PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KSPPS BMT PETA TULUNGAGUNG)

SKRIPSI



O l e h

M. FAJAR IZZA RIZWANDHA
NIM: 16540003

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KSPPS BMT PETA TULUNGAGUNG)

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



O l e h

M. FAJAR IZZA RIZWANDHA
NIM: 16540003

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KSPPS BMT PETA TULUNGAGUNG)

SKRIPSI

O l e h

M. FAJAR IZZA RIZWANDHA

NIM: 16540003

Telah disetujui pada tanggal 26 Oktober 2020

Dosen Pembimbing,

Rini Safiti, SE., M.M.

NIP 19930328 201903 2 016

Mengetahui :

Ketua Jurusan,

Eko Suprayitno, S.E., M.Si., Ph.D.

NIP 19751109 199903 1 003.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KSPPS BMT PETA TULUNGAGUNG)

SKRIPSI

Oleh
M. FAJAR IZZA RIZWANDHA
NIM: 16540003

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada 20 November 2020

Susunan Dewan Penguji:	**Tanda Tangan**
1. Ketua Penguji **Titis Miranti, M.Si** NIDT. 19920130 20180201 2 195	( )
2. Dosen Pembimbing/Sekertaris **Rini Safitri, SE., M.M** NIP. 19930328 201903 2 016	( )
3. Penguji Utama **Nihayatu Aslamatis S, SE.,MM** NIDT. 19801109 20160801 2 053	( )

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan,

Eko Suprayitno, S.E., M.Si., Ph.D.
NIP 19751109 199903 1 003

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: M. Fajar Izza Rizwandha
NIM	: 16540003
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi/Perbankan Syariah

menyatakan bahwa **"Skripsi"** yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KSPPS BMT PETA TULUNGAGUNG)** adalah hasil karya 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, 26 Oktober 2020

Hormat saya,



M. Fajar Izza Rizwandha

NIM: 16540003

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Karya ini saya persembahkan kepada kepada orang-orang yang selalu memberikan do'a, dukungan, semangat dan bantuan yang sangat berarti bagi saya, yaitu

Untuk keluarga saya yaitu, **Bapak Haryani** dan **Ibu Istikomah** yang telah membesarkan dan memberi semangat dalam kuliah ini, serta seluruh keluarga besar yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Leluhur-leluhur saya yang sudah meninggal khususnya almarhum **Mbah Mursid**, ketika dapat kesulitan dalam kuliah saya sowan dan takziah ke makam beliau untuk menenangkan fikiran dan makam-makam leluhur lainnya.

Sahabat saya Candiva, Khusus nya **Ridhotul Rizki Maulana** dan **Robby Sifaul M** yang selalu memotivasi saya.

Tanpa mengurangi rasa hormat saya, karya ini dipersembahkan sepada seluruh dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, khususnya Bapak dan Ibu dosen Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi yang telah menjadi pengganti orang tua selama menempuh pendidikan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

MOTTO

Urip Iku Urup

(Hidup itu Nyala, Hidup itu hendaknya memberi manfaat bagi orang lain disekitar kita, semakin besar manfaat yang bisa kita berikan tentu akan lebih baik)

"Sunan Kalijogo"

Semua masalah atau kesulitan pasti bisa di selesaikan, kita yakin saja pasti ada jalan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul "Pengaruh *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi pada KSPPS BMT Peta Tulungagung".

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kpada junjungan kita nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasi dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan. kelancaran, dan pemahaman dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Eko Suprayitno, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ibu Rini Safitri, M.M. dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing dari awal hingga akhir.
6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Kepada seluruh teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memotivasi untuk tetap berkarya hingga akhir penulisan skripsi ini.
8. Kepada seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan kontribusi dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin ya Robbal 'Alamiin…

Malang, 26 Oktober 2020

Penulis

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
DFTAR LAMPIRAN xiii
ABSTRAK xiv
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.3 Tujuan 6
1.4 Manfaat Penelitian 7
BAB II 8
KAJIAN PUSTAKA 8
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu 8
2.2 Kajian Teoritis 16
2.2.1 Kinerja Karyawan 16
2.2.2 *Employee Engagement* 24
2.2.3 Lingkungan Kerja 27
2.3 Kerangka Konseptual 32
2.4 Hipotesi Penelitian 32
2.4.1 Pengaruh employe engagement terhadap kinerja karyawan 32
2.4.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 33
2.4.3 Pengaruh *employee engagement* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 34
BAB III 35
METODE PENELITIAN 35
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian 35
3.2 Lokasi Penelitian 35
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian 35

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3.4 Teknik Pengambilan Sampel 37
3.5 Data, Jenis Data dan Sumber Data 37
3.6 Teknik Pengumpulan Data 38
3.7 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran 39
3.7.1 Definisi Operasional Variabel 39
3.7.2 Skala Pengukuran 42
3.8 Analisis Data 43
3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas 43
3.8.2 Teknik Analisis Data 44
a. Analisis Statistik Deskriptif 44
b. Uji Asumsi Klasik 45
3.8.3 Analisis Regresi Berganda 47
a. Uji Koefisien Determinasi (R^2) 48
b. Uji T 48
c. Uji F 49
BAB IV 50
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 50
4.1 Hasil Penelitian 50
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 50
4.1.2 Gambaran Umum Responden 60
4.1.3 Statistik Deskriptif 63
4.1.4 Uji Instrumen Penelitian 64
4.1.5 Uji Asumsi Klasik 67
4.1.6 Uji Regresi Linear Berganda 70
4.1.7 Koefisien Determinasi (R^2) 71
4.1.8 Uji Hipotesis 72
4.2 Pembahasan 75
4.2.1 Pengaruh Employe Engagement Terhadap Kinerja Karyawan 75
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 77
4.2.3 Pengaruh Employe Engagement Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 79

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB V 81
PENUTUP 81
5.1 Kesimpulan 81
5.2 Saran 82
DAFTAR PUSTAKA 83

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Kantor Cabang KSPPS BMT PETA……1
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu……...11
Tabel 3.1 Variabel Penelitian……....40
Tabel 3.2 Skala Pengukuran……..43
Tabel 4.1 Responden Menurut Jenis Kelamin……...60
Tabel 4.2 Responden Menurut Usia……...61
Tabel 4.3 Responden Menurut Pendidikan……62
Tabel 4.4 Responden Menurut Lama Bekerja……...62
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif……..63
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Employe Engagement……..64
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja……65
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan……66
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas……...67
Tabel 4.10 Uji Normalitas……...68
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas……68
Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas……..69
Tabel 4.13 Uji Analisis Regresi Linier Berganda……...70
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi (R2)……....71
Tabel 4.15 Uji Signifikan Simultan……73
Tabel 4.16 Uji Signifikan Parsial……74

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Antar Variabel……..32
Gambar 4.1 Bagan Susunan Kelembagaan KSPPS BMT PETA……..59

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Dokumentasi

Lampiran 3 Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Lampiran 4. Hasil Output SPSS

Lampiran 5. Biodata Peneliti

Lampiran 6. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRAK

M. Fajar Izza Rizwandha, 2020, SKRIPSI, Judul: "Pengaruh *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KSPPS BMT Peta Tulungagung)"

Pembimbing : Rini Safitri, M.M.

Kata Kunci : *Employee Engagement*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* dan lingkungan kerja, secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Peta Tulungagung. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 54 responden yang merupakan karyawan KSPPS BMT Peta Tulungagung. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Data yang diperoleh adalah data primer yang merupakan hasil dari jawaban kuesioner yang telah disebarkan ke responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan pada variable *employee engagement* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kinerja karyawan oleh variabel independen *employee engagement* dan lingkungan kerja sebesar 0,572 atau 57,2% sedangkan pada 42,8% adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRACT

M. Fajar Izza Rizwandha, 2020, THESIS, Title: "The Influence of Employee Engagement and Work Environment on Employee Performance (Study at KSPPS BMT of Tulungagung Map)"

Advisor: Rini Safitri, M.M.

Keywords: Employee Engagement, Work Environment, Employee Performance

This study aims to analyze the influence of employee engagement and work environment partially and simultaneously on employee performance in KSPPS BMT of Tulungagung Map. The number of samples in this study were 54 respondents who were employees of the KSPPS BMT of Tulungagung Map. The method of analysis used in this research is quantitative research with a descriptive approach, the analytical tool used is multiple regression. The data was obtained using primary data which is the result of answers to questionnaires that have been distributed to respondents. The results of this study indicate that there is a partial and simultaneous influence on employee engagement and work environment variables on employee performance. On the test results of determination coefficient (R^2) showed that employee performance by the independent variable employee engagement and work environment is 0.572 or 57.2%, while 42.8% is another variable not examined in this study.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

مجرده

م. فاجار عزا رضواندا، 2020، أطروحة، عنوان: **"تأثير مشاركة الموظفين وبيئة العمل على أجراء الموظفين (دراسة على ك س ف ف س بيت المال وتمويل فيتا تولونغاغونغ)"**

المرشد: ريني صفيري، م. م.

الكلمات الرئيسية: ***مشاركة الموظفين، بيئة العمل، أجراء الموظف.***

يهدف هذا البحث إلى تحليل تأثير مشاركة الموظفين وبيئة **العمل، جزئيًا أو متزامنًا على أجراء الموظفين في ك س ف ف س بيت المال وتمويل فيتا تولونغاغونغ. كان عدد العينات في هذا البحث هو اربعة وخمسين او 54 من المجيبين الذين كانوا موظفين في ك س ف ف س بيت المال وتمويل فيتا تولونغاغونغ. الطريقة التحليلية المستخدمة** في هذه البحث هي نوع من البحث الكمي مع نهج وصفي. البيانات التي تم الحصول عليها هي بيانات أولية ناتجة عن إجابات الاستبيان التي تم توزيعها على المجيبين. تظهر نتائج هذه الدراسة أن هناك تأثير جزئي ومتزامن على متغيرالمشاركة الموظفين وبيئة العمل على **أجراء الموظف. أظهرت نتائج** كوفسين ديترمينسي ($ر^2$) يؤدي أن الموظف يمكن أن يتأثر **بمشاركة** الموظفين وبيئة العمل بنسبة 0,572 أو 57,2 الي المائة لكن في 8,،42 الي المائة هو متغير آخر لم يتم في هذا البحث.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Perekonomian Tasyrikah Agung (KSPPS BMT PETA) merupakan BMT yang sedang berkembang di kota Tulungagung, dikatakan berkembang karena KSPPS BMT Peta memiliki cabang berjumlah 12 yang ada di berbagai daerah tidak hanya di Tulungagung. KSPPS BMT Peta memiliki kantor pusat yang berada di Tulungagung tepatnya di JL. KH Wahid Hasyim, No.27 Tulungagung. Dengan banyaknya lembaga keuangan Syariah, KSPPS BMT Peta sebagai salah satu lembaga keuangan syariah harus mampu bersaing dengan lembaga keuangan yang lainnya. Sehingga KSPPS BMT Peta agar dapat bersaing dengan lembaga keuangan lainnya melakukan peningkatan kinerja karyawan. Adapun daftar kantor cabang KSPPS BMT PETA Tulungagung ditampilkan pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1

Daftar Kantor Cabang KSPPS BMT PETA

No	Kantor Cabang
1	Blitar
2	Blora
3	Grobogan
4	Jember
5	Jombang
6	Kediri
7	Kudus
8	Pati
9	Semarang
10	Sidoarjo
11	Trenggalek

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

12	Tulungagung

Sumber : KSPPS BMT PETA

Dalam meningkatkan kinerja karyawan KSPPS BMT Peta melakukan beberapa strategi dengan cara mengutamakan kualitas sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya masing-masing, agar mendapat hasil pekerjaan yang maksimal. Langkah selanjutnya adalah melakukan pertemuan rutin setiap satu bulan sekali dengan pengurus KSPPS BMT Peta untuk mendiskusikan tentang pengalaman yang ada di lapangan. Selain itu KSPPS BMT Peta menjaga hubungan baik dengan anggotanya dan memberikan karyawan rasa nyaman pada saat bekerja dengan memberikan fasilitas yang yang memadahi, jaminan kesehatan, dan motivasi terhadap karyawan. Hal tersebut dilakukan agar karyawan KSPPS BMT Peta memiliki rasa *engaged* terhadap perusahaan.

Karyawan yang mempunyai *engagement* terhadap perusahaan akan mampu beradil terhadap keberhasilan perusahaan dalam memenangkan persaingan. Keterikatan ini tidak hanya sekedar terikat oleh sesuatu, tetapi individu tersebut terikat secara emosional, mengerti apa yang harus dilakukan untuk menunjang organisasi (Luthans 2009). Menurut Macey et al (2009) rasa *engaged* adalah suatu keterikatan, komitmen, keterlibatan, rasa memiliki, keinginan untuk berkontribusi, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga perusahaannya.

