Valid

Sumber : Lampiran 6 (data diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel di atas menyebutkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid sebab nilai *Corrected Item Total Correlation* yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

3. Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Hasil pengujian validitas pada variabel kepuasan kerja ini dilakukan melalui 1 tahap dan untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji validitas pada masing-masing item dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Uji Validitas Pada Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	<i>Corrected item total correlation</i>	r-tabel	Keterangan
Z1.1.1	0.662	0,30	Valid
Z1.1.2	0.495	0,30	Valid
Z1.2.1	0.596	0,30	Valid
Z1.2.2	0.498	0,30	Valid
Z1.3.1	0.609	0,30	Valid
Z2.4.1	0.577	0,30	Valid
Z2.4.2	0.490	0,30	Valid
Z2.5.1	0.560	0,30	Valid
Z2.6.1	0.510	0,30	Valid
Z3.7.1	0.547	0,30	Valid
Z3.8.1	0.581	0,30	Valid
Z3.8.2	0.514	0,30	Valid
Z3.9.1	0.580	0,30	Valid

Sumber : Lampiran 6 (data diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel di atas menyebutkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid sebab nilai *Corrected Item Total Correlation* yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Setelah ditentukan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian adalah valid, kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas yang hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah memiliki validitas. Kegunaannya adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua, yaitu dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar 0,60. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji validitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan kerja (X)	0,887	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,815	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	0,873	Reliabel

Sumber : Lampiran 6 data diolah oleh penulis

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja adalah reliabel, sebab nilai *Cronbach Alpha* (r alpha) yang diperoleh lebih besar dari 0,60.

4.4. Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi linier berganda perlu menghindari adanya penyimpangan asumsi klasik agar tidak timbul masalah dalam penggunaannya. Asumsi dasar tersebut adalah apabila data berdistribusi normal, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi multikolinieritas dan linier.

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal. Adapun hasil dari pengujian normalitas adalah :

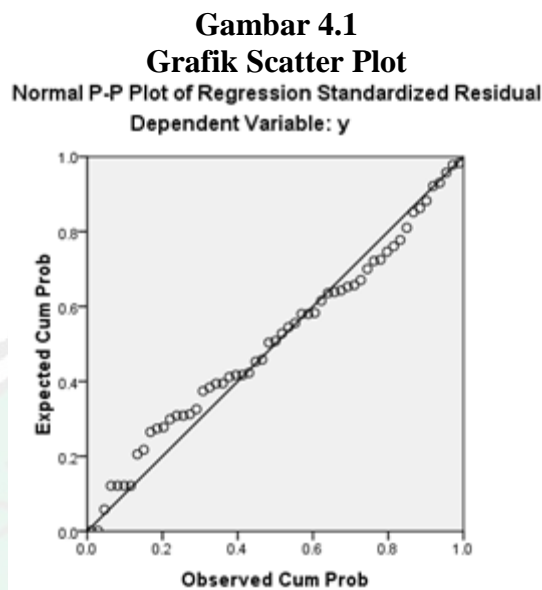
Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

Model	<i>Kolmogorov smirnov</i>	Signifikan
Residual	0,781	0,575

Sumber : Lampiran 8 (data diolah oleh penulis)

Nilai *kolmogorov smirnov* yang diperoleh dari tabel di atas adalah 0,781 dengan tingkat signifikan sebesar 0,575 dimana nilai tersebut lebih besar dari 5%, hal ini berarti residual mengikuti distribusi normal sehingga dengan sendirinya variabel lingkungan kerja (X), kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja (Z) telah berdistribusi normal.

Cara lain untuk mendeteksi normalitas adalah dengan menggunakan grafik histogram. Berikut grafik histogram untuk uji normalitas adalah:



Sumber : Lampiran 8

Gambar tersebut di atas menunjukkan bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar grafik normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model persamaan regresi adalah dengan mengkorelasikan variabel bebas dengan residualnya. Dalam hal ini metode korelasi yang dipergunakan ada 2 yaitu dengan korelasi *rank spearman* dan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang besar melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar diatas

dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dari program SPSS dapat dilihat pada tabel 4.9 dan gambar 4.2 berikut ini:

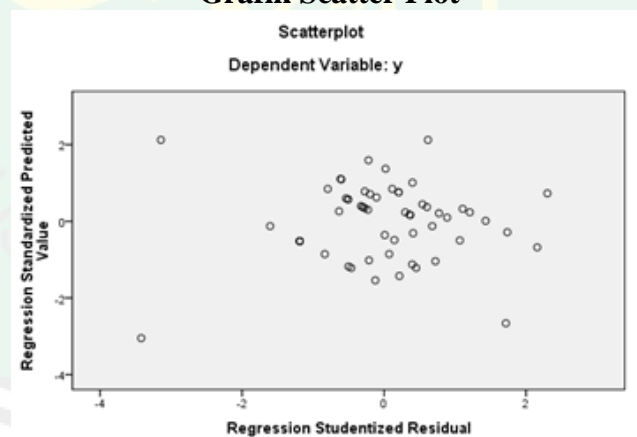
Tabel 4.10
Hasil Uji Korelasi Rank Spearman

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan kerja (X)	-0,069	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan kerja (Z)	0,612	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 8 (data diolah oleh penulis)

Jika dilihat dari tingkat signifikan masing-masing variabel yaitu lebih dari 5%, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel lingkungan kerja (X) dan kepuasan kerja (Z).

Gambar 4.2
Grafik Scatter Plot



Sumber : Lampiran 8

Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

4.4.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai VIF berada dibawah 10 maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas. Hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

Variabel	Tolerance	Nilai VIF
Lingkungan kerja (X)	0.570	1.755
Kepuasan kerja (Z)	0.570	1.755

Sumber : Lampiran 8 (data diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini tampak pada nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari >10 persen (0,1). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel kurang dari <10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi tersebut.

4.4.4. Uji Linieritas

Hasil uji linearitas pada penelitian ini dilihat dari nilai signifikan *Deviation from Linearity* lebih dari 5% yang hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas

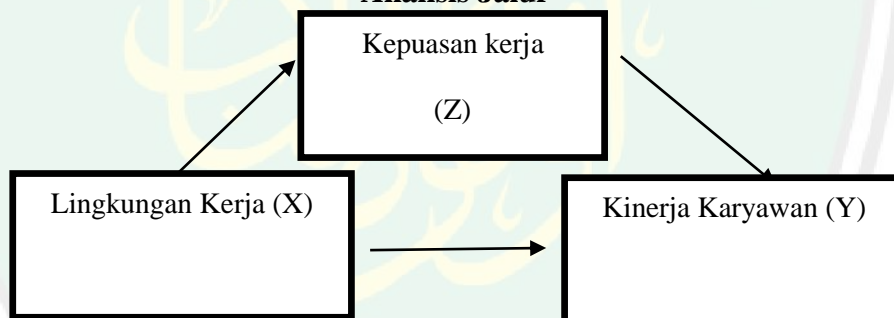
Model	Sig	Hasil
X terhadap Y	0.900	Linear
X terhadap Z	0.480	Linear
Z terhadap Y	0.180	Linear

Sumber : Lampiran 7 (data diolah oleh penulis)

Dapat disimpulkan dari olahan data di atas bahwa semua model uji yang dilakukan pada penelitian ini adalah linear, hal ini dilihat dari semua nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* > 0,05.

4.5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Gambar 4.3
Analisis Jalur



Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan gambar di atas, terdapat dua model analisis yaitu model analisis jalur pertama dengan menggunakan regresi linier berganda dan model analisis jalur kedua dengan menggunakan regresi linier sederhana.

4.5.1. Pengaruh Lingkungan kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Lingkungan kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Standardized Coefficients	T	Sig	Keterangan
-------	---------------------------	---	-----	------------

		Beta			
1	Lingkungan kerja (X)	0.665	6.596	0.000	Signifikan
Dependen variabel : Y n : 57 R Square : 0.442 F hitung : 43.511 Sig F hitung : 0.000					

Sumber : Lampiran 7 (data diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel motivasi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 25.265 + 0.665Y$$

Nilai standardized coefficients beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.665.

1. Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R^2) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan koefisien determinasi (R^2) dilihat pada besarnya nilai R square (R^2) adalah sebesar 0.442 atau 44.2%. Dari hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa kemampuan variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 44.2%,. Sedangkan sisanya 55.8% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.2. Pengaruh Lingkungan kerja (X) terhadap Kepuasan kerja (Z)

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Model	Standardized Coefficients	T	Sig	Keterangan
-------	---------------------------	---	-----	------------

		Beta			
1	Lingkungan kerja (X)	0.655	6.423	0.000	Signifikan
Dependen variabel :Z n : 57 R Square : 0.429 F hitung : 41.260 Sig F hitung : 0.000					

Sumber : Lampiran 7 (data diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel motivasi yaitu sebagai berikut

$$Z = 28.184 + 0.655Z$$

Nilai standardized coefficients beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap locus of control adalah 0.655

2. Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R^2) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja koefisien determinasi (R^2) dilihat pada besarnya nilai R square (R^2) adalah sebesar 0.429 atau 42.9%. Dari hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa kemampuan variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 42.9%.. Sedangkan sisanya 57.1% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Standardized Coefficients	T	Sig	Keterangan
	Beta			

1	Kepuasan kerja (Z)	0.850	6.244	0.000	signifikan
Dependen variabel : Y n : 57 R Square : 0.423 F hitung : 40.246 Sig F hitung : 0.000					

Sumber : Lampiran 7 (data diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahuui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel motivasi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 19.896 + 0.850Y$$

Nilai standardized coefficients beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalah 0.850.

3. Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R^2) ini digunakan untuk mengetahui seerapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koefisien determinasi (R^2) dilihat pada besarnya nilai R square (R^2) adalah sebesar 0.423 atau 42.3%. Dari hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa kemampuan variabel Kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 42.9%,. Sedangkan sisanya 57.7% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja(X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja(Z)

Model	Standardized Coefficients	T	Sig	Keterangan
	Beta			

1	Lingkungan kerja (X)	0.418	3.363	0.001	signifikan
2	Kepuasan kerja (Z)	0.376	3.024	0.004	signifikan
Dependen variabel : Y n : 57 R Square : 0.523 F hitung : 29.549 Sig F hitung : 0.000					

Sumber : Lampiran 7 (data diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh dari variabel kinerja karyawan yaitu:

$$Y = 0.418 X + 0.376 Z$$

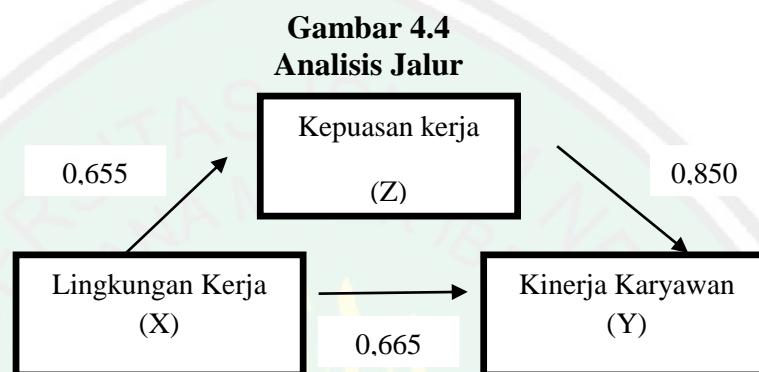
Nilai standartdized coefficients beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0.418. Nilai standartdized coefficients beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan adalah 0.376.

4. Koefisien determinan

Koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi diterapkan dengan nilai R square pada tabel 4.11. Besarnya R Square (R^2) adalah 0.523 atau 52.3%. Menunjukkan bahwa variabel independent yaitu lingkungan kerja (X), kepuasan kerja(Z) terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 52.3% sedangkan sisanya sebesar 47.7% dijelaskan dengan variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

4.5.5 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) diperoleh hasil pengaruh langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat, yang dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber : Tabel 4.12 dan 4.13

Dari nilai koefisien jalur (koefisien beta) dapat diketahui pengaruh langsung dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat (Gaspersz, 1991 : 199).

Berdasarkan tabel 4.12 dan tabel diperoleh penjelasan sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung lingkungan kerja(X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif yaitu sebesar 0,665
2. Pengaruh langsung kepuasan kerja(Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif yaitu sebesar 0,850
3. Pengaruh langsung lingkungan kerja(X) terhadap kepuasan kerja(Z) adalah positif yaitu sebesar 0,655

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara langsung variabel lingkungan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.418. Sedangkan terdapat pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja ke kinerja karyawan

melalui locus of control yaitu $(0.655 \times 0.850) = 0.556$. Dan untuk besarnya pengaruh total $(0.655+0.850) = 1.505$

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari analisis di atas diperoleh nilai signifikan lingkungan kerja(X) sebesar $0,000 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja(X) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian H1 yang menyatakan lingkungan kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTN Syari'ah. PT Bank BTN Syari'ah diharapkan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan juga semakin baik dapat mencapai tujuan.

Hal ini sesuai pendapat Siagian (2015:56)mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembanya. Sejalan juga dengan penelitian Tangkawarouw (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah”.dan Anwar (2019) yang berjudul “Pangaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam konsep islam melihat pembentukan lingkungan kerja diawali oleh seorang pemimpin. Apabila pemimpin organisasi bersikap kepada karyawan bukan seperti bawahan itu akan mempengaruhi. Kondisi dimana pekerja telah memperoleh kenyamanan dalam bekerja, dengan itu seorang pekerja akan memberikan sesuatu yang dapat membanggakan perusahaan.

Di dalam islam menjelaskan bahwa sikap dan sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam lingkungan kerja. Pemimpin yang keras akan memberikan ketidak nyamanan kepada bawahan, tetapi jika pemimpin dapat berkomunikasi baik dengan bawahan maka akan memberikan kenyamanan bekerja dan meningkatkan para kinerja.

Kesuksesan Nabi Muhammad SAW ketika membentuk lingkungan yang mendukung karena perilaku serta sifat beliau yang baik ke saudara lain, sebagaimana terdapat di Al-Qur'an surat Ali Imran 159, yang berbunyi :

۞ نَهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۞ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُفِي بِمَا رَحِمَهُ مَنِ
 اللَّهُ لِنْتَ لَهُمْ ۞ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۞ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ
 وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۞ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : *“Maka rahmat dari Allah lah kamu dapat berlaku lemah lembut terhadap mereka . sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampn bagi mereka, bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertaqwallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya” (Q.S Ali Imran 159)*

Menurut tafsir Al-Muyassar Hai Rasululllah, karena rahmat dari Allah yang Dia jadikan dalam hatimu, kamu menjadi lembut dan pemaaf kepada para sahabatmu.