Apabila perusahaan mempunyai karyawan yang memiliki rasa keterikatannya tinggi, maka akan membuat karyawan tersebut betah dalam bekerja dan juga dapat meningkatkan kepuasannya dalam bekerja (Rachmawati, 2013). Karyawan yang memiliki rasa keterikatan *(engage)* yang tinggi terhadap perusahaan akan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

meningkatkan perilaku yang umum, salah satunya yaitu *stay* (tetap tinggal) dengan kata lain karyawan akan tetap bekerja di perusahaan tersebut, walaupun ada peluang untuk bekerja di tempat lain. Hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan perlu dibuat agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Schaufeli dalam Lewiuci (2016) *employee engagement* memiliki 3 aspek yaitu: *Vigor*, merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam bekerja, Aspek *dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam bekerja. dan bangga terhadap pekerjaan mereka, Aspek *absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. KSPPS BMT Peta dalam meningkatkan *employee engagement* dengan menggunakan berbagai cara diantaranya, memberi saran dan masukan kepada karyawan, membuat pekerjaan menyenangkan, memberi perhatian, memberi jaminan kesehatan, dan menghormati karyawannya.

Puspa dan Sagala (2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa variabel *employee engagement* dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini di dukung oleh Winowoda (2018) yang menjelaskan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Lewiuci & Mustamu (2016) menyimpulkan bahwa ketiga dimensi dari *employee engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang merupakan indikator hasil penelitian menunjukan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

karyawan. Sedangkan penelitian dari Kusumawati (2017) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat ketimpangan dalam penelitian yang sebelumnya telah dilakukan, maka perlu dilakukan penelitian ulang tentang *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Selain *employee engagement* yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, karena lingkungan termasuk juga pengaruh besar terhadap sikap karyawan apakah karyawan tersebut melakukan kinerja yang baik, jika lingkungan di kerja kebanyakan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja maka karyawan yang lain bisa tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja. Menurut Farizki dan Wahyuati (2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, lingkungan sekitarnya, metode kerjanya dimana seseorang bekerja, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sumantri (2016), lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerjanya atau karyawan yang berhubungan dengan perusahaan mereka dan lingkungan kerja dapat menggambarkan iklim psikologis, kultur atau kepribadian perusahaan tersebut.

Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar mampu membuat para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan efek yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya membuat karyawan mempunyai kinerja yang baik. Menurut Schwartz,et al dalam Badri (2006), menjelaskan bahwa lingkungan yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tidak nyaman dan tidak sehat akan mengurangi tingkat produktivitas maupun moral karyawan, sehingga dapat mempengaruhi tujuan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak akan menyebabkan para karyawan mudah stres, datang terlambat, tidak semangat dalam bekerja, demikian juga sebaliknya jika lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan akan tidak mudah sakit, semangat dalam bekerja, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan cepat selesai sesuai dengan target yang ditentukan.

Rorong (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan. Penelitian ini di dukung oleh Lankeshwara (2016) yang menjelaskan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Ekowati et.al (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Veronica (2015) memiliki hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil tidak signifikan ini dikarenakan sebagian besar karyawan perusahaan berdomisili di sekiar perusahaan atau tempat dimana mereka bekerja, sehingga apapun kondisi atau lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja mereka. Hal tersebut menjelaskan adanya perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya, maka dari itu perlu dilakukan penelitian ulang.

Kondisi lingkungan kerja yang ada di KSPPS BMT Peta cukup memiliki *religiusitas* yang tinggi dan memiliki budaya adab yang tinggi, dikarenakan di dalam naungan pondok pesantren thoriqot yang mengajarakan zuhud. Apabila dilihat dari lingkungan kerja fisiknya seperti meja, kursi, pencahayaan, pengaturan suhu udara

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dan lain-lain sudah sesuai dengan standar perusahaan. Sedangkan jika dilihat dari lingkungan kerja non fisiknya memiliki rasa kekeluargaan yang sangat erat, kelancaran komunikasi antar karyawan atau karyawan dengan atasan, dan saling menghargai satu sama lain. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KSPPS BMT PETA Tulungagung)".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *employee engagement* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh dari *employee engagement* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Praktis

    a. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai media informasi bagi lembaga keuangan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

    b. Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh sehingga memperkaya ilmu pengetahuan di bidang terkait.

2. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ekonomi Islam. Selain itu dapat menambah wawasan dan bahan masukan sebagai referensi bagi pihak pihak yang berkepentingan dalam melakukan penelitian serta menjadi informasi yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan topik yang diangkat dalam penelitian merupakan suatu acuan yang penting, sehingga peneliti mengumpulkan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian ini antara lain:

Ekowati et.al (2019) melakukan penelitian yang berjudul " *The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline*". Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode *Path Analysis.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja bepengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dan disiplin kerja mampu menjadi penengah pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Puspa dan Sagala (2018) melakukan penelitian yang berjudul "pengaruh *employee engagement* dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan bank generasi Y (Studi Pada Bank Bri Kabupaten Wonosobo)". Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *employee engagement* dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Obeidat, Ra'ed, Rana, dan Bader (2018) melakukan penelitian yang berjudul "*the effect of employee engagement on organizational performance via the mediating role of job satisfaction: the case of it employeesin jordanian banking sector*". Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menjelaskan bahwa semua variabel saling mempengaruhi secara signifikan. Selain itu, memberikan dukungan untuk kemampuan kepuasan kerja untuk memediasi dari variabel *employee engagement* dan kinerja.

Winowoda (2018) melakukan penelitian yang berjudul "pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di hotel grand inna malioboro Yogyakarta". Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode analisis jalur *(analysis path)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifkan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifkan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lankeshwara (2016) melakukan penelitian yang berjudul "*A study on the impact of workplace environment on employee's performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel Awissawella*". Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode regresi berganda. Hasil dalam

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kusumawati (2017) melakukan penelitian yang berjudul "pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan program d-3 fakultas ekonomi di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta". Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan program d-3 fakultas ekonomi di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Rorong (2016) melakukan penelitian yang berjudul *"the impact of physical work environment toward employee performance at pt. Bank Negara Indonesia Manado regional office"*. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan.

Lewiuci & Mustamu (2016) melakukan penelitian yang berjudul "pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan perusahaan keluarga produsen senapan angin". Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi sederhana. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa ketiga dimensi dari *employee engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang merupakan indikator hasil penelitian menunjukan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Koima, Maina, dan Joel (2015) melakukan penelitian yang berjudul "*effect of workplace environment on the performance of commercial banks employees in nakuru town"*. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel lingkungan tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank umum di Kota Nakuru.

Veronica (2015) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan antara terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1

Penelitian terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Jenis Penelitian	Metode	Hasil
1	Ekowati et.al (2019)	*The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline*	Penelitian Kuantitatif	Analisi Jalur *(Path Analysis)*	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja bepengaruh

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

					signifikan terhadap disiplin kerja, dan disiplin kerja mampu menjadi penengah pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2	Puspa dan Sagala (2018)	Pengaruh *Employee Engagement* Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Generasi Y (Studi Pada Bank Bri Kabupaten Wonosobo)	Penelitian Kuantitatif	Analisi Regresi Berganda	Variabel *employee engagement* dan komitmen karyawan berpengauh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Obeidat, Ra'ed, Rana, dan Bader (2018)	T*he Effect Of Employee Engagement On Organizational Performance Via The Mediating Role Of Job Satisfaction: The Case Of It Employees In Jordanian Banking Sector*	Penelitian Kuantitatif	Regresi berganda	Semua variabel saling mempengaruhi secara signifikan. selain itu, memberikan dukungan untuk kemampuan kepuasan kerja untuk memediasi dari variabel *employee engagement* dan kinerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4	Winowoda (2018)	Pengaruh *Employee Engagement* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Grand Inna Malioboro	Penelitian Kuantitatif	Analisi Jalur (Path Analysis)	*Employee engagement* berpengaruh signifkan terhadap kinerja karyawan. kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. employee engagement berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. kepuasan kerja berpengaruh signifkan terhadap komitmen organisasi. komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Lankeshwara (2017)	*A study on the impact of workplace environment on employee's performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel*	Penelitian Kuantitatif	Regresi Berganda	Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		Awissawella".			
6	Kusumawati (2017)	Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Program D-3 Fakultas Ekonomi Di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta	Penelitian Kuantitatif	Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan program d-3 fakultas ekonomi di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
7	Rorong (2016)	*The Impact Of Physical Work Environment Toward Employee Performance At Pt. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office*	Penelitian Kuantitatif	Regresi Sederhana	Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan.
8	Lewiuci & Mustamu (2016)	Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin	Penelitian Kuantitatif	Analisis Regresi Sederhada	Ketiga dimensi dari *employee engagement* yaitu *vigor, dedication,* dan *absorption* yang merupakan indikator hasil penelitian menunjukan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

					pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Koima, Maina, dan Joel (2015)	*Effect Of Workplace Environment On The Performance Of Commercial Banks Employees In* Nakuru Town	Penelitian Kuantitatif	Regresi berganda	Variabel lingkungan tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank umum di Kota Nakuru
10	Veronica (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang	Penelitian Kuantitatif	Rregresi Linier Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan antara terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hal penting yang harus dikelola perusahaan untuk pencapaian suatu tujuan. Karena salah satu faktor yang menjamin dapat suksesnya suatu perusahaan adalah bagaimana sumber daya manusia didalamnya dapat berkontribusi maksimal untuk dapat mencapai target dan tujuan yang ditetapkan. Menurut Mathis & Jackson (2011) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Amir dalam Lestari (2016) "Kinerja adalah suatu yang dilihatkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditentukan. Kinerja bukan merupakan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi merupakan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input* proses, *output* dan bahan *outcome*".

Harsuko (2011) "mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus di lakukan agar di masa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas".

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, peneliti memahami bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan atau

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pegawai yang sesuai dengan tugasnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya masing-masing dan disertai semangat kerja.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja befungsi untuk melihat sejauh mana aktivitas perusahaan yang selama ini dikerjakan dengan membandingkan hasil yang sudah dicapai. Menurut Simamora dalam Supriyanto (2013) Evaluasi pekerjaan *(job evaluation)* secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dengan penilaian kinerja *(performance appraisal)*. Penilaian kinerja berhubungan dengan seberapa bagus seseorang menjalankan pekerjaan yang sudah ditugaskan / diberikan. Evaluasi pekerjaan menghasilkan seberapa tinggi sebuah pekerjaan berharga bagi perusahaan dan dengan demikian, pada waktu yang beberapa gaji harus diberikan kepada pekerjaan tersebut.

Swasto dalam Supriyanto (2013) menjelaskan bahwa pengukuran penilaian kinerja secara umum didasarkan pada berbagai hal, antara lain :

a. Kuantitas kerja, ialah seberapa banyak hasil yang dicapai karyawan apabila dibandingkan dengan target yang diberikan perusahaan.
b. Kualitas kerja, ialah bobot dari hasil pekerjaan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan.
c. Pengetahuan tentang pekerjaan, ialah sejauh mana pemahaman karyawan tentang tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

d. Pendapat atau pernyataan, ialah adanya kebebasan untuk memberikan saran, masukan, dan kritikan kepada perusahaan.
e. Keputusan yang diambil, ialah memiliki keberanian untuk mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
f. Perencanaan kerja, ialah adanya peran serta dari karyawan dalam memberi masukan tentang rencana kerja dan konsep.
g. Organisasi kerja, ialah adanya keahlian tugas yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan baik secara individu ataupun kelompok.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja memiliki bermacam-macam sesuai dengan konteks tertentu, menurut Sedarmayanti (2011) tujuan penilaian kinerja ialah:

a. Mengatahui kemampuan dan keterampilan karyawan.
b. Sebagai dasar perencanaan dalam bidang kepegawaian khususnya peningkatan mutu, penyempurnaan kondisi kerja, dan hasil kerja. Sebagai acuan dasar pendayagunaan dan pengembangan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
c. Memicu terciptanya hubungan timbal balik yang baik antara atasan bawahan dan sebaliknya.
d. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

e. Secara pribadi, karyawan mengetahui kelebihan dan kelemahannya sehingga dapat membuat cara perkembangannya. Bagi atasan yang menilainya akan lebih memperhatikan dan mengenal karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawannya dengan mudah.

f. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan bidang kepegawaian.

4. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat dari penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajmen sumber daya manusia, antara lain sebagai berikut (Mangkuprawira, 2011) :

a. Perbaikan kinerja

Hasil dari kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesiali personal dalam hal kegiatan yang sesuai untuk memperbaiki kinerja.

b. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu untuk pengambilan keputusan terhadap penentukan siapa yang seharusnya berhak mendapatkan peningkatan kompensasi dalam bentuk upah atau bonus.

c. Keputusan penempatan

Promosi, transfer dan penurunan jabatan, biasanya ditetapkan berdasarkan pada kinerja yang dahulu dan antisipatif, misal seperti dalam bentuk penghargaan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

d. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan

   Setiap karyawan sebaiknya harus selalu mengasah atau mengembangkan diri. Kinerja yang buruk mengindikasikan bahwa harus dilakukan pelatihan kembali.

e. Perencanaan dan pengembangan karir

   Proses pengambilan keputusan tentang karir karyawan berdasarkan umpan balik dari kinerja.

f. Defisiensi proses penempatan staf

   Baik buruknya kinerja mengakibatkan pada kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

g. Ketidakakuratan informasi

   Kinerja yang buruk dapat mengakibatkan kesalahan dalam analisis pekerjaan, informasi rencana SDM, atau hal-hal yang lain dari sistem manajemen personal. Hal tersebut akan mengarah pada ketidak sesuaian dalam keputusan menyewa karyawan , keputusan konseling, dan pelatihan.

h. Kesalahan rancangan pekerjaan

   Melalui penilaian dapat dilihat kesalahan-kesalahan dalam rancangan pekerjaan. Kinerja yang buruk dapat menjadi sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang salah.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

i. Kesempatan kerja yang sama

Penilaian kinerja yang tepat, secara aktual menghitung hubungannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukan lah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

j. Tantangan-tantangan eksternal

Terkadang kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan pekerjaan, seperti kesehatan, keluhan, finansial, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah tersebut tidak bisa diselesaiakn melalui penilaian kinerja, maka departemen SDM mungkin yang mampu membantunya.

k. Umpan balik pada SDM

Kinerja yang bagus dan buruk bagi diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan oleh organisasi tersebut.

5. Kinerja Karyawan dalam Islam

Firman Allah mengenai kinerja seseorang terdapat dalam Al Qur'an surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلِ ٱعْمَلُوا۟ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُۥ وَٱلْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلْغَيْبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Artinya : Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan pada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya padamu apa yang telah kamu kerjakan".

Kata *"I'malu"* berarti beramal lah, kata ini juga bisa berarti "bekerjalah". Dalam tafsir Quraish shihab menjelaskan bahwa katakan pada manusia wahai Rasulullah. "Bekerjalah kalian dan jangan segan-segan melakukan perbuatan baik dan melaksanakan kewajiban". Sesungguhnya Allah mengetahui segala pekerjaan kalian dan Rasulullah serta orang-orang mukmin akan melihatnya. Mereka akan menimbangnya dengan timbangan keimanan dan beraksi dengan perbuatan-perbuatan itu. Kemudian setelah mati kalian akan dikembalikan kepada Yang Maha Mengetahui lahir dan batin kalian, lalu menggajar dengan perbuatan-perbuatan kalian setelah dia memberitahu kalian segala hal yang kecil dan besar dari perbuatan kalian itu.

Dalam Islam, orang muslim dianjurkan untuk melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya terbaik bagi dirinya tetapi juga bagi orang lain. Karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul (Nurdiana: 2012).

Dalam Hadist Riwayat Thabrani menjelaskan maksud dari kinerja karyawan.

إن الله يحب إذاعمل احدكم العمل ان يتقنه .رواه الطبران

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

artinya : "Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itiqah (tepat, terarah, dan tuntas)" (HR. Thabrani).

Maksud dari hadist tersebut adalah karyawan dengan penyelesaian pekerjaan (tepat, terarah, dan tuntas) akan dapat membuat perusahaan ke arah yang positif. Dalam proses tersebut seorang manajer berperan penting dalam menilai dan menyeleksi karyawannya sesuai dengan kemampuannya (Herlambang : 2015).

Imam Bukhari dari Abu Hurairah meriwayatkan, Rosulullah SAW bersabda :

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال :قال رسول الله صلى الله عليه وسلم :إذاضيعت الامانة فانتظر للسا عة، كيف إضاعتها يارسول الله؟ قال :إذا أسند الامر إلي غير أهله فانتظرالساعة .اخرجه البخاري في كتاب الرقاق

artinya : Dari Abu Hurairah r.a berkata, Rosulullah SAW bersabda: Apabila amanah disia-siakan maka tunggulah saat kehancurannya. Salah seorang sahabat bertanya:"Bagaimanakah menyia-nyiakan, hai Rosulullah?" Rosulullah SAW menjawab: "Apabila perkara itu diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancuran (HR. Imam Bukhari).

Dari Hadist Riwayat Imam Bukhari dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang memiliki kekuatan aqidah sudah dapat dipastikan akan tertanam dalam dirinya apabila melakukan pekerjaan merasa dipantau *(muroqobah)* oleh sang pencipta. Dengan tertanamnya rasa *muroqobah* dalam

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

bekerja, maka akan melahirkan pribadi yang rajin dan ulet dalam bekerja baik ada atasannya maupun tidak ada atasan (Herlambang : 2015).

2.2.2 *Employee Engagement*

1. Pengertian *Employee Engagement*

Menurut Conference Board dalam Vibrayani (2012) "*Engagement* pada karyawan adalah sebuah hubungan yang kuat secara intelektual dan emosional yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja, yang akan mempengaruhi dia untuk memberikan upaya yang lebih pada pekerjaanya". Sedangkan Schaufeli dan Bakker dalam Albrecth (2010) mengemukakan bahwa *"Engagement as a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absoption".* Artinya Keterikatan merupakan hal yang positif, suatu yang berhubungan dengan pekerjaan memiliki karakteristik *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penghayatan).

Marciano (2010) berpendapat bahwa "seseorang pekerja yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan". Sedangkan menurut Schiemann (2011) "Karyawan yang memiliki keterikatan *(Engagement)* melebihi karyawan yang puas atau sekedar berkomitmen kepada suatu organisasi atau seseorang".

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Tujuan *Employee Engagement*

Menurut Scheimann (2011) terdapat beberapa tujuan dari *employee engagement* yakni sebagai berikut :

a) Pertumbuhan dan pengembangan, perusahaan harus bisa memberikan karyawannya peluang agar dapat berkembang dan tumbuh guna menciptakan perbedaan yang besar dalam hal untuk menjaga bakat-bakat terbaiknya.

b) Pengakuan, pengakuan seorang karyawan terhadap eksistensinya dapat meningkatkan semangatnya dalam menjalankan pekerjaan. Sangat penting sekali untuk menghargai karyawan yang telah mencapai tujuan-tujuan penting dalam perusahaan.

c) Keterlibatan, karyawan akan merasa terikat apabila terlibat dalam perusahaan tempatnya bekerja. Bentuk keterlibatan karyawan ini bisa dari peran yang diberikan kepada karyawannya.

d) Supervisor, supervisor atau pemimpin berperan dalam keterikatan karyawan. Supervisor atau pemimpin dapat menentukan tingkatan keterikatan dalam sebuah tim atau bahkan sebaliknya. Supervisor dapat menjadi inspirasi bagi karyawannya agar dapat memberikan semangat kepada karyawannya.

e) Pengalaman sukses, pengalaman sukses atau pengalaman yang baik akan menyebabkan kepercayaan diri dari karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja meningkat.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3. Jenis Karyawan Berdasarkan Tingkat *Employee Engagement*

Menurut Robison dalam Arumi dan Gustomo (2012) pengelompokan *engagement* berdasarkan tingkat *employee engagement* terhadap karyawan ada tiga jenis, yaitu :

a. *Engaged*, karyawan yang *engaged* adalah seorang pembangun (builder). Mereka akan selalu menjalankan kinerja dengan baik. Karyawan seperti ini tentunya ingin menggunakan bakat dan kemampuannya dalam bekerja setiap hari, serta selalu bekerja dengan semangat dan akan selalu membuat inovasi-inovasi agar perusahaan dapat berkembang.
b. *Not engaged*, karyawan yang memiliki jenis seperti ini cenderung tidak fokus untuk mencapai tujuan dari pekerjaan tetapi fokus terhadap tugasnya saja. Karyawan seperti itu selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa kontribusi terhadap perusahaan diabaikan.
c. *Actively disengaged*, karyawan tipe ini adalah penunggu gua *"cave dweller"*. Mereka secara konsisten selalu menunjukan perlawanan pada semua aspek. Karyawan seperti itu hanya melihat sisi buruk (negative) pada berbagai kesempatan dan setiap harinya, jenis *actively disengaged* ini melemahkan apa yang dilakukan oleh karyawan yang *engaged.*

4. Karakteristik *Employee Engagement*

Dalam mengukur *employee engagement*, diperlukan alat ukur yang dijadikan ukuran untuk employee engagement. Menurut Schaufeli dan Bakker dalam Akbar (2013) terdapat tiga karakteristik dalam employee engagement, yaitu :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a) *Vigor* (Semangat)

Dikarakteristikan dengan tingkat energi dan ketangguhan mental yang tinggi dalam bekerja, serta keinginan untuk memberikan tenaga dalam bekerja dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan. Indikator penelitian adalah energi tinggi, ketahanan kerja, dan ketekunan.

b) *Dedication* (Dedikasi)

Dikarakteristikan dengan rasa antusias, bangga, inspirasi dan tantangan. Indikator penelitian adalah: Antusias terhadap pekerjaan, bangga akan pekerjaan, serta inspirasi dan tantangan.

c) *Absorption* (Penghayatan)

Dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh pada pekerjaan dan senang saat terlibat dalam pekerjaan, sehingga waktu akan berjalan dengan cepat. Indikator penelitiannya adalah: Waktu cepat berlalu dan totalitas serta senang dalam bekerja.

2.2.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan menjalankan aktivitasnya saat bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Nitisemito (2011) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa bahwa lingkungan kerja adalah seluruh perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode pekerjaannya, dan pengaturan kerjanya baik secara individu maupun kelompok. Dan Sihombing (2010) juga mengemukakan lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar baik fisik maupun non fisik dalam suatu perusahaan. Faktor fisik ini meliputi suhu tempat kerja, peralatan kerja, kepadatan dan kepadatan, area ruang kerja, termasuk. Sedangkan non fisik meliputi hubungan kerja yang terbentuk di lembaga antara atasan dan bawahan serta antar karyawan.

Dari beberapa pengertian diatas peneliti sampai pada pemahaman bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya pada saat bekerja.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Ketidaknyamanan saat bekerja merupakan suatu kondisi yang kurang baik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, karena karyawan akan melakukan pekerjaannya kurang optimal dan akan menciptakan lingkungan kerja yang membosankan dan tidak bersemangat. Sebaliknya jika kenyamanan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kerja terbentuk pada saat karyawan melakukan pekerjaan maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan maksimal, karena lingkungan kerja sangat baik dan mendukung serta akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian yakni:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala situasi dalam bentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibedakan menjadi dua kategori, yakni:

a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: kursi, meja, pusat kerja dan sebagainya.
b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, sirkulasi udara, kelembaban, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, getaran mekanis, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja.

a. Hubungan dengan atasan
b. Hubungan sesama rekan kerja
c. Hubungan dengan bawahan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3. Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Kondisi kerja yang baik akan sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Aspek lingkungan kerja yang dapat berdampak positif bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal, menurut Alex Nitisemito (2011) diantaranya:

a) Lingkungan kerja yang bersih, sejuk, dan rindang
b) Tempat kerja yang bisa memberikan rasa aman saat bekerja
c) Memiliki alat-alat yang memadai
d) Memiliki ruang kerja yang penerangannya cukup baik
e) Memiliki ruang kerja yang memadai serta lokasinya jauh dari kebisingan sehingga tidak mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja.

4. Syarat-Syarat Lingkungan Kerja Yang Kondusif

Perencanaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan. Menurut Anoraga (2010) syarat-syarat lingkungan kerja yang kondusif antara lain sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja yang menyangkut fisik
    a. Tersedianya beberapa fasilitas seperti peralatan kerja yang memadai, tempat istirahat, tempat ibadah dan lain sebagainya
    b. Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja karyawan, termasuk ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang yang cukup bagi karyawan, serta mengatur sirkulasi udara yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan leluasa.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

c. Letak gedung dan tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari berbagai penjuru.

2) Lingkugan kerja yang menyangkut psikis

a. Terdapat loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu loyalitas vertikal (antara bawahan dan atasan) dan loyalitas horizontal (antara atasan dan sederajat, antara pegawai dengan pegawai setingkat).

b. Terdapat perasaan aman dari karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, yang meliputi: rasa aman dari pihak yang sewenang-wenang, rasa aman dari bahaya yang mungkin muncul saat menjalankan tugas, dan rasa aman dari segala macam tuduhan antar karyawan.