Andai kamu adalah orang yang kasar tabiatnya dan keras hatinya niscaya mereka

akan menghindar darimu. Maafkanlah kesalahan mereka pada perang Uhud, dan mintakanlah mereka ampunan dari Allah, serta bermusyawarahlah dengan mereka dalam masalah-masalah penting. Jika kamu telah bertekat melakukan sesuatu setelah bermusyawarah, maka lakukanlah itu dengan penuh tawakkal kepada Allah. Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal, Dia akan mencukupkan segala kebutuhan mereka.

عَنْ سَعْدِ بْنِ أَبِي وَقَّاصٍ عَنْ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ اللَّهَ طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكَرَمَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجَوَادَ فَتَطَهَّرُوا أَفْنِيَّتَكُمْ

Artinya :”*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-Tirmidzi)

Menurut tafsir At-Tirmidzi bahwasanya Allah SWT adalah zat yang baik, bersih, mulia, dan bagus. Karena Allah swt menyukai hal-hal yang demikian. Sebagai umat Islam, maka kamu harus memiliki sifat yang demikian pula terutama dalam hal kebersihan lingkungan tempat tinggal

Dari ayat dan hadist diatas Islam mengajarkan kita untuk menjaga keindahan alam seperti membuang sampah pada tempatnya serta menjaga keindahan tanaman sekitar lingkungan kerja, maka akan menimbulkan rasa senang dan nyaman. Allah tidak menyukai siapapun yang merusak ciptaan-Nya. Menurut pandangan lingkungan kerja adalah anjuran untuk menjaga lingkungan kerja dengan sebaik baiknya, selain itu juga sebagai anjuran supaya menjalin hubungan yang baik dengan pemimpin ataupun bawahan. Apabila lingkungan kerja yang

kondusif maka menimbulkan keharmonisan dalam organisasi tersebut.

Selain ayat dan hadist tentang lingkungan kerja kinerja karyawan juga tercantum dalam ayat di bawah ini :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ۖ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “ Dan katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta oarang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakn-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

4.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja (Y) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Dari hasil analisis di atas dapat dilihat nilai signifikan lingkungan kerja (X) sebesar $0,000 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z). Dengan demikian H2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima. Hal tersebut dibuktikan bahwa lingkungan kerja dimana seorang karyawan ketika berada di dalam organisasi merasa nyaman dalam bekerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut teori Robbins (2011) mengemukakan bahwa faktor kepuasan kerja yaitu kerja secara menantang, suasana kerja, dan hubungan antar rekan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Veithzal & Sagala (2004 : 78) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja apabila lingkungan kerja, seperti ruang kerja yang nyaman, hubungan kerja atasan dan bawahan terjalin baik, penerangan tempat kerja sudah memadai, dan fasilitas kantor

lengkap dan mendukung maka kepuasan kerja akan meningkat. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Efentris (2019) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam konsep Islam pandangan lingkungan kerja adalah anjuran untuk menjaga lingkungan kerja dengan sebaik-baiknya, selain itu juga sebagai anjuran supaya menjalin hubungan yang baik dengan pemimpin ataupun bawahan. Apabila lingkungan kerja yang kondusif maka menimbulkan keharmonisan dalam organisasi tersebut.

Adapun penjelasan hadist dari Abu Daud Nomor 460 tentang lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut :

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ يُونُسَ حَدَّثَنَا زَائِدَةُ حَدَّثَنَا السَّائِبُ بْنُ حُبَيْشٍ عَنْ مَعْدَانَ بْنِ أَبِي طَلْحَةَ الْيَعْمُرِيِّ عَنْ أَبِي الدَّرْدَاءِ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَا مِنْ ثَلَاثَةٍ فِي قَرْيَةٍ وَلَا بَدْوٍ وَلَا تَقَامُ فِيهِمُ الصَّلَاةُ إِلَّا قَدْ اسْتَحْوَذَ عَلَيْهِمُ الشَّيْطَانُ فَعَلَيْكُمْ بِالْجَمَاعَةِ فَإِنَّمَا يَأْكُلُ الدُّبُّ الْقَمَاصِيَةَ قَالَ زَائِدَةُ قَالَ السَّائِبُ يَعْنِي بِالْجَمَاعَةِ الصَّلَاةَ فِي الْجَمَاعَةِ

Artinya :”Telah menceritakan kepada kami Ahmad Bin Yunus telah menceritakan kepada kami Za’idah telah menceritakan kepada kami As-Sa’ib bin Huaisy dari Ma’dan bin Abi Thalhaf Al-Ya’muridan Abu Ad-Darda’ dia berkata: saya pernah mendengar Rasulullah shallallahu’ alaihi wasallam bersabda :”Tidaklah tiga orang di suatu desa atau lembah yang tidak didirikan shalat berjamaah dilingkungan mereka, melainkan setan telah menguasai mereka. Karena hal tersebut tetap lakukanlah berjama’ah karena sesungguhnya serigala itu hanya akan memakan kambing yang sendirian (jauh dari kawan-kawannya)”. As-Sa’ib berkata: Maksud berjamaah adalah shalat secara berjamaa’ah (HR.Abu Daud:46)

Berdasarkan pada hadist diatas dapat disimpulkan untuk melakukan sesuatu secara bersama-sama ini untuk mengingatkan umat manusia harus bersikap lapang

dada, lemah lembuh dan mendirikan lingkungan yang baik di tempat kerja. Oleh karenanya dengan bersikap lapang dada dan lemah lebut akan dapat menciptakan suasana lingkungan kerja damai serta keadaan bagus.

4.6.3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis di atas dapat dilihat nilai signifikan kepuasan kerja (Z) sebesar $0,000 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian H3 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal tersebut bahwasanya karyawan pada PT Bank BTN Syari'ah memiliki kepuasan kerja yang tinggi yang mana dapat meningkatkan kinerja karyawan, jika sebaliknya karyawan dalam kepuasan kerja itu menurun maka kinerja karyawan juga menurun.

Hal ini sesuai dengan teori Robbins (2008: 114) seorang pekerja yang bahagia adalah seorang yang produktif atau produktivitas menghasilkan kepuasan dan ini sesuai dengan penelitian Robbins (2003:45) bahwa kepuasan mempengaruhi kinerja pegawai, karena apabila karyawan puas dalam bekerja, maka seseorang akan bekerja dengan senang dan bersemangat, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lie (2018) yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Union Event Planner dan Purnamasari (2019) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirta" juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Allah SWT agar memerintahkan agar seseorang muslim berjalan kepenjuru untuk mencari rizki yang akan diberikan oleh-Nya yaitu melakukan usaha apa saja dan

dimana saja dengan ilmu keterampilan yang dimiliki, berpengaruh teguh dengan agama, karena ilmu bersumber dari agama.

حَدَّثَنَا أَبُو سَوَادٍ بْنُ غَامِرٍ قَالَ حَدَّثَنَا شَرِيكٌ عَنْ وَاعِلٍ عَنْ جُمَيْعِ بْنِ عُمَرَ عَنْ خَالِهِ قَالَ سَأَلَ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ أَفْضَلِ الْكَسْبِ فَقَالَ بَيْعٌ مَبْرُورٌ وَعَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ

Artinya: “Nabi Muhammad ditanya tentang usaha yang paling utama, beliau menjawab “jual beli yang baik dan usaha seseorang dengan tangannya sendiri “ (HR Ahmad)

Menurut tafsir Ahmad Kepuasan kerja merupakan sebuah ungkapan sikap atau perasaan yang positif dari individu terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, sehingga berdampak pada emosi yang dirasakannya. Dalam arti lain, apakah ada perasaan senang, nyaman, bahagia, atau perasaan positif lainnya yang dialami oleh individu ketika telah memenuhi tuntutan pekerjaannya. Individu yang menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan selalu mawas diri.

4.6.4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja karyawan menunjukkan terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan yang dijalani. Apabila lingkungan kerja seseorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan buruk.

Hal ini sesuai dengan Hasibuan (2011) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada lingkungan bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, lingkungan kerja yang baik tidak hanya

dapat memuaskan tugas, akan tetapi dapat memuaskan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sependapat dengan uraian diatas yaitu ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, sehingga H4 teruji kebenarannya.

Kepuasan kerja merupakan sebuah ungkapan sikap atau perasaan yang positif dari individu terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, sehingga berdampak pada emosi yang dirasakannya. Dalam arti lain, apakah ada perasaan senang, nyaman, bahagia, atau perasaan positif lainnya yang dialami oleh individu ketika telah memenuhi tuntutan pekerjaannya. Individu yang menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan selalu mawas diri, pasti akan merasakan hasil dari usaha yang diperolehnya (beruntung) sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Qhashas ayat 67.

فَأَمَّا مَنْ تَابَ وَآمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَعَسَىٰ أَنْ يَكُونَ مِنَ الْمُفْلِحِينَ فَأَمَّا مَنْ تَابَ وَآمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَعَسَىٰ أَنْ يَكُونَ مِنَ الْمُفْلِحِينَ

Artinya : “Adapun orang yang bertaubat dan beriman serta yang mengerjakan amal sholeh, semoga dia termasuk orang-orang yang beruntung”.

Menurut tafsir Jalalayn adapun orang yang bertobat) dari kemusyrikan (dan beriman) percaya kepada keesaan Allah (serta mengerjakan amal yang saleh) yakni melaksanakan perbuatan-perbuatan yang difardukan (semoga dia termasuk orang-orang yang beruntung) yang selamat berkat adanya janji Allah SWT.

Dari ayat diatas menjelaskan bahwa apapun jenis pekerjaan (amal perbuatan) yang dilakukan oleh setiap individu akan memiliki peran besar terhadap tingkat

kepuasan, apabila ia merasa bahwa telah mengerjakan pekerjaannya dengan jalan kebijakan (benar), begitu pula sebaliknya. Pekerjaan yang dilakukan pun memiliki nilai yang akan berdampak pada dirinya, lingkungannya, karena apapun jenis pekerjaan (amal perbuatan) setiap individu tidak dapat lepas dari penglihatan dan pemantauan oleh Allah SWT.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dijabarkan dengan pembuktian melalui hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT Bank BTN Syari'ah Kota Malang. Kesimpulan pada penelitian ini yaitu bahwa ke empat hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Kesimpulan sesuai rumusan masalah dijabarkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai coefficients beta sebesar 0.665 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dimana semakin baik atau semakin kondusif suatu lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik atau semakin tinggi.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai coefficients sebesar 0,655 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Yang berarti semakin baik atau semakin kondusif suatu lingkungan kerja maka kepuasan karyawan akan semakin baik atau semakin tinggi.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai coefficients sebesar 0,850 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Yang berarti semakin puas karyawan dalam kerja akan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.
4. Lingkungan kerja tidak hanya berdampak langsung pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga bisa berdampak tidak langsung terhadap kinerja

karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai coefficients sebesar 0,794 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Yang artinya lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga kepuasan kerja mereka meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

5. berdasarkan hasil analisis data yang diolah, diketahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepuasan kerja. Dimana variabel kepuasan kerja memiliki nilai coefficients paling besar dari pada variabel lainnya, yaitu sebesar 0,850.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan di atas maka dapat diambil saran sebagai berikut:

1. Bagi Bank BTN Syari'ah

Diharapkan agar Bank BTN Syari'ah lebih memperhatikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan agar semua karyawan BTN Syari'ah lebih merasa aman dan nyaman serta menjadikan mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang diajukan adalah diharapkan peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan hasil dari penelti ini dengan menambah variabel lain dalam penelitiannya dan menggunakan alat analisis yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyan, M. R. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Studi Kasus pada Grand Quality Hotel Yogyakarta).
- Alex, S. Nitisemito, (2000) *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan Kesepuluh, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alex, S. Nitisemito, . (2001). *Manajemen Personalialia*.
- Alex. S. Nitisemito (1992). *Manajemen dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFU UGM.
- Al-Hadist dan Terjemah Tafsirq.com. Diperoleh tanggal 01 Mei 2020 dari <https://tafsirq.com/>
- Al-Qur'an dan Terjemah Tafsirq.com. Diperoleh tanggal 01 Mei 2020 dari <https://tafsirq.com/>
- Anshari, A. R. I., Mus, A. R., & Serang, S. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Datascrip Cabang Makassar*. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 2(3), 47-56
- Anwar, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja*. *Majalah Ilmiah Manajemen*, 8(02), 49-58.
- Aziz, M. A. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal*. *Multiplier: Journal of Management Studies*, 1(1).
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*
- Chandrasekar, K. (2011) *Workplace Environment and Its Implact Organization Performance in Public Sector Organization*, *International Jurnal of Enterprise Computing and Business System* 1-19
- Efentris, T., & Chandra, S. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention Pada PT. Cahaya Araminta Pekanbaru* *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 197-209.
- Ghozali, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hadi, S. dalam Sugiyono,(2012). *Metode Penelitian Pendahuluan*. Alfabeta, Bandung.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). *Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi* pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89..
- Hutabarat, L. M., Sianturi, M., & Sihombing, N. S. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di politeknik Pariwisata Medan*. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 240-249.
- Ikrom, M. (2019,). *Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Studi Kasus di PT. SJJ). In *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Teknik Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo* (Vol. 1).
- Khotimah, R., Gagah, E., & Hasiholan, L. B. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di PT. Ungaran Sari Garment*. *Journal of Management*, 3(3).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta
- Lie, T. F. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Union Event Planner*. *Agora*, 6(1).
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran kinerja sektor publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson (2006), *Human Resource Management*, terjemah edisi kesepuluh Jakarta Salemba Empat
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2009). 2.2 *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, A .A. A. P 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Mangkunegara, A. A. A. P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.