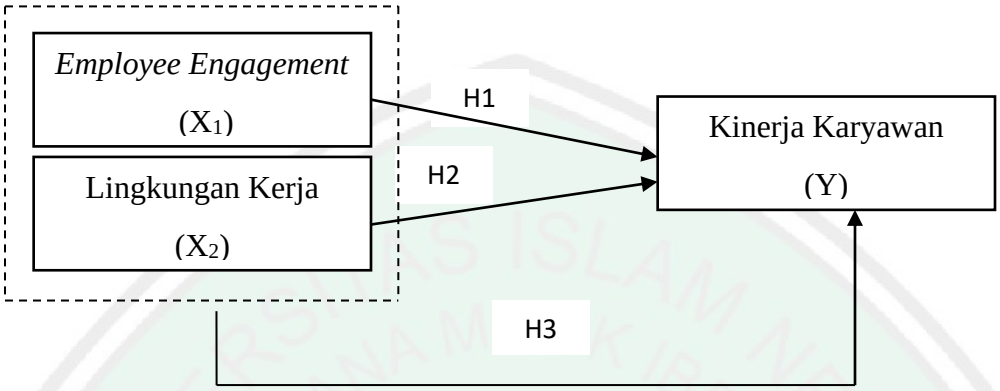
c. Terdapat perasaan puas dikalangan para pegawai. Perasaan puas ini akan terbentuk ketika karyawan merasa kebutuhannya telah terpenuhi. Beberapa hal di atas merupakan syarat untuk lingkungan kerja yang kondusif yaitu lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, apabila instansi menginginkan setiap karyawan menunjukkan kinerja yang optimal.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesi Penelitian

2.4.1 Pengaruh employe engagement terhadap kinerja karyawan

Puspa dan Sagala (2018) pengaruh *employee engagement* dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan bank generasi Y (Studi Pada Bank Bri Kabupaten Wonosobo). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* dan komitmen karyawan berpengauh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Winowada (2018) pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di hotel grand inna malioboro yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis jalur *(analysis path)*. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifkan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

signifikan terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifkan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lewiuci & Mustamu (2016) pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan perusahaan keluarga produsen senapan angin. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi sederhana. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa ketiga dimensi dari *employee engagement* yaitu *vigor, dedication, dan absorption* yang merupakan indikator hasil penelitian menunjukan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : *Employe engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Koima, Maina, Dan Joel (2015) *effect of workplace environment on the performance of commercial banks employees in nakuru town*. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank umum di Kota Nakuru.

Rorong (2016) *the impact of physical work environment toward employee performance* at pt. Bank negara indonesia manado regional office. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sederhana. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa dari analisis data dan diskusi, penelitian ini menyimpulkan menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.3 Pengaruh *employee engagement* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Kusumawati (2017) pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan program d-3 fakultas ekonomi di universitas islam indonesia yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan program d-3 fakultas ekonomi di universitas islam indonesia yogyakarta.

Lankeshwara (2016) *A study on the impact of workplace environment on employee's performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel Awissawella*". Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode regresi berganda. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : *Employee engagement* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah KSPPS BMT Peta Tulungagung, KSPPS BMT Peta cabang Blitar, dan KSPPS BMT Peta cabang Kediri. Hal ini dikarenakan KSPPS BMT Peta salah satu lembaga keuangan yang sedang berkembang dan sudah memiliki berbagai cabang tidak hanya di Tulungagung, tetapi ada di berbagai wilayah di jawa timur dan jawa tengah.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda lain (Supriyanto dan Maharani, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari KSPPS BMT Peta sebanyak 120 orang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi berjumlah besar, dan tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan dari populasi, sebagai contoh kendala keterbatasan dana, tenaga dan waktu, sehingga peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono 2017). Dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan sebagian yang diambil oleh peneliti dari sebuah populasi untuk diteliti, dipelajari, dan hasilnya dapat digeneralisasi. Maka dalam penentuan sampel menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{\mathrm{N}}{1 + \mathrm{Nd}^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = batas toleransi kesalahan pengambilan sampel (10%)

$$n = \frac{\mathrm{N}}{1 + \mathrm{Nd}^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120\ (0{,}1)^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120\ (0{,}01)}$$

$$n = \frac{120}{2{,}2} = 54$$

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Makadapat disimpulkan bahwa sampel pada penelitian ini menggunakan 54 orang responden.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Random Sampling*. menurut Sugiyono (2017) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Hal ini dikarenakan *random sampling* merupakan jenis sampling dasar yang sering digunakan untuk pengembangan metode sampling yang lebih kompleks. Dalam pengambilan sampel dengan cara acak dengan langsung memberikan kuisioner kepada karyawan KSPPS BMT Peta tanpa menggunakan strata, tetapi memberikan langsung kepada karyawan yang di temui. Dengan menggunakan metode ini diharapkan agar dapat mengetahui tanggapan karyawan yang ada di KSPPS BMT Peta .

3.5 Data, Jenis Data dan Sumber Data

Data dan jenis data adalah bentuk ungkapan, angka, simbol, kata, dan apapun yang memberi arti atau makna untuk diolah lebih lanjut. (Machfudz 2014). Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, data kuantitatif merupakan data yang di ukur dengan skala *numerik* (angka).

Menurut Bungin (2014) dalam bukunya menjelaskan bahwa dalam penelitian ada dua data yang dapat digunakan yakni data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini penulis menggunakan kedua data tersebut agar hasil yang didapatkan lebih maksimal, diantaranya:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Data primer

Data primer yakni sebuah data yang didapat langsung dari sampel penelitian, data primer didapatkan dari hasil kuesioner penelitian. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan penyebaran angket kepada karyawan KSPPS BMT Peta.

2. Data sekunder

Data sekunder yakni data yang didapat dari sumber kedua atau pihak lain dari data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Data sekunder juga memiliki pengertian yaitu sebuah data yang didapatkan secara tidak langsung oleh peneliti tetapi didapatkan dari pihak lain. Data sekunder dapat didapatkan dari dokumen laporan-laporan, jurnal penelitian, artikel dan buku yang dapat mendukung hasil penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data, yang selanjutnya dapat diteliti dan diolah. Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode antara lain:

1. Angket/ Kuesioner

Menurut Sugiyono (2015) kuesioner merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan angket/kuisioner.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2015) adalah suatu cara yang digunakan untuk mendapatkan data dan informasi dalam bentuk arsip, dokumen, tulisan angka, buku, dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat digunakan untuk menunjang sebuah penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini berita, jurnal, dan buku.

3.7 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.7.1 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015) dalam bukunya menyatakan bahwa variabel penelitian dapat dilihat dari dua sudut yaitu dari sudut peran dan sifat. variabel ini dapat dibedakan ke dalam dua jenis yaitu:

1. Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang menjadi akibat atau dipengaruhi, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini variabel dependen yang digunakan yakni (Y) Kinerja karyawan KSPPS BMT Peta Tulungagung.
2. Variabel independen (bebas) adalah variabel yang menjadi sebab perubahannya atau yang mempengaruhi timbulnya variabel dependen. Pada penelitian ini variabel independen yang digunakan yakni : (X_1) *Employee Engagement*, (X_2) Lingkungan Kerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 3.1

Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator dan Item
Employee Engagement (X_1)	Robbins dan Judge (2013) *Employee Engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dia lakukan.	1. *Vigor* a) Memiliki energi yang tinggi b) Memiliki ketangguhan mental c) Memberikan usaha terbaik d) Bertahan menghadapi kesulitan 2. *Dedication* a) Rasa antusias tinggi b) Memberi inspirasi c) Merasa bangga d) Menyukai tantangan 3. *Absorption* a) Berkonsetrasi penuh b) Senang dilibatkan dalam pekerjaan c) Merasa waktu cepat berjalan
Lingkungan Kerja (X_2)	Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai	1. Pewarnaan ruangan a) Warna dinding b) Komposisi warna 2. Kebersihan a) Keadaan ruang kerja b) Keadaan WC 3. Pertukaran udara a) Suhu udara b) Alat pengatur suhu udara

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	perseorangan maupun kelompok	c) Fungsi ventilasi 4. Penerangan a) Intensitas cahaya 5. Keamanan a) Jaminan keselamatan karyawan b) Jaminan keselamatan barang karyawan c) Peralatan keamanan d) Ancaman pihak luar 6. Kebisingan a) Kontruksi ruang kerja b) Alat peredam suara c) Pengaruh kebisingan 7. Hubungan antar karyawan a) Komunikasi b) Kerjasama 8. Hubungan dengan atasan a) Komunikasi b) Perhatian
Kinerja Karyawan (Y)	Harsuko (2011) Kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus di lakukan agar di masa mendatang lebih baik	1. Kualitas a) Tingkat kesalahan b) Tingkat kerusakan c) Kecermatan 2. Kuantitas a) Jumlah unit b) Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan 3. Ketepatan waktu a) Tepat waktu b) Adanya waktu luang c) Pembuangan waktu

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		4. Efektivitas a) Menggunakan peralatan secara tepat b) Menggunakan peralatan sesuai yang dibutuhkan c) Mencurahkan tenaga untuk keberlangsungan perusahaan 5. Kemandirian a) Dapat melakukan tanpa bantuan orang lain b) Bertanggung jawab atas pekerjaan c) Komitmen dengan perusahaan

3.7.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian berfungsi untuk mengklasifikasi variabel yang akan diukur agar tidak terjadi kesalahan dalam menentukan analisis data dan langkah-langkah penelitian selanjutnya. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert.* Menurut Sugiyono (2017) " skala *likert* berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial". Dalam skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, yang mana nantinya indikator tersebut digunakan sebagai titik tolak dalam menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan .

Skala *Likert* adalah skala psikomotorik yang sudah umum digunakan dalam kuisioner, dan pada skala ini banyak digunakan dalam mengukur

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

presepsi, pendapat, serta tanggapan responden (Ummaroh 2014). Bentuk yang digunakan dalam penelitian berupa pengisian ceklist ataupun pilihan ganda. Pada pertanyaan yang diberikan kepada para responden memiliki bobot per itemnya. Adapun skala pengukuran ditunjukkan pada Tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2

Skala Pengukuran

No	Persepsi dan Pendapat	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Diolah oleh peneliti

3.8 Analisis Data

3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015), validitas menunjukkan tingkat akurasi antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dan data yang dapat dikumpulkan peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap item dalam instrumen valid atau tidak. Hal ini dapat dilihat dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total. Instrumen vailid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan bisa disebut tepat.

Dasar mengambil keputusan :

a. Jika r hitung > r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Jika r hitung < r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak vailid)

b. Uji Reliabilitas Instrumen.

Menurut Sugiyono (2015), reliabel adalah kemampuan sebuah kuisioner dalam menunjukkan hasil pengukuran yang lebih konsisten, di mana apabila skala tersebut di bagi menjadi lima kelompok dengan renge yang sama, maka ukuran keakuratan *alpha* dapat di kelompokkan sebagai berikut:

1. Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d 0,20, (kurang realibel)
2. Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d 0,40, (agak realibel)
3. Nilai *alpha Cronbach* 0,41 s.d 0,60, (cukup realibel)
4. Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d 0,80, (realibel)
5. Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d 1,00, (sangat realibel).

3.8.2 Teknik Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa statistik deskriptif adalah sebuah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dapat digunakan apabila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil. Penyajian data dalam analisis deskriptif melalui tabel, grafik,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, modus, median, mean, dan lain-lain.

b. Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa pengujian yang harus dilakukan terlebih dahulu, sebelum dibuat analisis korelasi dan regresi. Hal tersebut untuk menguji apakah model yang digunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan. Terdapat empat jenis pengujian pada uji asumsi klasik ini, diantaranya:

1. Uji Normalitas

   Menurut Ghozali (2013) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam pengujian normalitas metode yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai signifikan >0,05 pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov makan normalitas dalam penelitian telah terpenuhi. Uji normalitas dapat dilihat dari analisis grafik, yakni:

   a. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
   b. Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menunjukkan pola distribusi tidak normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi menemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika ada korelasi, maka ada masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Jika terjadi multikolinieritas, sebaiknya salah satu variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, kemudian mengulangi pembuatan model regresi (Singgih Santoso, 2012). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati, 2012).

Menurut Singgih Santoso (2012) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut;

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \text{ atau } Tolerance = \frac{1}{VIP}$$

3. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013) menyatakan bahwa dalam uji ini memiliki tujuan agar dapat menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Data penelitian dapat disebut homokedasitas apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap dan jika berbeda disebut heterokedasitas.