- Mardiana, M. (2005). *Sistem Pembinaan Koleksi pada Perpustakaan Daerah Kabupaten Takalar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Melalui variabel mediator motivasi kerja* (studi pada karyawan pt. Telkom indonesia, tbk witel jatim selatan, jalan a. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 178-185.
- Mulyah, S., Hermawati, A., & Saranani, F. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Kendari Ekspres*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 61-72.
- Permana, H. I. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan* (Studi Kasus Pada Bagian Retention & Administrasi PT. Indosat, Tbk Cabang Malang). Skripsi, Fakultas Ekono-mi Universitas Brawijaya Malang.
- Pogan, L. (2014). *Impact Of Organization Environment On Job Saticfaction And Job Performance*. *Annals of the Constantin Brancusi University of Targu Jiu-Letters & Social Sciences Series*, (4).
- Prakoso, R. D. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan* (studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Purnamasari, D., & Alimuddin, M. I. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa*. *Movere Journal*, 1(2), 201-210
- Robbins, Stephen P. 2011 *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi, Aplikasi Edisi Bahasa Indonesia . Jilid I* Jakarta PT Prenhallindo
- Robbins, Stephen P. 2008 *Perilaku Organisasi : Jilid I Edisi Kedua Belas, Selemba Empat* Jakarta
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Si, M., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sanusi, Anwar, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).

- Sarwono, 1991 *Psikologi Remaja* Jakarta Rajawali
- Sarwono, 2000 *Psikologi Remaja* Edisi Kedua Jakarta Rajawali
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. (*Jurnal Akuntansi dan Manajemen*), 13(1).
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setyadi, B. (2015). *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*, 21(1).
- Simamora, H. (1997). *Manajemen sumber daya. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta*.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Siagian, P Sondang 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Bumi Aksar
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2006. "*Metode Penelitian Survai*". Jakarta: Penerbit Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sofyan, D. K. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. *Industrial Engineering Journal (IEJ)*, 2(1).
- Sugiyono, P. Dr.(1999). *Metode Penelitian Bisnis*. Sugiyono & Wibowo, E. (2003). *Statistik untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.1
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Surjosuseno, D. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan* pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *Agora*, 3(2), 175-179.
- Syafrina, N., & MANIK, S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 3(2), 181-191.
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. G. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.*
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin).* *Jurnal Ecoment Global; Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 40-50.
- Yuliana, M., Hasiholan, L. B., & Gagah, E. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran.* *Journal of Management*, 3(3).

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Kepada,

Yth. Bapak / Ibu Karyawan/wati

BTN Syariah Kantor Cabang Malang

Di tempat.

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Saya mahasiswi dari Fakultas Ekonomi UIN Malang, mengadakan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak / Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dan menjawab seluruh pernyataan berikut ini dengan sebenarnya.

Pengisian kuesioner ini tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak / Ibu. Identitas responden dijamin kerahasiaannya dan hasil survey ini hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah.

Demikian permohonan saya dan atas ketersediaan Bapak / Ibu kami ucapkan Terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Peneliti

Silfia Putri

I IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Usia :..... Tahun
4. Pendidikan Terakhir : a. SD b. SMP
c. SMA d. Sarjana
5. Masa Kerja : a. 2-5 th b. <5-10 th
c. 10-15 th d. >15 th

II. PETUNJUK PENGISIAN

Untuk pertanyaan dibawah ini pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling tepat dengan cara mencentang () huruf pilihan yang tersedia, isilah jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

C : Cukup

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Kuesioner

NO	PERNYATAAN	SS	S	C	TS	STS
Lingkungan Kerja (X)						
1	Kondisi lingkungan kerja di perusahaan tertata rapi					
2	Perusahaan telah mengurangi tingkat kebisingan suara di lingkungan kerja dengan memasang bahan kedap suara					
3	Perusahaan telah melakukan antisipasi untuk menghindarkan bunyi mesin-mesin agar jauh dari tempat karyawan menyelesaikan pekerjaan					
4	Atasan (Manajer) memberikan dukungan dan bimbingan kepada saya dalam penyelesaian					

	pekerjaan					
5	Atasan (Manajer) dalam bekerja sama dengan karyawan membangun rasa saling percaya					
6	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya merasa sangat terbantu dengan adanya tim kerja					
7	Rekan kerja tidak memotivasi saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya dapat menjalin kerja sama dengan baik antar sesama rekan kerja dengan jenis pekerjaan yang sama					
9	Menurut saya, kondisi lingkungan kerja di perusahaan tidak menyenangkan karena tidak tertata rapi dan tidak bersih					
10	Penerangan lampu dan masuknya sinar matahari kedalam ruang kerja sudah sesuai.					
11	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
12	Sistem ventilasi ruang kerja karyawan secara umum baik dan karyawan bersemangat bekerja pada suhu udara yang ada					
13	Karyawan sering mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan karena perusahaan tidak menyediakan peralatan kerja yang sesuai dan mendukung kerja bagi karyawan					
14	Saya merasa puas dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan peralatan yang canggih dan pengaturan yang sesuai di perusahaan ini					
15	Tingkat kenyamanan kerja di perusahaan selama ini baik sehingga hasil kerja karyawan meningkat					

NO	PERNYATAAN	SS	S	C	TS	STS
Kinerja Karyawan (Y)						

1.	Keterampilan dalam bekerja sangat diharapkan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan akurat					
5.	Target kerja yang telah ditetapkan berhasil saya capai					
6.	Saya mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan					
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
8.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
9.	Saya bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
10.	Saya bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya lakukan					

NO	PERNYATAAN	SS	S	C	TS	STS
Kepuasan Kerja (Z)						
1.	Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya					
3.	Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini					
4.	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					
5.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku					

6.	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya					
7.	Saya mendapatkan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji					
8.	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan					
9.	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya					
10.	Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik, dan pendapat karyawan bawahannya					
11.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup terhadap saya					
12.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang membantu menyelesaikan pekerjaan					
13.	Rekan kerja saya dapat dipercaya dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan					

Lampiran 2 Hasil Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X)

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total	Mean
1	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	2	4	4	55	3.67
2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	52	3.47
3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	53	3.53
4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	3	4	5	67	4.47
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
6	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	69	4.60
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3.00
8	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	53	3.53
9	4	3	3	5	5	5	1	5	2	2	4	4	1	3	4	51	3.40
10	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	5	3	5	5	59	3.93
11	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	54	3.60
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5.00
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
15	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	2	3	4	58	3.87
16	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	53	3.53
17	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3.00
18	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	2	4	4	55	3.67
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
20	4	2	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	49	3.27
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
22	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	4	5	68	4.53
23	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	56	3.73
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5.00
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5.00
26	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	3	4	5	65	4.33
27	4	4	4	5	5	5	3	4	3	5	5	5	3	4	4	63	4.20
28	5	4	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	3	4	5	64	4.27
29	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	3	5	4	65	4.33
30	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	67	4.47
31	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	65	4.33
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5.00
34	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	68	4.53
35	4	3	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	3	5	4	60	4.00
36	4	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	2	5	5	57	3.80

37	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	54	3.60
38	5	5	5	5	5	5	1	5	2	4	4	4	2	5	5	62	4.13
39	4	5	4	4	4	5	3	4	3	5	5	5	3	4	5	63	4.20
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
41	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	5	63	4.20
42	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	64	4.27
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
44	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	5	3	4	5	66	4.40
45	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	5	3	5	4	66	4.40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5.00
48	5	5	5	4	5	5	3	4	3	5	5	5	3	4	5	66	4.40
49	4	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3	4	56	3.73
50	3	4	5	2	4	3	5	3	3	5	5	5	3	4	4	58	3.87
51	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	2	4	4	3	4	62	4.13
52	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	5	4	61	4.07
53	3	3	3	5	5	4	5	3	5	5	3	5	4	4	4	61	4.07
54	5	5	5	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	64	4.27
55	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	3	66	4.40
56	3	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	3	3	4	3	57	3.80
57	3	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	63	4.20

PUSAT PERPUSTAKAAN

Lampiran 3 Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total	Mean
1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45	4.50
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	45	4.50
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47	4.70
6	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45	4.50
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	4.20
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4.10
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4.10
10	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47	4.70
11	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4.10
12	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42	4.20
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
15	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43	4.30
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42	4.20
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
18	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43	4.30
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
22	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47	4.70
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
26	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47	4.70
27	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46	4.60
28	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44	4.40
29	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46	4.60
30	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	44	4.40
31	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	46	4.60
32	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47	4.70
33	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47	4.70
34	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45	4.50
35	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44	4.40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
37	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	4.30
38	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44	4.40

39	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44	4.40
40	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	45	4.50
41	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	45	4.50
42	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	45	4.50
43	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46	4.60
44	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45	4.50
45	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	46	4.60
46	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44	4.40
47	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47	4.70
48	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44	4.40
49	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42	4.20
50	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	4.70
51	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	45	4.50
52	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46	4.60
53	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46	4.60
54	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	44	4.40
55	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44	4.40
56	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45	4.50
57	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43	4.30



Lampiran 4 Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Total	Mean
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	56	4.31
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4.00
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51	3.92
4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	58	4.46
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	57	4.38
6	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	60	4.62
7	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	58	4.46
8	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	49	3.77
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3.00
10	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	55	4.23
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4.00
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5.00
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4.00
14	5	1	4	5	4	4	2	2	5	5	5	5	5	52	4.00
15	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	55	4.23
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	3.92
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	3.08
18	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	51	3.92
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4.00
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	3.92
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4.00
22	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	60	4.62
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4.00
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4.00
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5.00
26	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	56	4.31
27	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	58	4.46
28	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	59	4.54
29	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	60	4.62
30	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	57	4.38
31	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	60	4.62
32	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	59	4.54
33	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	58	4.46
34	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	61	4.69
35	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	54	4.15
36	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	58	4.46
37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	57	4.38
38	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	59	4.54

39	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	58	4.46
40	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	59	4.54
41	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	56	4.31
42	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	61	4.69
43	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	61	4.69
44	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	58	4.46
45	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	60	4.62
46	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	60	4.62
47	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	60	4.62
48	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	60	4.62
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4.00
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4.00
51	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	57	4.38
52	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	58	4.46
53	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	57	4.38
54	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4.54
55	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	55	4.23
56	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	58	4.46
57	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	57	4.38



Lampiran 5 Distribusi Frekuensi

Frequencies

Frequency Table

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	12.3	12.3	12.3
	4	28	49.1	49.1	61.4
	5	22	38.6	38.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.3	5.3	5.3
	3	10	17.5	17.5	22.8
	4	24	42.1	42.1	64.9
	5	20	35.1	35.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	9	15.8	15.8	17.5
	4	33	57.9	57.9	75.4

5	14	24.6	24.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

X4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.8	1.8	1.8
3	3	5.3	5.3	7.0
4	31	54.4	54.4	61.4
5	22	38.6	38.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

X5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	5.3	5.3	5.3
4	28	49.1	49.1	54.4
5	26	45.6	45.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

X6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.5	3.5	3.5
4	30	52.6	52.6	56.1
5	25	43.9	43.9	100.0
Total	57	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	8	14.0	14.0	17.5
	3	21	36.8	36.8	54.4
	4	16	28.1	28.1	82.5
	5	10	17.5	17.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	15.8	15.8	15.8
	4	34	59.6	59.6	75.4
	5	14	24.6	24.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	17.5	17.5	17.5
	3	22	38.6	38.6	56.1
	4	14	24.6	24.6	80.7
	5	11	19.3	19.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	6	10.5	10.5	12.3
	4	25	43.9	43.9	56.1
	5	25	43.9	43.9	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	5	8.8	8.8	10.5
	4	30	52.6	52.6	63.2
	5	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	12.3	12.3	12.3
	4	25	43.9	43.9	56.1
	5	25	43.9	43.9	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8	1.8
	2	7	12.3	12.3	14.0
	3	25	43.9	43.9	57.9
	4	17	29.8	29.8	87.7
	5	7	12.3	12.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14.0	14.0	14.0
	4	32	56.1	56.1	70.2
	5	17	29.8	29.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.0	7.0	7.0
	4	35	61.4	61.4	68.4
	5	18	31.6	31.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.8	1.8	1.8
	4	28	49.1	49.1	50.9
	5	28	49.1	49.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.8	1.8	1.8
	4	30	52.6	52.6	54.4
	5	26	45.6	45.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.8	1.8	1.8
	4	37	64.9	64.9	66.7
	5	19	33.3	33.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.8	1.8	1.8
	4	40	70.2	70.2	71.9

5	16	28.1	28.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.8	1.8	1.8
4	41	71.9	71.9	73.7
5	15	26.3	26.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.8	1.8	1.8
4	33	57.9	57.9	59.6
5	23	40.4	40.4	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.8	1.8	1.8
4	31	54.4	54.4	56.1
5	25	43.9	43.9	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.8	1.8	1.8
	4	33	57.9	57.9	59.6
	5	23	40.4	40.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.8	1.8	1.8
	4	30	52.6	52.6	54.4
	5	26	45.6	45.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.8	1.8	1.8
	4	30	52.6	52.6	54.4
	5	26	45.6	45.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.8	1.8	1.8
	4	27	47.4	47.4	49.1

5	29	50.9	50.9	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Z2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.8	1.8	1.8
2	1	1.8	1.8	3.5
3	5	8.8	8.8	12.3
4	32	56.1	56.1	68.4
5	18	31.6	31.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Z3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	5.3	5.3	5.3
4	37	64.9	64.9	70.2
5	17	29.8	29.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Z4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	5.3	5.3	5.3
4	35	61.4	61.4	66.7
5	19	33.3	33.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.5	3.5	3.5
	4	37	64.9	64.9	68.4
	5	18	31.6	31.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.3	5.3	5.3
	4	39	68.4	68.4	73.7
	5	15	26.3	26.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Z7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.5	3.5	3.5
	3	4	7.0	7.0	10.5
	4	38	66.7	66.7	77.2
	5	13	22.8	22.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Z8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	5	8.8	8.8	10.5
	4	32	56.1	56.1	66.7
	5	19	33.3	33.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Z9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.5	3.5	3.5
	4	33	57.9	57.9	61.4
	5	22	38.6	38.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Z10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.5	3.5	3.5
	4	30	52.6	52.6	56.1
	5	25	43.9	43.9	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Z11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.5	3.5	3.5

4	26	45.6	45.6	49.1
5	29	50.9	50.9	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Z12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.5	3.5	3.5
4	31	54.4	54.4	57.9
5	24	42.1	42.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Z13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.5	3.5	3.5
4	29	50.9	50.9	54.4
5	26	45.6	45.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Lampiran 6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	4.26	.669	57
X2	4.07	.863	57
X3	4.05	.692	57
X4	4.30	.654	57
X5	4.40	.593	57
X6	4.40	.563	57
X7	3.42	1.051	57
X8	4.09	.635	57
X9	3.46	1.001	57