Berdasarkan nilai signifikan tersebut juga dapat digunakan untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan cara membandingkan dengan *level of signifikan* (α). Apabila nilai signifikan lebih besar dari *level of signifikan* (α) berarti tidak ada heterokedastisitas atau sebaliknya. Besarnya nilai signifikan dengan membandingkan *level of signifikan* (α):

a. Signifikan t > 0,05 berarti tidak ada heteroskedastisitas.

b. Signifikan t < 0,05 berarti ada heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2015) analisis regresi memiliki kegunaan yakni memprediksi bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel dependen bila dua arah atau lebih varibel independennya sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Regresi berganda dapat dilakukan jumlah variabel bebasnya harus lebih dari dua.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu *employee engagement* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Peta Tulungagung

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dalam penelitian ini rumus regresi yang digunakan yakni:

$Y=a+\beta_1X_1+ \beta_2X_2+ e$

Dimana:

Y: kinerja karyawan KSPPS BMT Peta Tulungagung

a: Konstanta

β_1: Koefisien regresi dari variabel *employee engagement*

β_2: Koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja

e: Standar *error*

X_1: Employee engagement

X_2: Lingkungan kerja

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sujarweni (2015) Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Jika analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka digunakan nilai R Square. Namun analisis yang digunakan adalah regresi berganda, sehingga menggunakan Adjusted R Square.

b. Uji T

Menurut Sujarweni (2015) Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig. dengan kriteria :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1) Jika probabilitas < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
2) Jika probabilitas > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

c. Uji F

Menurut Sujarweni (2015) Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis dalam penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. dengan kriteria :

1) Jika nilai probabilitas < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2) Jika nilai probabilitas > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

A. Sejarah KSPPS BMT Peta Tulungagung

KSPPS BMT Peta merupakan salah satu diantara beberapa lembaga keuangan non bank yang kantor pusatnya berada di Kabupaten Tulungagung. KSPPS BMT Peta ini memiliki banyak cabang diberbagai daerah, dan pembentukan KSPPS BMT Peta ini guna mengembangkan koperasi di berbagai daerah-daerah yang berprinsip syariah dan memperkenalkan KSPPS BMT Peta. Nilai simpanan pokok dalam koperasi anggota sebesar Rp. 2.500.000,-. Besar nilai simpanan pokok tersebut ditentukan dengan tujuan agar permoladalan awal tercukupi untuk operasional kegiatannya.

KSPPS Baitul Maal Wat Tamwil Peta yang selanjutnya disingkat BMT adalah sebuah Lembaga Keungan Mikro Syariah yang dioperasikan dengan sistem yang sesuai dengan syari'at islam. BMT merupakan institusi yang menjalankan dua kegiatan secara terpadu, yaitu Baitul Maal (melakukan kegiatan sosial dan dakwah), Baitul Tamwil (Kegiatan Bisnis). Sehingga kegiatan BMT adalah mengembangkan dan menyalurkan pembiayaan produktif, juga melaksanakan sosial dengan menggalang dana

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sosial, seperti zakat, infaq, dan sadaqah serta mendistribusikannya dengan prinsip pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan dan amanahnya.

BMT (Baitul Maal Wat Tamwil) yang sedang dirintis oleh KH. M. Sholachuddin Abdul Djalil Mustaqim. Dan ketika dirintis atau disahkan beliau mengundang dua narasumber dari BMT SIDOGIRI dan kurang lebih 950 jama'ah dari perwakilan kelompok se Indonesia. Diawali dengan sambutan dari keluarga ndalemyang diwakili oleh Bapak KH. M. Khoirudin, Beliau menjelaskan bahwa Pondok PETA sudah mempunyai ijin Kementrian Hukum dan HAM dan sudah pula dimuat dalam berita negara pendiriannya pada tahun 1983, dengan NO 89/6/11/83, sehingga Pondok PETA keberadaannya sudah diakui oleh negara. Beliau juga mengharapkan berdirinya BMT Syariah ini, tidak hanya mengelola transaksi keuangan dari para nasabah dan kreditur saja, akan tetapi BMT Syariah ini, juga mengelola penyaluran infaq, zakat dan shodaqoh yang nantinya akan disalurkan kedelapan snaf yang telah ditentukan dalam hukum islam. Kemudian berkenaan penataan sistem disampaikan oleh Bapak Ahmad Ansori, beliau menceritakan bahwa sebelum SA78 berdiri Mursyid pernah dawuh bahwa "nantinya jama'ah PETA kalau bisa dimanajemen dengan baik, akan bisa mempunyai rumah sakit sendiri, sekolah sendiri, bank sendiri, dan POM sendiri. Kemudian 64 target besar pendirian BMT ini adalah 17 unit se-Indonesia. Apabila 17 unit tidak tercapai, minimal 5 unit BMT dan salah satunya adalah BMT pusat yang akan didirikan di Tulungagung. Moto pendirian BMT ini adalah "BMT

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sebagai Rumah Ekonomi Jama'ah", sebagai monitoring dan kontroling pendirian BMT ini adalah Aswil se-Indonesia.

B. Visi dan Misi

a) Visi :

1. Menjadikan KSPPS BMT PETA sebagai rumah ekonomi jamaah PETA.
2. Merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang terpercaya, cerdas dan bersahabat dalam menumbuh kembangkan produktivitas anggota.

b) Misi :

1. Memberikan layanan yang prima kepada seluruh anggota, mitra dan masyarakat luas.
2. Menjadikan KSPPS BMT PETA sebagai rumah ekonomi jamaah PETA.
3. Merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang terpercaya, cerdas dan bersahabat dalam menumbuh kembangkan produktifitas anggota.
4. Menjadi lembaga intermediasi yang menghimpun dana dari anggota, calon anggota, dan menyalurkan kembali kepada anggota.
5. Menjadi mitra lembaga donor, perbankan, dan pemerintah untuk pengembangan usaha mikro.
6. Meningkatkan kesejahteraan umat dan anggota.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

7. Melakukan aktifitas ekonomi dengan budaya STAF (Shidiq, Tabligh, Amanah, Fatonah).
8. Menyediakan permodalan dan melakukan pendampingan usaha bagi anggota, mitra dan masyarakat.

c) Tujuan: Meningkatkan kesejahteraan bersama melalui kegiatan ekonomi yang menaruh perhatian pada nilai-nilai dan kaidahkaidah muamalah yang memegang teguh keadilan, ketebukaan dan kehati-hatian.

C. Manfaat KSPPS BMT Peta Tulungagung

1. Menjadi perantara antara pemodal/penabung (Aghniya/Investor) dengan usaha kecil dan mikro yang ada di masyarakat.
2. Mampu meningkatkan modal, artinya identik dengan upaya peningkatan taraf hidup masyarakat.
3. Sebagai tempat berlatih managemen ekonomi di masyarakat
4. Menyalurkan dana untuk usaha bisnis kecil dan mikro dengan sifat mudah, murah, dan bersih
5. Mampu menjadi penampung / penyimpan modal dari anggota dalam bentuk tabungan sehingga mempunyai nilai manfaat lebih.

D. Keanggotaan KSPPS BMT Peta Tulungagung

1. Syarat Menjadi anggota KSPPS BMT Peta Tulungagung menyetor:
   a) Simpanan pokok Rp. 250.000,00 (sekali saja).
   b) Simpanan wajib Rp.50.000,00 / Tahun.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

c) Simpanan khusus 1 juta sd 10 juta (apabila menginginkan SHU lebih dari yang lain.

2. Keanggotaan KSPPS BMT Peta terdiri dari :

a) Anggota Biasa : WNI, dewasa usia 17 tahun atau sudah menikah, sehat jasmani rohani, setor simpanan wajib dan pokok, menyetujui AD ART, memiliki hak dipilih dan memilih, mendapat persetujuan pengurus

b) Anggota Luar Biasa : WNI/WNA yang memiliki izin menetap (KIM) dan atau dibawah 17 tahun punya kepentingan dengan BMT, tidak punya hak dipilih dan memilih, telah melunasi simpanan pokok dan wajib, menyetujui AD ART.

c) Calon Anggota : WNI, Dewasa, punya kepentingan dengan BMT, tidak punya hak memilih dan dipilih, dapat memperoleh pelayanan usaha dari koiperasi.

E. Struktur Organisasi KSPPS BMT Peta Tulungagung

Pembagian Tugas

a) Penasehat

1) Membenahi dan membimbing pimpinan KSPPS BMT PETA.

2) Memberikan nasehat, petunjuk, bimbingan dan invervensi yang dianggap perlu atas pengelolaan dan pelaksanaan KSPPS BMT PETA.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3) Melakukan pengawasan dan penilaian atas sistem pengendalian, pengelolaan dan pelaksanaan pada seluruh kegiatan KSPPS BMT PETA dan memberikan saran-saran perbaikannya.

b) Pengawas

1) Membuat pedoman syariah dari setiap produk pengerahan dana maupun produk pembiayaan BMT.
2) Mengawasi penerapan konsep syariah dalam seluruh kegiatan operasional. BMT.
3) Melakukan pembinaan/konsultasi dalam bidang syariah bagi pengurus, pengelola dan atau anggota BMT.
4) Bersama dengan dewan pengawas syariah BPRS dan ulama/intelektual yang lain mengadakan pengkajian terhadap kemungkinan perkembangan produk BMT.

c) Pengurus

1) Menyusun atau memutuskan arah kebijakan umum KSPPS BMT PETA sesuai dengan amanat Rapat Anggota Tahunan (RAT).
2) Mengawasi dan mengevaluasi kegiatan KSPPS BMT PETA agar tercipta kinerja yang sesuai dengan AD/ART BMT.
3) Ikut serta dalam mensosialisasikan KSPPS BMT PETA.
4) Menyelenggarakan rapat pengurus dan pengelola untuk mengevaluasi laporan bulanan dan kinerja KSPPS BMT PETA.
5) Memberikan validasi pada berkas pembiayaan yang diajukan oleh Direktur KSPPS BMT PETA.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

d) Direktur Utama

1) Memberikan persetujuan atas pinjaman diatas Rp. 10.000.000,00.
2) Melaksanakan dan mengaktualisasikan sistem manajemen KSPPS BMT PETA dan bertanggungjawab atas keseluruhan pelaksanaan.
3) Membuat dan melaksanakan kebijakan manajemen operasional.
4) Bertindak untuk dan atas nma KSPPS BMT PETA baik secara intern maupun secara ekstern.

e) Manajer

1) Memimpin dan mengarahkan semua kegiatan yang berhubungan dengan operasional KSPPS BMT PETA.
2) Memimpin segala aktivitas dan sega sesuatunya yang dilakukan oleh pengurus KSPPS BMT PETA.
3) Membuat laporan keuangan periodik dan laporan tahunan.
4) Membuat rencana kerja tahunan.
5) Mengkoordinasi seluruh sarana dan kegiatan untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan disepakati sesuai visi dan misi.
6) Bersama bagi pembiayaan, memastikan jadwal survai bagi calon debitur.
7) Memeriksa laporan harian staff.
8) Membuat laporan harian.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

f) Administrasi

1) Membuat dan mengisi buku kas.
2) Membuat jurnal harian
3) Melaporkan kondisi kas riil.
4) Membuat dan mengisi kartu utang dan piutang.
5) Memberikan laporan rutin pembukuan kepada manajer.
6) Memberikan pelayanan anggota dalam hal transaksi utang, penyetoran, anggaran pembiayaan, simpanan, pembiayaan, dan ZIS.
7) Mengatur dan menyiapkan pengeluaran uang tunai yang telah disetujui peminjam.
8) Memberikan mutasi laporan harian.

g) Marketing

1) Mencari dana dari anggota dan para pemilik sertifikat saham sebanyak-banyaknya.
2) Menyusun rencana pembiayaan.
3) Menerima permohonan pembiayaan.
4) Melakukan analisa pembiayaan.
5) Mengajukan persetujuan pembiayaan kepada ketua KSPPS BMT PETA.
6) Melakukan administrasi pembiayaan.
7) Melakukan pembinaan anggota.
8) Membuat laporan perkembangan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

h) Kasir

1) Menerima uang dan membayar sesuai perintah ketua.
2) Melayani dan membayar pengambilan tabungan.
3) Membuat buku kas harian.
4) Setiap akhir jam kerja, menghitung uang yang ada dan minta pemeriksaan dari manajer.
5) Memberikan penjelasan kepada calon anggota dan anggota.
6) Menangani pembukuan kartu tabungan.
7) Mengurus semua dokumern dan pekerjaan yang harus di komunasikan dengan anggota.