X10	4.30	.731	57
X11	4.25	.689	57
X12	4.32	.686	57
X13	3.39	.921	57
X14	4.16	.649	57
X15	4.25	.576	57

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	56.84	42.528	.640	.877
X2	57.04	39.999	.716	.872
X3	57.05	42.622	.604	.878
X4	56.81	43.409	.548	.880
X5	56.70	43.213	.640	.877
X6	56.70	44.463	.504	.882
X7	57.68	41.327	.453	.888
X8	57.02	43.946	.500	.882
X9	57.65	41.375	.480	.885
X10	56.81	41.873	.650	.876
X11	56.86	43.230	.536	.881
X12	56.79	42.241	.656	.876
X13	57.72	42.348	.447	.886
X14	56.95	43.301	.567	.880
X15	56.86	43.766	.586	.879

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
61.11	48.560	6.969	15

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.47	.538	57
Y2	4.44	.535	57
Y3	4.32	.506	57
Y4	4.26	.483	57
Y5	4.25	.474	57

Y6	4.39	.526	57
Y7	4.42	.533	57
Y8	4.39	.526	57
Y9	4.44	.535	57
Y10	4.44	.535	57

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	39.33	8.155	.546	.793
Y2	39.37	7.915	.638	.782
Y3	39.49	8.147	.596	.788
Y4	39.54	8.681	.425	.805
Y5	39.56	8.822	.383	.809
Y6	39.42	8.248	.529	.795
Y7	39.39	8.706	.361	.813
Y8	39.42	8.141	.568	.790
Y9	39.37	8.523	.421	.806
Y10	39.37	8.344	.483	.800

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.81	10.123	3.182	10

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	13

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z1	4.49	.539	57
Z2	4.14	.789	57
Z3	4.25	.544	57
Z4	4.28	.559	57
Z5	4.28	.526	57
Z6	4.21	.526	57
Z7	4.09	.662	57
Z8	4.21	.674	57
Z9	4.35	.551	57
Z10	4.40	.563	57

Z11	4.47	.570	57
Z12	4.39	.559	57
Z13	4.42	.565	57

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1	51.49	19.969	.662	.858
Z2	51.84	19.385	.495	.870
Z3	51.74	20.233	.596	.862
Z4	51.70	20.606	.498	.867
Z5	51.70	20.284	.609	.861
Z6	51.77	20.429	.577	.863
Z7	51.89	20.096	.490	.868
Z8	51.77	19.643	.560	.864
Z9	51.63	20.594	.510	.866
Z10	51.58	20.355	.547	.864
Z11	51.51	20.147	.581	.862
Z12	51.60	20.531	.514	.866
Z13	51.56	20.179	.580	.862

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
55.98	23.446	4.842	13

Lampiran 7 Uji Linearitas

Means

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
y * z Between Groups (Combined)	3.339	13	.257	4.740	.000
Linearity	2.394	1	2.394	44.180	.000
Deviation from Linearity	.945	12	.079	1.454	.180
Within Groups	2.330	43	.054		
Total	5.669	56			

Means

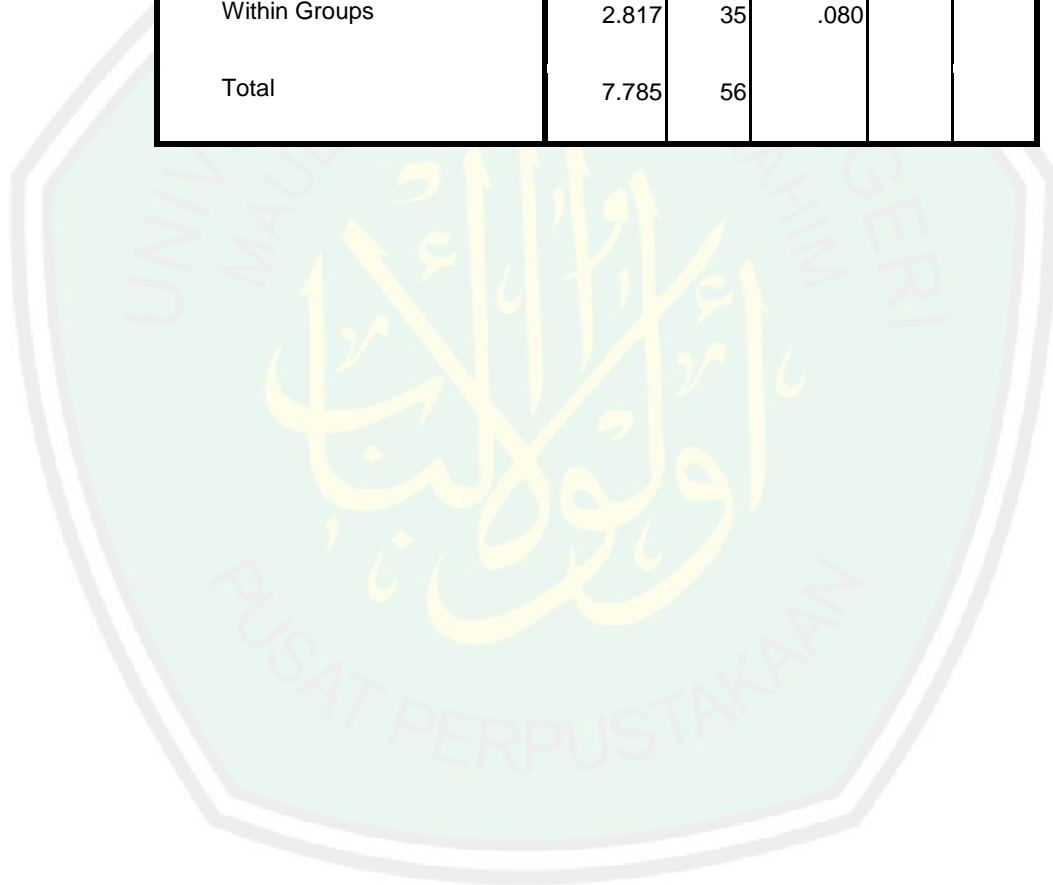
ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
y * x Between Groups (Combined)	3.294	21	.157	2.312	.014
Linearity	2.505	1	2.505	36.914	.000
Deviation from Linearity	.789	20	.039	.582	.900
Within Groups	2.375	35	.068		
Total	5.669	56			

Means

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
z * x Between Groups (Combined)	4.968	21	.237	2.939	.002
Linearity	3.349	1	3.349	41.608	.000
Deviation from Linearity	1.619	20	.081	1.006	.480
Within Groups	2.817	35	.080		
Total	7.785	56			



Lampiran 8 Pengaruh Variabel X dan Z Terhadap Y

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	z, x ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.504	.22398

a. Predictors: (Constant), z, x

b. Dependent Variable: y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.960	2	1.480	29.497	.000 ^a
	Residual	2.709	54	.050		
	Total	5.669	56			

a. Predictors: (Constant), z, x

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.834	.350		5.236	.000					
x	.287	.085	.419	3.358	.001	.665	.416	.316	.570	1.755
z	.320	.106	.375	3.011	.004	.650	.379	.283	.570	1.755

a. Dependent Variable: y

Coefficient Correlations^a

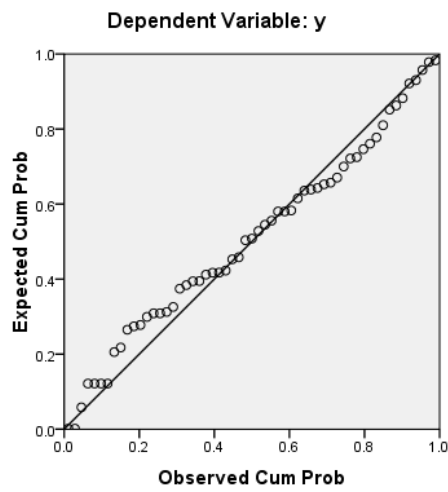
Model		z	X
1	Correlations	Z	1.000
		X	-.656
1	Covariances	z	.011
		x	-.006

a. Dependent Variable: y

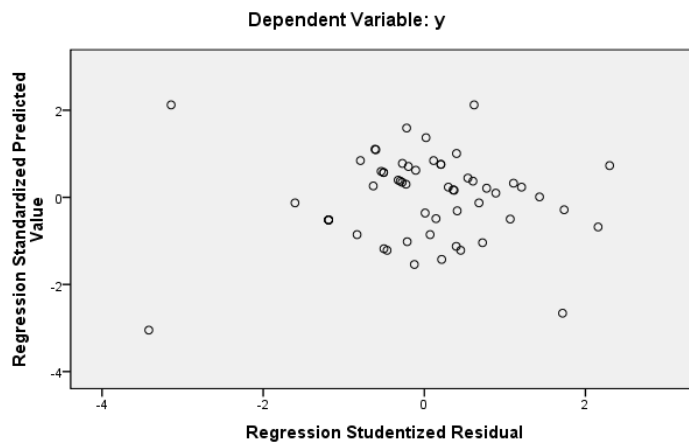
a. Dependent Variable: y

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.21994847
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.063
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.781
Asymp. Sig. (2-tailed)		.575
a. Test distribution is Normal.		

Nonparametric Correlations

Correlations

		X	Z	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X	1.000	.675**	-.101
			.000	.455

	N		57	57	57
Z	Correlation Coefficient		.675**	1.000	-.069
	Sig. (2-tailed)		.000	.	.612
	N		57	57	57
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient		-.101	-.069	1.000
	Sig. (2-tailed)		.455	.612	.
	N		57	57	57

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

Lampiran 9 Pengaruh Variabel X Terhadap Z

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.420	.28399

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: z

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.349	1	3.349	41.525	.000 ^a
	Residual	4.436	55	.081		
	Total	7.785	56			

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.161	.335		6.453	.000
	X	.526	.082	.656	6.444	.000

a. Dependent Variable: z

Lampiran 10 Foto Dokumentasi Penelitian



Lampiran 11 Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : SilfiaPutri

NIM/Jurusan : 16510081/ Manajemen

Pembimbing : SyahirulAlim, SE.,MM

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT Bank BTN Syari'ah Kota Malang

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	5 November 2019	Pengajuan <i>Outline</i>	1.
2.	19 November 2019	Judul Proposal	2.
3.	3 Desember 2019	Lokasi Penelitian	3.
4.	7 Januari 2020	Jurnal Gap, Model Konsep	4.
5.	10 Januari 2020	Bab 2, Keislaman, Teori antar variabel, Alat analisis	5.
6.	14 Maret 2020	Bab 3 Teori Antar Variabel, dan Alat Analisis	6.
7.	30 Maret 2020	Acc Proposal	7.
8.	22 April 2020	Seminar Proposal	8.
9.	3 Mei 2020	Revisi Proposal Seminar	9.
10.	10 Juni 2020	Konsultasi Kuesioner	10.
11.	08 Agustus 2020	Konsultasi Bab 4-5	11.
12.	20 Agustus 2020	ACC Skripsi	12.

Malang, 22 Agustus 2020

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA

NIP.19670816 200312 1 00

Lampiran 12**BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Silfia Putri
 Tempat, tanggal lahir : Malang, 13 Ferbruari 1998
 Alamat : Gebyak Tunjung Tirto Kec Singosari Malang
 Telepon/HP : 082141888460
 E-mail : silfia.apps@gmail.com

Pendidikan Formal

2002-2004 : TK At-Taqwa Singosari
 2004-2010 : SDN 02 Bunut Tunjung Tirto Singosari
 2010-2013 : SMPI Al-Ma'arif Singosari
 2013-2016 : MA Al-Ma'arif Singosari
 2016-2020 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non-Formal

2016-2017 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki
 Malang
 2018 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

Aktivitas dan Pelatihan

1. Peserta Manasik Haji Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maliki Malang Tahun 2016
2. Peserta Sosialisasi Program Kegiatan Jurusan Manajemen UIN Maliki Malang Tahun 2016
3. Peserta Seminar Nasional "Born to be a Youngpreneur" UIN Maliki Malang Tahun 2016
4. Peserta Seminar Nasional "Be Creative In Your Passion" UIN Maliki Malang Tahun 2017
5. Peserta Manajemen Fiesta "Aktualisasi nilai nilai budaya terhadap perkembangan ekonomi di era milenial" UIN Maliki Malang Tahun 2018
6. Peserta Pelatihan SPSS di Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2019

Lampiran 13



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
 Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E., M.SA.
 NIP : 19761210 200912 2 001
 Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Silfia Putri
 NIM : 16510081
 Handphone : 082141888460
 Konsentrasi : SDM
 Email : silfia.apps@gmail.com
 JudulSkripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Bank BTN Syariah Kota Malang)

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	17%	6%	9%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 11 Oktober 2020
UP2M

Zuraidah, S.E., M.SA
NIP. 19761210 200912 2 001

Skripsi

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	docobook.com Internet Source	2%
2	downloads-kumpulan-referensi-skripsi.blogspot.com Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1%
4	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%
5	repository.maranatha.edu Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
7	www.akademik.unsri.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to iGroup Student Paper	1%

9	Mahida Eka Mahdayanthi, Mudji Astuti. "Effect of Autocratic Leadership Style, Communication and Work Motivation Towards Employee Performance PT. Candi Jaya Amerta", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2020 Publication	1%
10	www.pps.unud.ac.id Internet Source	1%
11	Sri Harini, Sudarjati, Muhamad Andri Yani. "OCCUPATIONAL HEALTH SAFETY AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT CONDITIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE", Indonesian Journal of Social Research (IJSR), 2019 Publication	<1%
12	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1%
13	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	<1%
14	lib.uin-malang.ac.id Internet Source	<1%
15	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1%
16	Wayan Arya Paramarta, I Putu Purnama Astika.	<1%

"Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar", WIDYA MANAJEMEN, 2020

Publication

17	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1%
18	www.slideshare.net Internet Source	<1%
19	risalahmuslim.id Internet Source	<1%
20	Submitted to uphindonesia Student Paper	<1%
21	etheses.uinmataram.ac.id Internet Source	<1%
22	sripsiku.blogspot.com Internet Source	<1%
23	Submitted to University of Glasgow Student Paper	<1%
24	px?topichealthypeople.gov Internet Source	<1%
25	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1%