Adapun susunan atau komposisi kelembagaan KSPPS BMT PETA Tulungagung adalah sebagai berikut :

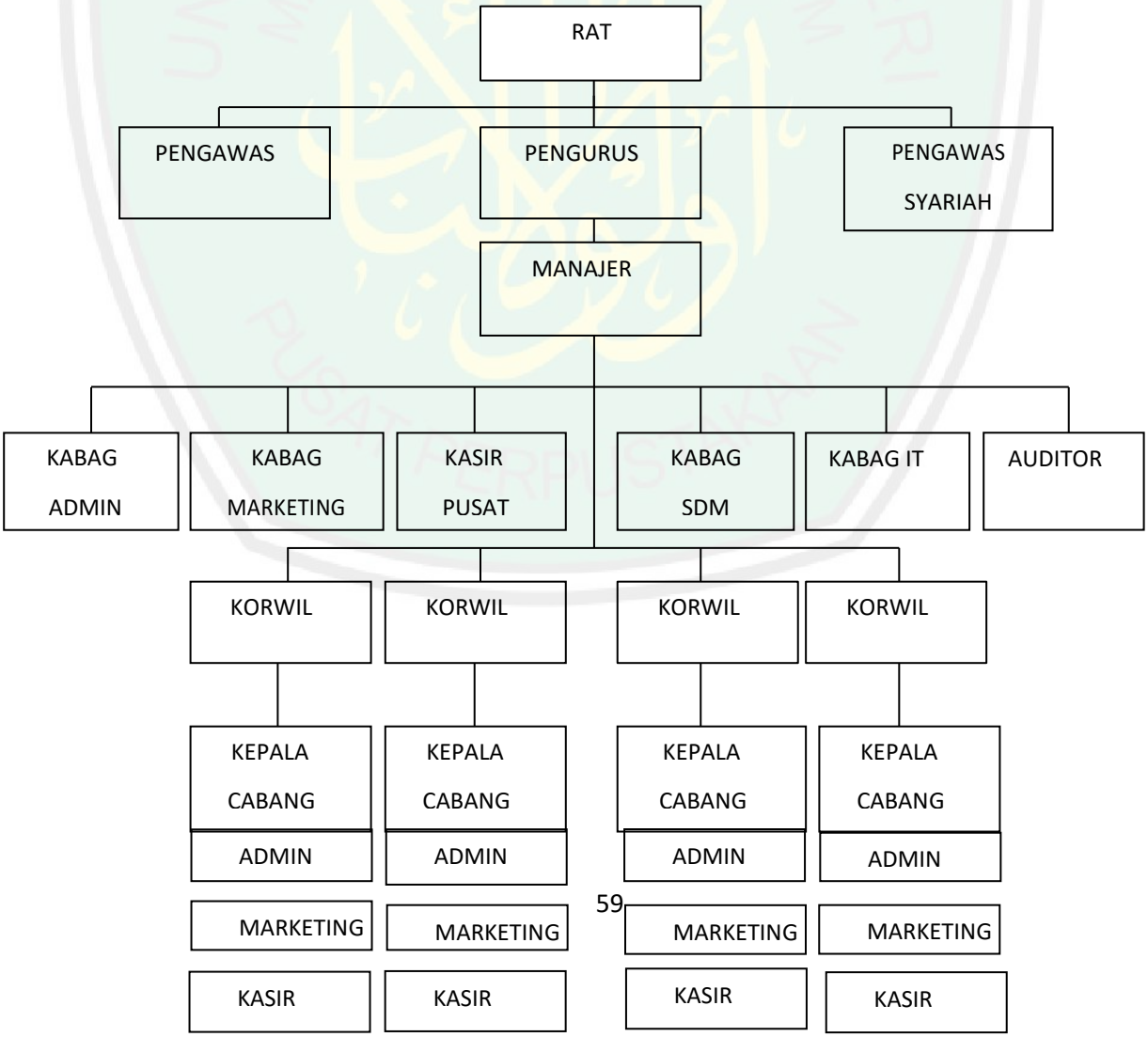
1. Penasehat : KH. Charir M. Sholahudin Abdul Jalil
2. Pengawas
   a) Koordinator : H. Achmad Anshori
   b) Anggota : KH. Djamaludin Ahmad
   c) Anggota : H. Abd. Rohim, S.H
   d) Pengawas Syariah : Sa'dulloh Syarofi, S.E., M.M
3. Pengurus
   a) Ketua: Drs. H. Mahmud Rosyidi, M. Si.
   b) Sekretaris: Sandi Abdullah, S.T
   c) Bendahara: Kharirotul Mizaniyah, S.Kom., M.T
4. Manajer: Ayubi Chozin

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

5. Marketing
   a) Ahmad Choiru Roziq
   b) M. Syaifudin Baihaqi
6. Kepala Cabang T. Agung : Meila Ayu Dwi Syahputri
7. Administrasi
   a) Sholatul Rohmi, S.E
   b) Nikmatuh Rohmah
8. Kasir : Elok Septina MS.

Gambar 4.1

Bagan Susunan Kelembagaan KSPPS BMT PETA



CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.2 Gambaran Umum Responden

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, peneliti membutuhkan responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan untuk dikonversikan menjadi data yang akan dianalisa, gambaran umum responden yang didapatkan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja adalah sebagai berikut:

A. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	22	40,8%
2	Perempuan	32	59,2%
	Total	54	100%

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat dari 54 responden, responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sejumlah 22 atau sebanyak 40,8%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 32 atau sebanyak 59,2%. Jadi responden yang berjenis kelami perempuan memiliki jumlah responden terbanyak.

B. Usia

Berdasarkan hasil karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.2

Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	<20 Tahun	8	14,8%
2	21-25 Tahun	24	44,4%
3	26-30 Tahun	12	22,2%
4	31-35 Tahun	6	11,2%
5	36-40 Tahun	4	7,4%
6	41-45 Tahun	0	0%
7	46-50 Tahun	0	0%
8	>50 Tahun	0	0%
	Total	54	100%

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia diatas dapat kita lihat bahwa karyawan KSPPS BMT Peta Tulungagung yang berumur <20 tahun adalah sebanyak 8 orang atau 14,8% dari 54 responden , antara usia 21-25 tahun adalah 24 orang atau 44,4%, anatara usia 26-30 tahun adalah 12 orang atau 22,2%, anatara usia 31-35 tahun adalah 6 orang atau 11,2%, usia 36-40 tahun adalah 4 orang atau 7,4%. Sedangkan di usia 41-45, 46-50, dan >50 tahun tidak terdapat responden yang di temukan atau bernilai 0%.

Hasil rekap ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan KSPPS BMT Peta dalam penelitian ini adalah antara usia 21-25 tahun.

C. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.3

Responden Menurut Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	SMA	20	37,04%
2	D2	4	7,40%
3	D3	15	27,78%
4	S1	15	27,78%
	Total	54	100%

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 20 orang atau 37,04%, jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir D2 sebanyak 4 orang atau 7,40%, jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 15 orang atau 27,78%, dan jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 15 orang atau 27,78%.

D. Lama Bekerja

Berdasarkan hasil karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Responden Menurut Lama Bekerja

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	<2 tahun	22	40,7%
2	3-6 tahun	25	46,3%
3	7-10 tahun	7	13%
4	11-14 tahun	0	0%
5	>15 tahun	0	0%
	Total	54	100%

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 tentang karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diatas dapat kita lihat bahwa karyawan KSPPS BMT Peta Tulungagung yang sudah bekerja <2 tahun ada 22 0rang atau 40,7%,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

jumlah responden yang bekerja sudah 3-6 tahun ada 25 orang atau 46,3%, dan jumlah responden yang bekerja sudah 7-10 tahun ada 7 orang atau 13%.

4.1.3 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel dalam penelitian ini. Alat analisis yang digunakan adalah rata-rata, maksimal, minimal dan standar deviasi untuk mendeskripsikan variabel penelitian. Hasil analisis deskripsi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.5

Statistik Deskriptif

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	51.43	6.347	54
Employee Engagement	31.63	8.824	54
Lingkungan Kerja	62.94	7.499	54

Sumber: data diolah, 2020

Dari Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata atau *mean* variabel *Employee Engagement* (X_1) sebesar 31,63, rata-rata variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 62,94 dan rata-rata variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 51,43. Strandar deviasi variabel *Employee Engagement* (X_1) sebesar 8,824, variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 7,449 dan standar deviasi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,347.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.4 Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Uji validitas data pada penelitian ini dilakukan terhadap tanggapan 54 responden dengan membandingkan nilai korelasi dari data tanggapan responden yang dikumpulkan dan nilai r table pada taraf signifikansi 5%, maka df pada penelitian ini adalah 54-2 = 52, maka r table yaitu 0,2681 yang artinya apabila nilai korelasi item instrumen data lebih dari 0,2681 maka dikatakan valid.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas *Employe Engagement*

Variabel	Item	Nilai		Keterangan
		CORRECTED ITEM TOTAL CORRELATION	r Tabel	
Employee Engagement (X1)	X1.1	0,940	0,2681	Valid
	X1.2	0,521	0,2681	Valid
	X1.3	0,915	0,2681	Valid
	X1.4	0,651	0,2681	Valid
	X1.5	0,943	0,2681	Valid
	X1.6	0,466	0,2681	Valid
	X1.7	0,769	0,2681	Valid
	X1.8	0,906	0,2681	Valid
	X1.9	0,887	0,2681	Valid
	X1.10	0,433	0,2681	Valid
	X1.11	0,726	0,2681	Valid

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel *Employee Engagement* (X_1) mempunyai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,2681. Sehingga butir-

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *Employee engagement* (X_1) adalah valid dan dapat digunakan dalam pengujian.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item	Nilai		Keterangan
		CORRECTED ITEM TOTAL CORRELATION	r Tabel	
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,740	0,2681	Valid
	X2.2	0,494	0,2681	Valid
	X2.3	0,396	0,2681	Valid
	X2.4	0,383	0,2681	Valid
	X2.5	0,493	0,2681	Valid
	X2.6	0,629	0,2681	Valid
	X2.7	0,554	0,2681	Valid
	X2.8	0,795	0,2681	Valid
	X2.9	0,427	0,2681	Valid
	X2.10	0,320	0,2681	Valid
	X2.11	0,741	0,2681	Valid
	X2.12	0,618	0,2681	Valid
	X2.13	0,425	0,2681	Valid
	X2.14	0,613	0,2681	Valid
	X2.15	0,415	0,2681	Valid
	X2.16	0,663	0,2681	Valid
	X2.17	0,493	0,2681	Valid
	X2.18	0,629	0,2681	Valid
	X2.19	0,554	0,2681	Valid

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,2681. Sehingga butir-butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah valid dan dapat digunakan dalam pengujian.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Nilai		Keterangan
		CORRECTED ITEM TOTAL CORRELATION	r Tabel	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,706	0,2681	Valid
	Y.2	0,595	0,2681	Valid
	Y.3	0,685	0,2681	Valid
	Y.4	0,830	0,2681	Valid
	Y.5	0,732	0,2681	Valid
	Y.6	0,729	0,2681	Valid
	Y.7	0,609	0,2681	Valid
	Y.8	0,800	0,2681	Valid
	Y.9	0,776	0,2681	Valid
	Y.10	0,782	0,2681	Valid
	Y.11	0,695	0,2681	Valid
	Y.12	0,588	0,2681	Valid
	Y.13	0,773	0,2681	Valid
	Y.14	0,684	0,2681	Valid

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,2681. Sehingga butir-butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid dan dapat digunakan dalam pengujian

B. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015) syarat data dikatakan reliabel cukup adalah jika nilai *Cronbach Alpha* di antara 0,41-0,60, dikatakan reliabel tinggi jika nilai *Cronbach Alpha* di antara 0,61-0,80, dan dikatakan reliabel sangat tinggi 0,81-1,00 maka dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel dengan hasil sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Nilai Cronbach Alpha*	Standart nilai	Keterangan
Employee Engagement (X_1)	0.942	0.61	RELIABEL
Lingkungan Kerja (X_2)	0.896	0.61	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y_1)	0.938	0.61	RELIABEL

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat kita lihat bahwa didapatkan dari uji reliabilitas nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel adalah > 0.6, maka data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah dinyatakan reliabel tinggi.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Analisis regresi berganda mensyaratkan bahwa populasi residual berdistribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa apakah data telah terdistribusi dengan normal atau tidak (Priyatno, 2010).

Metode yang digunakan yaitu menggunakan metode Kolmogrov Smirnov. Normalitas terpenuhi jika nilai signifikansi yang diperoleh adalah lebih besar 0,05. Artinya, bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi yang diperoleh adalah lebih kecil 0,05 maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal (Ghozali, 2013).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.10
Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	.918

Sumber: data diolah di SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa pengujian normalitas menggunakan metode *Kolmogrov Smirnov* nilai signifikansinya sebesar 0.918. dikarenakan nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05 maka penelitian ini lolos dalam uji normalitas.

B. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (Priyatno, 2010).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati, 2012:432).

Tabel 4.11

Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Employee Engagement	1.000	1.000
	Lingkungan Kerja	1.000	1.000

Sumber: Data diolah di SPSS, 2020

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa penelitian ini tidak mengandung persoalan multikolinearitas, hal ini ditunjukkan dengan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0.1 dan VIF tidak lebih dari 10.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2010).

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser. Apabila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya. Berikut uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 4.12

Uji Heteroskedastisitas

Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.785	.080
	Employee Engagement	.579	.565
	Lingkungan Kerja	-.983	.330

Sumber: Data diolah di SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui nilai signifikansi seluruh variabel independent > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.6 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2015: 275) analisis regresi memiliki kegunaan yakni memprediksi bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel dependen. Bila dua arah atau lebih varibel independennya sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Regresi berganda dapat dilakukan jumlah variabel bebasnya harus lebih dari dua.

Disini penulis menggunakan analisis regresi linier berganda, yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *employee engagement* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Peta Tulungagung.

Tabel 4.13

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.999	5.302	
	Employee Engagement	.226	.066	.315
	Lingkungan Kerja	.576	.078	.681

Sumber: Data diolah di SPSS, 2020

Berdasarkan hasil tabel 4.12 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

Y = 7,999 + 0,226X1 + 0,576X2 + e

Dari persamaan diatas dapat ditarik penjelasan sebagai berikut:

a) Konstanta sebesar 7,999 artinya jika kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh variabel *employee engagement* (X1), dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

lingkungan kerja (X2) maka besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 7,999.

b) Koefisien regresi variabel oleh indikator *employee engagement* (X1) sebesar 0,226. Artinya akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X2) nilainya tetap. Maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0,226.

c) Koefisien regresi variabel oleh indikator lingkungan kerja (X2) sebesar 0,576. Artinya akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel *employee engagement* (X1) nilainya tetap. Maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0,576.

4.1.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sujarweni (2015) Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Hasil dari pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572	.555	4.235

Sumber: Data diolah di SPSS, 2020

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkkan koefesien determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,572. Artinya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,572 atau 57,2% sedangkan pada 42,8% adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.8 Uji Hipotesis

A. Uji Parsial (t)

Menurut Sujarweni (2015) Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05.

Berdasar nilai signifikansi:

a) Jika nilai sig. < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis diterima.
b) Jika nilai sig. > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis ditolak.

Berdasar t hitung dan t tabel:

c) Jika nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis di terima.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

d) Jika nilai t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis di tolak.

Tabel 4.16

Uji Signifikan Parsial

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.509	.138
	Employee Engagement	3.432	.001
	Lingkungan Kerja	7.426	.000

Sumber: Data diolah di SPSS, 2020

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Uji t pada *Employee Engagement* (X1)

Uji t terhadap indikator *Employee Engagement* (X1) didapatkan t hitung sebesar 3,432 dengan signifikansi t sebesar 0,00. Karena t hitung > t tabel (3,432>2,005) atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,001<0,05), maka secara parsial indikator *Employee Engagement* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Uji t pada Lingkungan Kerja (X2)

Uji t terhadap indikator Lingkungan Kerja (X2) didapatkan t hitung sebesar 7,426 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t hitung > t tabel (7,426>2,005) atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05), maka secara parsial indikator Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

B. Uji Simultan (F)

Menurut Sujarweni (2015) Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat'

Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka tidak ada pengaruh signifikan dan apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka ada pengaruh signifikan.

Tabel 4.15

Uji Signifikan Simultan

Model	F	Sig.
Regression	34.012	.000[b]
Residual		
Total		

Sumber: Data diolah di SPSS, 2020

Menentukan F_{hitung} dan F_{tabel}. F_{tabel} dengan tingkat 5% (0,05) dengan df (pembilang) =k-1, df (penyebut)=n-k. Jadi df (pembilag) =3-1=2, df (penyebut)=54-2=52, dan dari F_{tabel} di dapatkan nilai sebesar 3,18. Secara statiskik hasil dari pengujian uji F_{hitung} sebesar 34,012 dan F_{tabel} sebesar 3,18. Artinya hiopotesis diterima karena hasil pengujian statistik di tabel yaitu F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu F_{hitung} 34,012 dan F_{tabel} sebesar 3,18 maka kedua variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Berpengaruh positif ditunjukkan dari hasil pengujian statistik di tabel nilai F_{hitung} sebesar 34,012 yang bernilai positif. Berpengaruh signifikan ditunjukkan dari hasil pengujian statistik di tabel nilai signifikansi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

0,000<0,05 artinya *Employee Engagement* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.2 Pembahasan

Berdasarkan analisis dari data diatas bahwa penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, mengenai pengaruh *employee engagement* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Peta Tulungagung, dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Employe Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian terhadap variabel *employee engagemengt* (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dikatakan ada pengaruh apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil pengujian menunjukkan dalam Tabel 4.16 $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,432>2,005. Dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai sig <0,05 hasil pengujian menunjukkan dalam Tabel 4.16 nilai sig <0,05 yaitu 0,001<0,05. Hal ini membuktikan bahwa variabel *employee engagement* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi semakin baik *employee engagement* terhadap perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dari perusahaan dan sebaliknya jika *employee engagement* itu tidak ada atau buruk

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

maka akan menimbulkan kinerja dari karyawan kurang maksimal atau kurang efektif.

Hal ini sejalan dengan (Luthans 2009) yang menjelaskan bahwa karyawan yang mempunyai *engagement* terhadap perusahaan akan mampu beradil terhadap keberhasilan perusahaan dalam memenangkan persaingan. Keterikatan ini tidak hanya sekedar terikat oleh sesuatu, tetapi individu tersebut terikat secara emosional, mengerti apa yang harus dilakukan untuk menunjang perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Lewiuci & Mustamu (2016) yang menyimpulkan bahwa ketiga dimensi dari *employee engagement* yaitu *vigor, dedication,* dan *absorption* yang merupakan indikator hasil penelitian menunjukan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini di dukung Obeidat (2018), yang menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini tidak bertentangan dengan ajaran Islam. Islam mengajarkan kepada umatnya untuk melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh

يَٰٓأَيُّهَا ٱلۡإِنسَٰنُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدۡحٗا فَمُلَٰقِيهِ

Artinya: *"Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya".*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dari ayat di atas dijelaskan bahwa dalam melakukan pekerjaan harus bersungguh-sungguh dan bersemangat dan jika melakukukan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh maka akan mendapat pula pahala dari Allah.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian terhadap variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dikatakan ada pengaruh apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil pengujian menunjukkan dalam Tabel 4.116 $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 7,426>2,005. Dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai sig <0,05 hasil pengujian menunjukkan dalam Tabel 4.16 nilai sig <0,05 yaitu 0,000<0,05. Hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi semakin baik dan bagus lingkungan kerja dari suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka akan menimbulkan kinerja karyawan yang tidak baik atau kurang efektif.

Hal ini sejalan dengan teori dari Dale Timple dalam Mangkunegara (2010), menjelaskan bahwa faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya seseorang yang mempunyai kinerja yang baik karena dia memiliki kemampuan yang tinggi dan pekerja keras. Dan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungan. Maka lingkungan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rorong (2016), Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Ekowati et.al (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada Al-Quran surah Ali-Imron ayat 159 menjelaskan meengenai keterkaitan lingkungan kerja, sebagai mana firman Allah:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ ٱللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ ٱلْقَلْبِ لَٱنفَضُّوا۟ مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَٱعْفُ عَنْهُمْ وَٱسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى ٱلْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى ٱللَّهِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: "*Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal*".

Lingkungan kerja yang baik dalam islam dapat berarti menjalin silaturrahim antar karyawan, tolong menolong serta bersikap sopan dan santun terhadap sesama. Sehingga dapat terciptanya keharmonisan antar karyawan baik atasan maupun bawahan. Jika hal tersebut dapat dilaksanakan maka dapat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

memicu seorang karyawan untuk selalu bekerja dan memberikan hasil kerja yang terbaik untuk perusahaannya.

4.2.3 Pengaruh Employe Engagement Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian terhadap variabel s*eemployee engagement* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) KSPPS BMT Peta Tulungagung. Secara statiskik hasil dari pengujian uji F_{hitung} sebesar 34,012 dan F_{tabel} sebesar 3,18. Artinya hiopotesis diterima karena hasil pengujian statistik di tabel yaitu F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu F_{hitung} 34,012 dan F_{tabel} sebesar 3,18 maka kedua variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Berpengaruh positif ditunjukkan dari hasil pengujian statistik di tabel nilai F_{hitung} sebesar 34,012 yang bernilai positif. Berpengaruh signifikan ditunjukkan dari hasil pengujian statistik di tabel nilai signifikansi 0,000<0,05 Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan. Jadi semakin tinggi tingkat *employee engagement* dan semakin baik lingkungan kerja dari perusahaan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan teori Mangkuprawira (2011) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ektrinsik karyawan. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik.

Tidak hanya sejalan dengan teori tetapi peneliti terdahulu yang telah dilakukan oleh Kusumawati (2017) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Koima, et. al. (2015) hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *employee engagement* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada KSPPS BMT Peta Tulungagung) yang menggunakan metode analisis regresi linier berganda, sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa *employee engagement* yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan KSPPS BMT Peta Tulungagung harus tetap menjaga *employee engagement* supaya tetap bagus.
2) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . Hal ini menunjukan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan KSPPS BMT Peta Tulungagung harus selalu membuat lingkungan kerja yang baik, agar kinerja karyawannya tetap baik.
3) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan membuktikan bahwa variabel *employee engagement* dan lingkungan kerja secara (simultan) bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

bahwa *employee engagement* yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada KSPPS BMT Peta Tulungagung.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk KSPPS BMT Peta Tulungagung

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Peta Tulungagung. Artinya KSPPS BMT Peta Tulungagung harus selalu mempertahankan hal yang ada di dua variabel ini. Hal ini karena variabel itulah yang mempengaruhi dari kinerja karyawan dan jika kinerja karyawan menurun otomatis yang rugi juga perusahaan itu sendiri.

5.2.2 Saran untuk peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel atau menggunakan variabel lain untuk menguji kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kompensasi, dan lain-lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan bisa juga melakukan penelitian terhadap perusahaan di bidang lain yang sudah beroperasi lebih lama.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, Muhammad Rizza. (2013). Journal of Social and Industrial Psychology - Fakultas Psikologi. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT.Primatexco Indonesia Di Batang) ISSN 2252-6838, 11-14. Retrieved from Unnes Journals.

Albrecht, S. L. (2010). Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, & Research. United Kingdom. Edward Elgar Publishing Limited: UK.

Alex S Nitisemito, 2011, Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.

Anoraga, & Pandji. (2010). Manajemen Bisnis. Jakarta: Rineka Cipta.

Anwar Sanusi, 2011, Metode Penelitian Bisnis, Salemba Empat, Jakarta.

Arumi Anindita D., dan Gustomo A. 2012. Proposals For Improving Job Performance Through Employee Engagement at PT.X. Institut Teknologi Bandung. The Indonesian Journal Of Business Administration, 484-488.

Badri Munir Sukoco. (2006). Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Surabaya: Erlangga.

Bungin, Burhan. 2014. Penelitian Kualitatif . Jakarta : Kencana Prenada Media.

Ekowati et.al (2019). The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. International Journal of Research, Vol 7, No. 4,. pp. 132-140.

Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 6(5).

Fauziah, F. (2016). Pengaruh Employee Engagement, Komitment Organisasi, Rotasi Pekerjaan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

Gujarati, D.N.,2012, Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C., Salemba Empat, buku 2, Edisi 5, Jakarta.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Harsuko, Riniwati. 2011. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". Malang. UB Press.

Herlambang, B.R.,2015, Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Untuk Mengetahui Kualitas Kelayakan Kerja Menggunakan Jaringan Syaraf Tiruan Backpropagation (Studi Kasus Pada PG. Kebon Agung Malang).

Koima, et. al. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR). Volume 3, Issue 12.

Kusumawati, R. A. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Program D-3 Fakultas Ekonomi Di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. JURNAL MAKSIPRENEUR, Vol. 6, No. 2, hal. 1 – 17

Lewiuci, P.G., & Mustamu, R.H. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. Agora, Vol. 4 No. 2.

Luthans, Fred. (2009). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2009). Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage. John Wiley & Sons.

Machfudz, Masyhuri. 2014. Metode Penelitian Ekonomi. Malang: Genius Media.

Mangkuprawira, Sjafri. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua). Ghalia Indonesia: Bogor.

Marciano, Paul L. 2010. Carrots and Stichs Don't Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect. Mexico: Mc.Graw Hill.

Mathis, L.R.& Jackson,H.J.(2011). Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.

Mujiati, Ismi Renjanis dan Yuni Rosdiana, dan Rini Lestari. 2016. Pengaruh Pengungkapan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Perusahaan Industri Perbankan BUMN yang Terdapat di Bursa Efek Indonesia). Prosiding Akuntansi Volume 2 No 1 Tahun 2016.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Nurdiana, Ilfi. (2012). Hadist-hadist ekonomi. Malang : UIN Maliki Press.

Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan, dan Marzuki. 2012. Statistika Terapan untuk Penelitian-Penelitian Ilmu Sosial. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Obeidat, et. al. (2018). The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector. Modern Applied Science; Vol. 12, No. 6.

Okasheh, H. & Al-Omari, K . (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. International Journal of Applied Engineering Research ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24.

Puspa, D. M., & Sagala, E. J. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Generasi Y (Studi Pada Bank Bri Kabupaten Wonosobo). Jurnal Manajemen (vol. 15 no. 2, 181-194).

Rachmawati, M. (2013). Eployee Engagement Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan. Among Makarti, Vol.6 No.12 p.52-65.

Robbins dan Judge, 2011, Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.

Rorong, S. V. (2016). The Impact Of Physical Work Environment Toward Employee Performance At Pt. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office. Jurnal EMBA Vol.4 No.1.

Santoso, Singgih. 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Schiemann, W. A. (2011). Aligment Capability Engagement. Jakarta: PPM Manajemen.

Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi dan birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima). Bandung : PT Refika Aditama.

Sihombing, S. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Balai Pustaka.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. 2015. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

Sumantri, P. E. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja pada Usaha Penjualan Mobil Bekas di Banyumas. Jurnal Pro Bisnis, 9(2), 1–15.

Supriyanto, Achmad Sani dan Maharani, Vivin. 2013. Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia. Malang: UIN-Maliki Press.

Ummaroh. (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen dalam Membentuk Loyalitas Konsumen (Studi Kasus pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) di Pademangan Jakarta Utara. Skripsi. Program Sarjana Manajemen. Jakarta: Universitas Pancasila.

Veronica, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen ORGANISASI Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo Di Kota Semarang. Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

Vibrayani. 2012. Peran Transformasional Leadership terhadap Employee Engagement. UGM: Tesis Fakultas Ekonomika dan Bisnis.

Winowoda, D. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Jurnal Penelitian.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH EMPLOYE ENGAGEMENT DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPSS BMT PETA TULUNGAGUNG

Saya dari Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang sedang mengadakan penelitian tentang pengaruh employe engagement dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Peta Tulungagung.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaannya dan kesadaran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda:

- Dijamin kerahasiaannya.
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/i.
- Tidak berhubungan dengan Parpol (partai politik) manapun.
- Semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediannya Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya juga mengisi kuisioner ini, penyusun mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

M. Fajar Izza Rizwandha

NIM: 16540003

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Data Responden

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mejawab seluruh penyataan yang ada dengan jujur dan sesui dengan keadaan yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Usia : ☐ <20 ☐ 21-25 ☐ 26-30
   ☐ 31-35 ☐ 36-40 ☐ 41-45
   ☐ 46-50 ☐ >50
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ D-2 ☐ D-3 ☐ S1
5. Lama Bekerja : ☐ < 2 tahu ☐ 3-6 tal ☐ 7-10 tahun
   ☐ 11-14 tahun ☐ >15 tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan sebenar-benarnya.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan member tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
   - Sangat Setuju (SS) : 5
   - Setuju (S) : 4
   - Kurang Setuju (KS) : 3
   - Tidak Setuju (TS) : 2
   - Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Employee Engagement

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu bekerja melebihi dari yang diharapkan untuk membantu perusahaan					
2	Saya tidak mudah lelah dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan					
3	Saya selalu memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan					
4	Saya akan bertahan untuk tetap mengerjakan pekerjaan saya walau saya menghadapi berbagai kesulitan					
5	Saya selalu antusias dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
6	Saya selalu memberikan ide/gagasan saya untuk kemajuan perusahaan					
7	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan					
8	Saya selalu siap menerima pekerjaan yang diberikan kepada saya					
9	Saya selalu berkonsentrasi pada pekerjaan saya dan tidak lalai					
10	Saya merasa senang jika perusahaan melibatkan saya dalam berbagai pekerjaan diluar tugas pokok saya					
11	Saya merasa waktu cepat berlalu ketika bekerja					

Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Warna dinding lingkungan kerja saya sangat mendukung pikiran dan semangat saya ketika mengerjakan pekerjaan					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2	Warna benda-benda pada ruang kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja					
3	Kebersihan ruang kerja sangat mendukung kondisi kejiwaan dan semangat saya dalam bekerja					
4	Ketersediaan toilet yang bersih dan nyaman sangat mendukung kondisi kejiwaan dan semangat saya dalam bekerja					
5	Suhu udara yang di sekitar ruangan kerja saya sangat mendukung untuk produktif					
6	Alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dll) sangat mendukung saya agar tetap bekerja secara produktif					
7	Berfungsinya ventilasi di sekitar ruangan kerja saya membuat fisik saya tetap segar dan tidak cepat lelah dalam bekerja					
8	Intensitas cahaya yang sesuai di lingkungan kerja saya mempengaruhi fisik saya dan sangat mendukung saya ketika bekerja					
9	Adanya jaminan keselamatan karyawan ketika sedang melaksanakan tugas					
10	Adanya jaminan keselamatan terhadap barang-barang saya selama saya bertugas					
11	Peralatan keamanan di sekitar tempat kerja saya membuat saya merasa sangat aman					
12	Adanya jaminan keamanan dari ancaman pihak luar					
13	Konstruksi kantor dan ruang kerja yang tenang sangat mendukung konsentrasi saya ketika bekerja					
14	Alat peredam suara sangat berguna ketika saya sedang bekerja jika kondisi lingkungan kerja saya mengalami kebisingan					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

15	Ketenangan yang ada disekitar lingkungan tempat kerja saya membuat saya mempunyai tingkat produktifitas yang tinggi dalam bekerja					
16	Komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja saya sangat mendukung saya untuk mempunyai tingkat produktifitas yang tinggi					
17	Saya selalu membantu rekan kerja saya ketika mereka membutuhkan pertolongan					
18	Komunikasi yang intens dengan atasan sangat membantu semangat saya dalam bekerja					
19	Saya merasa sangat bersemangat dalam bekerja jika saya mendapatkan perhatian dari atasan					

Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu bekerja dengan tingkat kesalahan yang minim dalam pekerjaan					
2	Saya mengerjakan pekerjaan dengan sedikit tingkat kerusakan pada barang jadi					
3	Saya selalu cermat dalam mengerjakan pekerjaan					
4	Saya selalu bekerja melebihi dari target					
5	Saya dapat menyelesaikan siklus pekerjaan saya lebih banyak dibandingkan dengan yang lainnya					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu					
7	Saya selalu mempunyai waktu luang untuk bersantai karena saya telah menyelesaikan pekerjaan saya sebelum waktu kerja saya					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	habis					
8	Selama saya bekerja, saya tidak pernah membuang-buang waktu saya untuk hal diluar pekerjaan saya					
9	Saya selalu menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan pemakaian					
10	Saya selalu memakai bahan baku secara efisien tanpa membuang-buang bahan baku untuk hal yang tidak menguntungkan perusahaan					
11	Saya selalu mencurahkan segenap tenaga yang saya punya untuk kemajuan perusahaan					
12	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya tanpa bantuan orang lain sekalipun pekerjaan itu berat					
13	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah saya lakukan					
14	Saya memegang komitmen terhadap perusahaan untuk saya tetap bekerja di perusahaan tersebut					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 2. Dokumentasi



CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 3 Tabulasi Data Hasil Kuesioner

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11
4	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3
4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	2
4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	2
2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2
4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4
4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4
4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4
4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4
1	2	1	3	1	2	4	1	1	3	4
4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4
4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4
1	3	1	2	1	3	3	1	1	2	3
1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	3
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3
4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4
4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3
4	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4
4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4
1	2	1	2	1	3	2	1	1	3	2
1	2	1	2	1	2	2	1	1	3	2
1	2	1	3	1	2	2	1	1	2	2
2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	4	3	4	2	4	4	4	3	4
2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	4
4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4
4	3	4	2	3	3	4	2	4	3	4
4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4
4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3	4	4	4	1	4
4	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4
1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2
1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1
4	3	4	2	4	3	2	4	4	2	2
4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2
4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3
4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
3	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3
1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2
2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19
4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4
2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3
3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3
3	2	2	2	3	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	4	3	2	1	2	3	3
1	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4
4	4	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4
4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4
4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	2	3	2	4	4	3	2	2	4	4	4	3	2	3	2	4	4
3	4	2	2	2	4	3	3	2	4	3	4	2	3	3	4	2	4	3
3	3	2	2	2	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4
2	3	2	3	4	3	4	4	2	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4
4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4
3	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4
3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4
4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3
3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2
4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3
3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4
3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4
2	3	2	2	2	4	4	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	4	4
2	3	4	2	2	4	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	4	2
2	3	4	4	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4
2	3	2	2	4	4	2	3	2	2	3	3	4	2	3	2	4	4	2
2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	4	4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
3	4	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	2
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2
4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	3	3	5	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 4. Hasil Output SPSS

Uji Validitas X1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28.5926	58.887	.940	.927
X1.2	29.0370	69.659	.521	.944
X1.3	28.6296	59.521	.915	.929
X1.4	29.0556	70.204	.651	.941
X1.5	28.6296	58.615	.943	.927
X1.6	29.0000	73.396	.466	.946
X1.7	28.5000	64.368	.769	.935
X1.8	28.6852	59.352	.906	.929
X1.9	28.6111	60.091	.887	.930
X1.10	29.0556	71.865	.433	.946
X1.11	28.5000	65.991	.726	.937

Uji Validitas X2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	59.6667	47.585	.740	.883
X2.2	59.5370	51.385	.494	.892
X2.3	60.0741	52.334	.396	.894
X2.4	60.0000	52.377	.383	.895
X2.5	59.9259	51.164	.493	.892
X2.6	59.1111	52.214	.629	.890
X2.7	59.2963	51.231	.554	.890
X2.8	59.4259	49.117	.795	.883
X2.9	60.3519	50.308	.427	.895
X2.10	60.2593	51.516	.320	.899
X2.11	59.2407	50.715	.741	.886
X2.12	59.3889	48.997	.618	.888
X2.13	59.3333	52.453	.425	.894
X2.14	59.6296	49.747	.613	.888

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

X2.15	59.7407	51.139	.415	.895
X2.16	59.6852	47.729	.663	.886
X2.17	59.9259	51.164	.493	.892
X2.18	59.1111	52.214	.629	.890
X2.19	59.2963	51.231	.554	.890

Uji Validitas Y

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	47.6852	35.314	.706	.934
Y.2	47.8519	35.902	.595	.937
Y.3	47.5926	34.737	.685	.934
Y.4	47.5926	32.171	.830	.930
Y.5	47.9074	34.689	.732	.933
Y.6	47.5000	34.142	.729	.933
Y.7	47.6296	37.106	.609	.937
Y.8	47.6111	35.903	.800	.933
Y.9	47.6481	36.195	.776	.933
Y.10	47.9444	33.789	.782	.931
Y.11	47.8519	35.563	.695	.934
Y.12	47.9630	35.206	.588	.937
Y.13	47.5185	33.462	.773	.932
Y.14	48.2407	34.450	.648	.936

Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	11

Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	19

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	14

Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	51.43	6.347	54
Employee Engagement	31.63	8.824	54
Lingkungan Kerja	62.94	7.499	54

Uji Normalitas

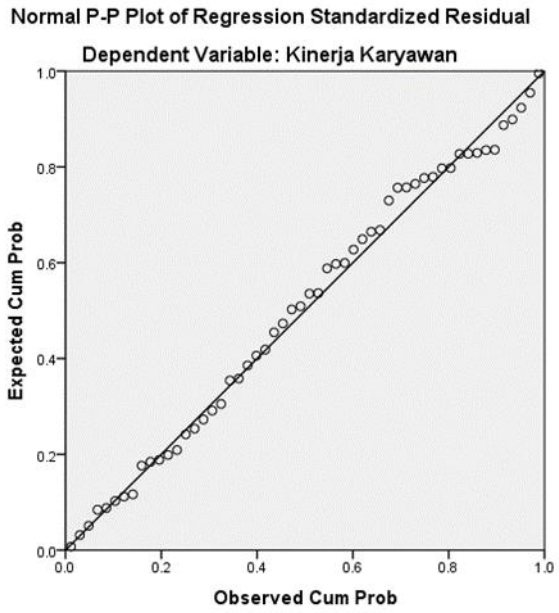
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.15479876
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.067
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.555
Asymp. Sig. (2-tailed)		.918

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG



Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.999	5.302		1.509	.138		
	Employee Engagement	.226	.066	.315	3.432	.001	1.000	1.000
	Lingkungan Kerja	.576	.078	.681	7.426	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.411	3.031		1.785	.080
	Employee Engagement	.022	.038	.080	.579	.565
	Lingkungan Kerja	-.044	.044	-.136	-.983	.330

a. Dependent Variable: Abs_Res

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.999	5.302		1.509	.138
	Employee Engagement	.226	.066	.315	3.432	.001
	Lingkungan Kerja	.576	.078	.681	7.426	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.756[a]	.572	.555	4.235	1.506

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Employee Engagement

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1220.299	2	610.150	34.012	.000[b]
	Residual	914.905	51	17.939		
	Total	2135.204	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Employee Engagement

Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.999	5.302		1.509	.138
	Employee Engagement	.226	.066	.315	3.432	.001
	Lingkungan Kerja	.576	.078	.681	7.426	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 5. Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap	: M. Fajar Izza Rizwandha
Tempat, Tanggal Lahir	: Blitar, 21 Mei 1998
Alamat Asal	: Ds. Maron Kec. Srengat Kab. Blitar
Alamat Kos	: Jl. Candi VA
Telepon/HP	: 085804281376
Email	: mfajarizzarizwandha@gmail.com

Pendidikan Formal

Tahun 2004 – 2010 SDN Wonorejo 2

Tahun 2010 – 2013 MtsN 1 Kabupaten Blitar

Tahun 2013 – 2016 MAN Kota Blitar

Tahun 2016 – 2020 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 6. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

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

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :
Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :
Nama : M. Fajar Izza Rizwandha
NIM : 16540003
Handphone : 085804281376
Konsentrasi : Entrepreneur
Email : mfajarizzarizwandha@gmail.com
Judul Skripsi :"Pengaruh Employee Engagement dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada KSPPS BMT Peta Tulungagung)"

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
21%	20%	2%	8%

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

Malang, 23 November 2020
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG