

**PENGARUH KUALITAS SDM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BTN SYARIAH BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**ATIKA
NPM : 21021200159**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 08 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ATIKA
NPM : 2102120159

Dengan judul:

PENGARUH KUALITAS SDM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BTN SYARIAH BANDA ACEH

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. H. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 08 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ATIKA
NPM : 2102120159

Dengan judul:

**PENGARUH KUALITAS SDM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BTN SYARIAH BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 03 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Mimiasri, S.E., M.M
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Tuwispa, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 08 Agustus 2024
Yang Menyatakan


Atika

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Atika
NPM : 2102120159
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KUALITAS SDM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BTN SYARIAH BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 08 Agustus 2024

Yang Menyatakan,


Atika

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH KUALITAS SDM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BTN SYARIAH BANDA ACEH**

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Syamsidar, S.E., M.Si, Ak, C.A selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Bapak Budi Safatul Anam, S.E., M.Si. selaku Ketua Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Elviza, SE, M. Si selaku Ketua Laboratorium Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Zulkifli Umar, S.E., M.Si., Ak., CA. dan Bapak Ermad MJ, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Dosen, staf pengantar, dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Kedua orang tua penulis dan semua keluarga yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian, dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, Juni 2024

Atika

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	8
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	10
2.1.2. Kualitas SDM.....	12
2.1.2.1 Pengertian Kualitas SDM.....	12
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas SDM	14
2.1.2.3 Indikator Kualitas SDM	16
2.1.2. Lingkungan Kerja.....	18
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	18
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	19
2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	20
2.2. Penelitian Sebelumnya	20
2.3. Kerangka Pemikiran.....	24
2.4. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1. Desain Penelitian	27
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	27
3.1.2. Jenis Penelitian	27
3.1.3. Horison Waktu.....	27
3.1.4. Unit Analisis	28
3.2. Teknik Pengumpulan Sampel.....	28
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	29
3.4. Definisi Operasional Variabel	30
3.5. Teknik Analisis Data	32
3.6. Pengujian Data	32
3.6.1. Pengujian Validitas.....	32

3.6.2. Pengujian Reliabilitas	33
3.7. Pengujian Hipotesis	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
4.2. Karakteristik Responden	37
4.3. Hasil Pengujian Data	41
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	41
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	43
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik	44
4.3.2.1. Normalitas	44
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	45
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	46
4.4. Analisis Deskriptif.....	47
4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan	47
4.4.2 Variabel Kualitas SDM	48
4.4.3 Variabel Lingkungan Kerja	50
4.5. Pembahasan	51
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
4.5.2 Uji Simultan (uji t).....	54
4.5.3 Uji Parsial (uji F)	55
4.5.4 Implikasi Penelitian	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	57
5.2. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN-LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Matrik penelitian sebelumnya	22
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	28
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Kuisisioner.....	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	39
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	40
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	40
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	45
Tabel 4.10 Penjelasan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	47
Tabel 4.11 Penjelasan Responden Terhadap Kualitas SDM.....	48
Tabel 4.12 Penjelasan Responden Terhadap Lingkungan Kerja	50
Tabel 4.13 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.14 Model Sammary	53
Tabel 4.15 Annova	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	44
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Dari Kuisisioner	
Lampiran 2. Data Kuisisioner	
Lampiran 3. Persentase Identitas Responden.....	
Lampiran 4. Persentase Kinerja Karyawan.....	
Lampiran 5. Persentase Kualitas SDM	
Lampiran 6. Persentase Lingkungan Kerja	
Lampiran 7. Reliability dan Validitas Kinerja Karyawan.....	
Lampiran 8. Reliability dan Validitas Kualitas SDM	
Lampiran 9. Reliability dan Validitas Lingkungan Kerja.....	
Lampiran 10. Regression	

PENGARUH KUALITAS SDM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BTN SYARIAH BANDA ACEH

ATIKA
NPM : 21021200159

Pembimbing I : Suryani Murad, SE, M.Si
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kualitas SDM dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Banda Aceh. Objek dalam penelitian ini yaitu Kualitas SDM dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Banda Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 40 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Kualitas SDM dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Banda Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Kualitas SDM dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Banda Aceh.

Kata Kunci: *Kualitas SDM, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh organisasi, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi perusahaan. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya.

Tercapainya kinerja suatu organisasi ditunjang oleh kinerja karyawannya. Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik tentunya banyak hal yang mempengaruhinya, antara lain melalui kualitas SDM. Kualitas SDM sendiri merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kualitas

SDM mengandung tugas untuk mendayagunakan SDM yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga SDM dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Kualitas SDM dalam organisasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian, karena melalui kualitas SDM maka diharapkan kinerja dari pada orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut tercapai dengan baik (Panjaitan, 2017). Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kualitas SDM suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau SDM dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Dalam lingkungan bisnis global yang dinamis saat ini, organisasi dituntut untuk dapat menggunakan teknologi informasi untuk menghubungkan banyak orang. Peran manusia dalam suatu organisasi sangat penting terutama dalam kedudukan sebagai salah satu sumber daya. Seandainya tidak ada manusia maka tidak akan ada peristiwa apapun yang terjadi serta tidak akan ada perubahan walaupun telah tersedia sumber daya yang lain. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya bukan saja ditentukan oleh beberapa besar modal yang dimiliki oleh organisasi serta peralatan canggih yang memadai, tetapi juga sangat ditentukan oleh kinerja dari karyawan dalam organisasi itu. Secara tidak langsung usaha pencapaian tujuan suatu organisasi memerlukan kerjasama yang baik antara manusia dan lingkungan yang memadai. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan

ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Kualitas SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya pendidikan dan pelatihan (diklat), mengikutsertakan karyawan tugas belajar untuk pendidikan formal, kegiatan non-diklat dan kegiatan lainnya. Banyaknya peserta diklat yang tidak disesuaikan dengan rencana pengembangan karir mengakibatkan peserta diklat setelah kembali tidak memperoleh penempatan promosi maupun pengembangan sesuai potensinya.

Untuk mencapai kinerja individu yang maksimal maka dibutuhkan sebuah fasilitas yang efektif seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak baik maka karyawan akan merasa kurang nyaman berada di lingkungan kerjanya sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan menurun. Apabila lingkungan kerja aman, nyaman dan menyenangkan, maka segala pekerjaan dan tugas yang diberikan atasan kepada bawahannya akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada di dalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, sehingga lingkungan kerja yang kurang baik akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 20-22 Mei 2024 dengan 12 karawan BTN Syariah Banda Aceh bahwa fenomena yang terjadi bahwa masih rendahnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya kualitas kerja karyawan yang belum tercapai dengan baik seperti kemampuan berorganisasi atau bekerja sama, rendahnya kuantitas atau output kerja yang dihasilkan. Kemudian pembagian tugas yang dilakukan oleh pimpinan masih ada yang kurang tepat (masih kurang sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan maupun pengalaman kerja karyawan). Selain itu permasalahan yang terjadi bahwa tidak semua karyawan memiliki tingkat kualitas SDM yang tinggi seperti dalam penggunaan waktu kerja secara efektif maupun tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Pimpinan telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin kerja. Akan tetapi kenyataannya masih ada karyawan yang kurang disiplin terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan seperti masih ada karyawan yang terlambat datang ke kantor, penyelesaian tugas tidak tepat waktu dan lainnya. Oleh sebab itu sangat diperlukan adanya kualitas SDM untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Fenemena mengenai lingkungan bahwa PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk (BTN) mengembangkan lingkungan kerja yang nyaman melalui berbagai program untuk menjaga kesehatan para karyawan agar dapat bekerja lebih produktif. Pimpinan BTN Syariah Banda Aceh melihat kesehatan mental karyawan yang tercipta dari lingkungan kerja yang nyaman itu sangat penting bagi kinerja karyawan. Banyak inisiatif yang telah BTN Syariah Banda Aceh lakukan, terakhir program konsultasi pekerja yang dapat menampung keluhan kesah

karyawan terkait permasalahan yang dihadapi menjaga mental karyawan penting karena Bank BTN memiliki komposisi karyawan yang didominasi generasi milenial sebesar 85 persen.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat sebuah karya tulis dengan judul **“Pengaruh Kualitas SDM dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Banda Aceh”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kualitas SDM secara parsial terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh”.
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh”.
3. Seberapa besar pengaruh kualitas SDM dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh”.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kualitas SDM secara parsial terhadap kinerja karyawan melalui konflik pekerjaan BTN Syariah Banda Aceh.

- 2 Untuk mengetahui besarnya pengaruh kualitas SDM secara parsial terhadap kinerja karyawan melalui konflik pekerjaan BTN Syariah Banda Aceh.
- 3 Untuk mengetahui besarnya pengaruh kualitas SDM dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan melalui konflik pekerjaan BTN Syariah Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakan penelitian dan rumusan masalah, maka kegunaan penelitian ini mengarah kepada aspek berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan dan dapat menjadi salah satu referensi dalam masalah kualitas SDM dan kinerja karyawan.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan memperdalam serta memperkaya pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mempelajari sumber daya manusia dan pengelolaannya pada BTN Syariah Banda Aceh dalam membantu mengoptimalkan tugas-tugas dewan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran dan masukan bagi pemerintah khususnya di BTN Syariah Banda Aceh dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para karyawan untuk mewujudkan pembinaan personil secara berkelanjutan baik yang bersifat spesialisasi maupun yang bersifat umum.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan rumusan masalah, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh kualitas SDM dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menunjukkan efektivitas kerja karyawan, di mana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan (Syahrani, 2020:3). Istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Menurut Irawan (2020:4):

Kinerja merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Menurut Sedarmayanti (2020:215-216) mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Kinerja atau “*performance*” adalah hasil kerja

seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan. Hasibuan (2020:93) menyatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Selanjutnya Robbins (2019:260) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya dan nilai tambah bagi organisasi atau perusahaan oleh karyawan tersebut. (Ma'ruf & Chair, 2020:21)

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Rosanti (2020:6) menjelaskan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kesetiaan, kesetiaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab;
- 2) Prestasi kerja, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya,
- 3) Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memnuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain;
- 4) Pengembangan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya;
- 5) Kreatifitas, kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna;

- 6) Kerjasama, kesediaan karyawan berpartisipasi dalam bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik;
- 7) Kepemimpinan, kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif;
- 8) Kepribadian, sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar;
- 9) Prakarsa, kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya;
- 10) Kecakapan, kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen;
- 11) Tanggung jawab, kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksananya, pekerjaan, dan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Mangkunegara (2019:67) juga menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor Kemampuan
Secara psikologis kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Gibson (2020:53) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor Individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
3. Faktor Organisasi : motivasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Renny (2020:32) berbicara tentang penilaian kinerja memiliki esensi yang jelas karena melalui penilaian kinerja dapat diketahui aspek-aspek apa yang dapat dijadikan parameter mengenai kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek dan indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksana kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan dan lain-lain.
3. Tepat waktu, merupakan tingkat sejauhmana kegiatan dilaksanakan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi, output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan

Selanjutnya Ma'ruf & Chair (2020:21) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
- 3) Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi.
- 4) Kerjasama
Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
- 5) Inisiatif
Karyawan mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

Begitu juga menurut Edison (2019:195) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan terdiri dari:

- 1) Target.
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- 2) Kualitas.
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
- 3) Waktu penyelesaian.
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
- 4) Taat asas.
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.1.2. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

2.1.2.1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya penting dalam mencapai keberhasilan yang dapat menunjang organisasi melalui karya-karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti mesin dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan instansi atau organisasi (Wulandari, 2015:12).

Kualitas SDM merupakan proses untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen bisa sebagai suatu kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis juga sebagai suatu kreativitas pribadi yang disertai suatu keterampilan. Menurut Garry (2020:5) kualitas SDM adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek

manusia atau SDM dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Suwatno dan Priansa (2020:17) mengatakan kualitas SDM merupakan elemen utama dalam organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor lain. Dalam lingkungan bisnis global yang dinamis saat ini, instansi dituntut untuk dapat menggunakan teknologi informasi untuk menghubungkan banyak orang.

Menurut Hasibuan (2020:10) kualitas SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, karyawan, dan masyarakat. SDM merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, di mana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam instansi. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama SDM, karena SDM merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Atika et al. (2020:358) kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kompetensi, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lain yang dimiliki oleh individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang berkontribusi pada efektivitas dan produktivitas kerja.

Sutrisno (2019:6) juga mengartikan bahwa kualitas SDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai SDM yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi serta kegiatan untuk memastikan bahwa SDM

tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Menurut Sunyoto (2019:1) kualitas SDM adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi instansi secara terpadu.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi instansi secara terpadu.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kualitas SDM

Suwatno dan Donni (2020:26) menjelaskan kualitas SDM merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen. Pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) merupakan tren pengelolaan modal manusia di dalam organisasi masa depan. Notoatmodjo (2020:8) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas SDM yaitu:

1. Faktor internal. Faktor internal di sini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi atau sekolah yang dapat dilakukan, baik pimpinan maupun karyawan organisasi yang bersangkutan.
 - 1) Misi dan tujuan sekolah
Setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik dan implementasinya secara tepat.
 - 2) Strategi pencapaian tujuan
Misi dan tujuan organisasi mungkin sama dengan organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut dapat berbeda.

- 3) Sifat dan jenis tujuan
Sifat dan jenis kegiatan yang dilakukan di sekolah sangat penting dalam mengembangkan sumber daya manusia.
- 4) Jenis teknologi yang digunakan
Pengembangan sekolah diperlukan untuk mempersiapkan tenaga dalam mengoperasikan teknologi atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

2. Faktor eksternal

Lembaga pendidikan itu berada di dalam lingkungan dan tidak lepas dari pengaruh lingkungan di mana sekolah itu berada, agar sekolah itu dapat melaksanakan misi dan tujuannya maka harus memperhitungkan faktor-faktor lingkungan atau faktor-faktor eksternal. Di antara faktor-faktor tersebut adalah kebijakan pemerintah, sosial budaya masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

- 1) Kebijakan pemerintah
Kebijakan-kebijakan pemerintah baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat keputusan menteri maupun pejabat pemerintah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi.
- 2) Sosio budaya masyarakat
Faktor sosio budaya masyarakat tidak dapat diabaikan oleh suatu organisasi.
- 3) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di luar organisasi atau sekolah, dewasa ini telah sedemikian pesatnya.

Menurut Sedarmayanti (2020:53) pada umumnya ada faktor yang mempengaruhi kualitas SDM yaitu :

- 1 Kemampuan fisik (kesehatan)
Aspek fisik yaitu menyangkut kondisi kerja yang baik, di mana pekerjaan yang berbahaya dan dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat seminimal mungkin dihindari.
- 2 Kemampuan non fisik, yang meliputi
Aspek non fisik meliputi kecerdasan dan mental. aspek ini menitik beratkan pada kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan, sikap dan mental seseorang.

Rahardjo (2019:18) juga mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas SDM terdiri dari :

- 1 Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan), meliputi:
 - a) Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.

- b) Memiliki pengetahuan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
- 2 Pendidikan, meliputi:
 - a) Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
 - b) Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik yang di tingkat lokal, nasional maupun internasional.

2.1.2.3 Indikator Kualitas SDM

Menurut Atika et al. (2020:358) mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1 Kualitas intelektual
Kapasitas untuk melakukan beragam tugas seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah termasuk dalam kategori kualitas intelektual. Untuk berbagai alasan yang sah, individu di sebagian besar peradaban menempatkan nilai tinggi pada kecerdasan.
- 2 Pendidikan.
Kebutuhan pekerjaan adalah peningkatan penguasaan berbagai keterampilan, keahlian, dan pengetahuan berdasarkan kegiatan kerja yang nyata dan teratur agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Pendidikan adalah bagian penting dari proses ini
- 3 Memahami bidangnya.
Setiap pekerja memiliki kapasitas dan keterampilan kerja, serta integritas, untuk unggul dalam suatu profesi tertentu; dengan bakat dan keterampilan tersebut, ia dapat berkomitmen pada tugas tertentu dan mencapai hasil terbaik.
- 4 Kemampuan
Kemampuan adalah kemampuan untuk melakukan aktivitas yang membutuhkan daya tahan, keterampilan, kekuatan, dan atribut lain yang sebanding. Mengikuti penelitian ekstensif ke dalam berbagai kriteria yang dibutuhkan dalam ratusan panggilan, sembilan bakat dasar yang terlibat dalam pelaksanaan tugas telah ditentukan.
- 5 Semangat kerja.
Semangat untuk bekerja lebih aktif dan produktif dengan menghilangkan kesalahan di tempat kerja, memperkuat rasa tanggung jawab, dan menyelesaikan tugas dalam waktu yang dialokasikan adalah yang memotivasi orang untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.
- 6 Kemampuan perencanaan pengorganisasian.
Ini adalah proses pengorganisasian semua pekerja dengan mengidentifikasi pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi di dalam perusahaan, antara lain.

Kualitas SDM merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, di mana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam instansi. Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas SDM yaitu sebagai berikut (Irmawati, 2019:7):

1. Analisis Jabatan
Adalah kegiatan atau proses menghimpun dan menyusun berbagai informasi yang berkenaan dengan setiap pekerjaan, tugas-tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawabnya secara operasional untuk mewujudkan tujuan organisasi atau bisnis sebuah instansi
2. Rekrutmen dan Seleksi
Adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan disuatu instansi atau organisasi
3. Ketersediaan
Prakiraan kebutuhan dan ketersediaan karyawan di masa depan, dengan memperkirakan permintaan dan penawaran tenaga kerja
4. Pendidikan dan Latihan
Pendidikan dan pelatihan merupakan wahana untuk membangun Sumber Daya Manusia dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik.
5. Pengembangan Karir
Merupakan suatu cara bagi organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas karyawan.
6. Penilaian Kinerja
Mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerja, perilaku dan hasil, termasuk ketidakhadiran
7. Pemberhentian dan Pensiun
Adalah suatu kondisi tidak bekerjanya lagi karyawan/karyawan pada suatu instansi karena hubungan kerja antara yang bersangkutan dengan instansi terputus, atau tidak diperpanjang lagi atau telah memasuki usia lanjut/batas usia berhenti bekerja

Indikator kualitas sumber daya manusia menurut Ampauleng (2019:6) sebagai berikut:

1. *Desire* (Keinginan) yaitu adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerjaan.
2. *Confident* (Percaya diri) yaitu menghargai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
3. *Credibility* (Kredibilitas) yaitu menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat.

4. *Accountability* (Akuntabilitas) yaitu pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan.
5. *Communication* (Komunikasi) yaitu komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain (Pangarso, 2019:176). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok (Dewi, 2019:26). ‘

Lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut (Prihantono, 2019:2). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah sakit, stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja (Khusna, 2019:49).

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman,

dan nyaman. Kondisi kerja yang menyenangkan, suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram atau tidak menimbulkan rasa asing merupakan syarat bagi timbulnya gairah kerja (Manalu, 2017:2)

Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Menurut Sedarmayanti (2019:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:121) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua katagori, yakni:
 1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti, pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya, temperature, kelembaban, sirkulasi dan penerangan.
- b. Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya.

Menurut Budiasa (2021;43) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1 Suasana kerja
Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.

- 2 Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3 Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja
Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Siagian (2019:27) adalah:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman maupun dengan pimpinan

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Menurut Rivai (2020:37) Indikator yang digunakan dalam penilaian variabel lingkungan kerja diantaranya adalah: (1) Perlengkapan kerja; (2) Pelayanan kepada karyawan; (3) Kondisi kerja; dan (4) Hubungan personal.

Kualitas lingkungan kerja dalam mempengaruhi aktivitas pegawai dapat dilihat dari berbagai indikator baik secara fisik maupun non fisik. Indikator lingkungan kerja menurut Prihantono (2019:21) adalah sebagai berikut:

- 1 Hubungan personal

Hubungan interaksi yang terjadi dalam hubungan kerja baik pegawai dengan pegawai, maupun pegawai dengan atasan.

2. Kondisi kerja
Kondisi kerja merupakan situasi yang subjektif dirasakan pegawai ditempat kerja.
3. Fasilitas-fasilitas kerja karyawan.
Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana fisik yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2019:47) merupakan semua yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Adapun indikator dari lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan dalam kantor
2. Kebersihan disekitar kantor dan juga dalam kantor
3. Pewarnaan ruangan yang terang
4. Kebisingan, yaitu kantor jauh dari kebisingan kendaraan umum
5. Suhu udara yang nyaman dalam ruangan dan sekitar kantor
6. Hubungan kerja yang terjalin antara pegawai dengan pimpinan
7. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan

2.3 Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi referensi peneliti adalah penelitian yang dilakukan oleh Hijrah (2022) dengan judul Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pengawasan Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan.

Wibowo dan Kusmiyanti (2021) dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari peneltian adalah adanya pengaruh yang signifikan antara kualitas SDM terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis pengujian dari uji koefisien kolerasi (R) yang menunjukkan bahwa

variabel kualitas SDM memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kinerja karyawan

Rintjap, Areros dan Sambul (2021) dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang sangat signifikan antara variable kualitas SDM dengan variable kinerja karyawan. Dan dari hasil uji dalam penelitian ini menunjukan bahwa faktor kualitas SDM memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Wikanesti (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Majenang. Hasil analisa yang dilakukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan. Pertama, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Cabang Majenang. Kedua, dukungan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Cabang Majenang.

Irwana (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Sebatik. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, Kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Dukungan sosial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukankan sekarang ini dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Perbedaan Dan Persamaan Dengan Penelitian Sebelumnya

No	Judul dan nama penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan. (Hijrah, 2022)	– Penelitian kuantitatif	– Variabel dependen – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pengawasan Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan.
2	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan (Wibowo dan Kusmiyanti, 2021)	– Penelitian kuantitatif	– Variabel dependen – Teknik analisis data	- Lokasi - Teknik pengumpulan sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang sangat signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan variable Kinerja Karyawan. Dan dari hasil uji dalam penelitian ini menunjukan bahwa faktor pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.
3	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon (Rintjap, Areros dan Sambul, 2021)	– Penelitian kuantitatif	– Variabel dependen – Teknik analisis data	- lokasi - Teknik pengumpulan sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang sangat signifikan antara variable Pengembangan SDM dengan variable Kinerja Karyawan. Dan dari hasil uji dalam penelitian ini menunjukan bahwa faktor pengembangan SDM memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Judul dan nama penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
4	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Majenang (Wikanesti, 2021)	– Penelitian Kuantitatif	– Variabel dependen – Teknik analisis data	Variabel dukungan sosial – Lokasi – Teknik pengumpulan sampel	Hasil analisa yang dilakukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan. Pertama, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Cabang Majenang. Kedua, dukungan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Cabang Majenang.
5	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Sebatik (Irwana, 2020)	– Penelitian kuantitatif	– Variabel dependen – Teknik analisis data	Variabel kepuasan kerja dan dukungan kerja – Lokasi – Teknik pengumpulan sampel	Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, Kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Dukungan sosial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3. Kerangka Pemikiran

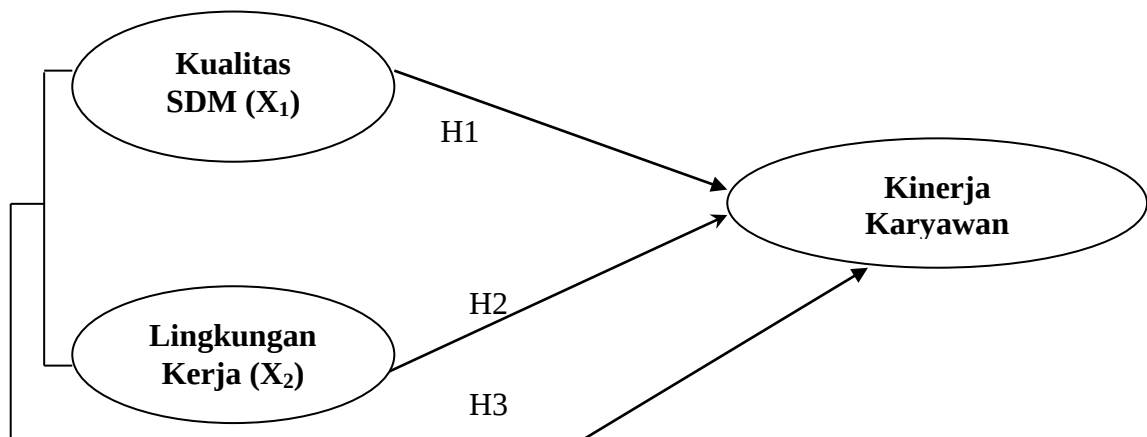
Sumber Daya Manusia masih menjadi sorotan bagi suatu perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berbeda dari sumber daya – sumber daya lainnya

yang ada dalam perusahaan seperti sumber daya alam dan sumber daya modal. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Kualitas SDM mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan SDM yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, SDM akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Hasil penelitian dari Sofyan (2020) menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian dari Wibowo dan Kusmiyanti (2021) menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kinerja seorang karyawan sangat ditentukan oleh konflik kerja dan konflik keluarga terhadap konflik pekerjaan dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Penelitian Sebelumnya (Hijrah, 2022 dan Irwana, 2020) dan dikembangkan oleh peneliti (2024)

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh
- H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh
- H3 : Diduga kualitas SDM dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada BTN Syariah Banda Aceh yang beralamat Jl. Tgk. Moh. Daud Beureueh No.39, Kuta Alam, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 24415. Yang menjadi objek penelitian ini adalah yang berhubungan dengan kualitas SDM, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2019:5).

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian deskriptif dalam penelitian ini berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2024 sampai dengan selesai. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Maret 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
Pengajuan Judul Proposal						
Survey awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber: Data diolah, 2024

3.1.4. Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada BTN Syariah Banda Aceh yaitu sebanyak 40 karyawan. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat (Arikunto, 2016:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100

lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Studi pustaka, dimaksudkan untuk mendapatkan kajian dasar teoritis yang relevan dengan masalah yang diteliti.
2. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan didalamnya untuk dijawab oleh responden.

3. Wawancara yaitu mengadakan komunikasi langsung dalam bentuk tanya jawab dengan pihak-pihak terkait.

3.4. Definisi Operasionalisasi Variabel

Berikut ini dikemukakan operasional masing-masing variabel dari variabel konflik pekerjaan keluarga dan kinerja karyawan.

Tabel 3.2
Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen Variabel						
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya dan nilai tambah bagi organisasi atau perusahaan oleh karyawan tersebut. (Ma'ruf & Chair, 2020)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif (Ma'ruf & Chair, 2020).	1-5	Likert	A1-A5
Independen Variabel						
2.	Kualitas SDM (X ₁)	Kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kompetensi, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lain yang dimiliki oleh individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang berkontribusi pada efektivitas dan produktivitas kerja. (Atika et al., 2020:358)	1. Kualitas intelektual 2. Pendidikan 3. Memahami bidangnya 4. Kemampuan 5. Semangat kerja 6. Kemampuan perencanaan pengorganisasi an (Atika et al., 2020:358)	1-5	Likert	B1-B6

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Kuis
	Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. (Sedarmayanti, 2019:66)	1 Penerangan 2 Kebersihan 3 Pewarnaan 4 Kebisingan 5 Suhu udara 6 Hubungan kerja 7 Pengawasan (Sedarmayanti, 2019:66)	1-5	Likert	C1-C7

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala interval dari satu sampai lima instrumen penelitian merupakan alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti. Jumlah instrumen tergantung pada jumlah variabel. Setiap instrumen akan mempunyai skala. Untuk dapat mengkuantitatifkan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang telah dijawab oleh para responden. Sementara itu butir-butir pertanyaan *kuesioner* dibuat dalam bentuk pilihan ganda, di mana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor dengan menggunakan sistem *Skala Likert*. Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Kuisisioner

No.	Keterangan	Score
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber: Arikunto (2016:45)

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Pada penelitian ini, kuesioner diisi oleh responden yang mewakili dari BTN Syariah Banda Aceh. Terlebih dahulu dikonsultasikan kepada responden sebelum kuesioner disebarkan untuk mengetahui apakah kalimat-kalimat dalam kuesioner cukup dimengerti.

3.5. Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistic Pagcket for Social Saince*) versi 22. Adapun persamaan model regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = Kualitas SDM
- X_2 = Lingkungan Kerja
- a = Konstanta
- b = Parameter Regresi
- e = *Error Term*

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang diisi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpanya lebih besar dari 0,60 (Malhotra, 2016)

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji F dan Uji t adalah sebagai berikut:

3.7.1 Uji Secara Simultan (Uji-F)

Untuk menguji hasil regresi terhadap hipotesis secara keseluruhan dilakukan uji statistik F, pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 5\%$) dengan perumusan hipotesis sebagai berikut, (Ghozali, 2018:63).

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

H_{a1} : Kualitas SDM dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh.

H_{01} : Kualitas SDM dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh.

4.7.2 Uji Secara Parsial (uji-t)

Sedangkan untuk menguji secara parsial (masing-masing) variabel digunakan uji-t pada tingkat keyakinan (*Convidence Interval* 95%) atau tingkat kesalahannya (α) sebesar 0,05, (Ghozali, 2018:63).

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_a diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_a diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_o diterima.

H_{a2} : Kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh.

H_{02} : Kualitas SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh.

H_{a3} : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh.

H_{03} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

ditetapkan dengan UU No. 20 tahun 1968 tanggal 19 Desember 1968 yang sebelumnya (sejak tahun 1964) Bank Tabungan Negara menjadi BNI unit V. Jika tugas utama saat pendirian POSTSPAARBANK (1897) sampai dengan Bank Tabungan Negara (1968) adalah bergerak dalam penghimpunan dana masyarakat melalui tabungan, maka sejak tahun 1974 Bank Tabungan Negara ditambah tugasnya yaitu memberikan pelayanan KPR dan untuk pertama kalinya penyaluran KPR terjadi pada tanggal 10 Desember 1976, karena itulah tanggal 10 Desember diperingati sebagai hari KPR di BTN.

Pada tahun 2003 BTN melakukan restrukturisasi perusahaan. Restrukturisasi perusahaan yang dilakukan secara menyeluruh tersebut telah tertulis dalam persetujuan RJP berdasarkan surat Menteri BUMN tanggal 31 Maret 2003 dan Ketetapan Direksi Bank BTN tanggal 3 Desember 2004. Tak berhenti sampai di sana, pada tahun 2008 BTN juga yang telah melakukan pendaftaran transaksi Kontrak Investasi Kolektif Efek Beragun Aset (KIK Eba) di Bapepam. Bank BTN merupakan bank pertama di Indonesia yang berhasil melakukannya. Selanjutnya pada tahun 2009, BTN melakukan pencatatan perdana dan listing transaksi di Bursa Efek Indonesia. Dengan visi "menjadi bank yang terkemuka dalam pembiayaan perumahan" Bank BTN nyatanya telah menjadi salah satu bank terkemuka di Indonesia.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) mempunyai Visi dan Misi Perusahaan sebagai berikut :Visi Bank BTN adalah “Menjadi Bank yang terkemuka dan menguntungkan bagi pembiayaan perumahan”. Kemudian Misi Bank BTN adalah:

1. Memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industri ikutannya kepada lapisan masyarakat menengah kebawah, serta menyediakan produk dan jasa perbankan lainnya.
2. Menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia Bank BTN yang berkualitas dan professional serta memiliki integritas yang tinggi.
3. Memenuhi komitmen pada pemegang saham yaitu menghasilkan laba dan pendapatan per saham yang tinggi serta ikut mendukung program pembangunan perumahan nasional.
4. Menyelenggarakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan “ *good corporate government*”
5. Memperdulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. ≤ 25 tahun	5	12,5
	b. 26-31 tahun	9	22,5
	c. 32-37 tahun	6	15,0
	d. 38-43 tahun	9	22,5
	e. 44-50 tahun	8	20,0
	f. ≥ 51 tahun	3	7,5
Total		40	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia di bawah 25 tahun sebanyak 5 responden atau 12,5%, yang berusia 26 sampai 31 tahun sebanyak 9 responden atau 22,5%, yang berusia 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 6 responden atau 15,0%, yang berusia 38 sampai dengan 43 tahun yaitu 9 responden atau 22,5%, yang berusia 44 sampai dengan 50 tahun yaitu 8 responden atau 20,0% dan yang berusia di atas 51 tahun adalah sebanyak 3 responden atau 7,5%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Pria	24	60,0
	b. Wanita	16	40,0
Total		40	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan karakteristik berdasarkan jenis kelamin yaitu pria yaitu sebanyak 24 responden atau 60,0% dan sebanyak 16 responden atau 40,0% dengan jenis

kelamin wanita. Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	11	27,5
	b. Menikah	29	72,5
Total		40	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan yaitu sudah menikah sebanyak 11 responden atau 27,5% dan sebanyak 29 responden atau 72,5% berstatus belum menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	2	5,0
	b. Diploma	10	25,0
	c. Sarjana (S1)	21	52,5
	d. Pascasarjana (S2)	7	17,5
Total		40	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 2 responden atau 5,0% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 10 responden atau 25,0% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 21 responden atau 52,5% berpendidikan terakhir sarjana dan sebanyak 7 responden

atau 17,5% berpendidikan terakhir pascasarjana. Karakteristik berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp. 2.500.000	0	0
	b. Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000	6	15,0
	c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	12	30,0
	d. Rp.5.500.000	22	55,0
Total		40	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 6 responden atau 15% mempunyai tingkat pendapatan Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 12 responden atau 30% mempunyai tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 22 responden atau 55% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000. Karakteristik berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Masa Kerja		
	a. < 5 tahun	3	7,5
	b. 5-10 tahun	9	22,5
	c. 10-15 tahun	13	32,5
	d. 16-20 tahun	5	12,5
	e. > 20 tahun	10	25,0
Total		40	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja dibawah 5 tahun sebanyak 3 responden atau 7,5%, dengan masa kerja 5 sampai dengan 10 tahun yaitu sebanyak 9 responden atau 22,5%, dengan masa kerja 11 sampai

dengan 15 tahun yaitu 13 responden atau 32,5%, dengan masa kerja 15 sampai dengan 20 tahun yaitu 5 responden atau 12,5% dan dengan masa kerja di atas 20 tahun adalah sebanyak 10 responden atau 25,0%.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 23. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,312, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=40)	Ket
1	A1	Kinerja Karyawan	0,797	0,312	Valid
2	A2		0,451	0,312	Valid
3	A3		0,821	0,312	Valid
4	A4		0,848	0,312	Valid
5	A5		0,616	0,312	Valid
6	B1	Kualitas SDM	0,521	0,312	Valid
7	B2		0,648	0,312	Valid
8	B3		0,648	0,312	Valid
9	B4		0,588	0,312	Valid
10	B5		0,426	0,312	Valid
11	B6		0,679	0,312	Valid
12	C1	Lingkungan Kerja	0,644	0,312	Valid
13	C2		0,615	0,312	Valid
14	C3		0,586	0,312	Valid
15	C4		0,423	0,312	Valid
16	C5		0,770	0,312	Valid
17	C6		0,572	0,312	Valid
18	C7		0,600	0,312	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,312 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui

konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Keandalan	Nilai Alpha	Keandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,857	Handal
2.	Kualitas SDM (X_1)	0,60	0,818	Handal
3.	Lingkungan Kerja (X_2)	0,60	0,838	Handal

Sumber : Data diolah, 2024

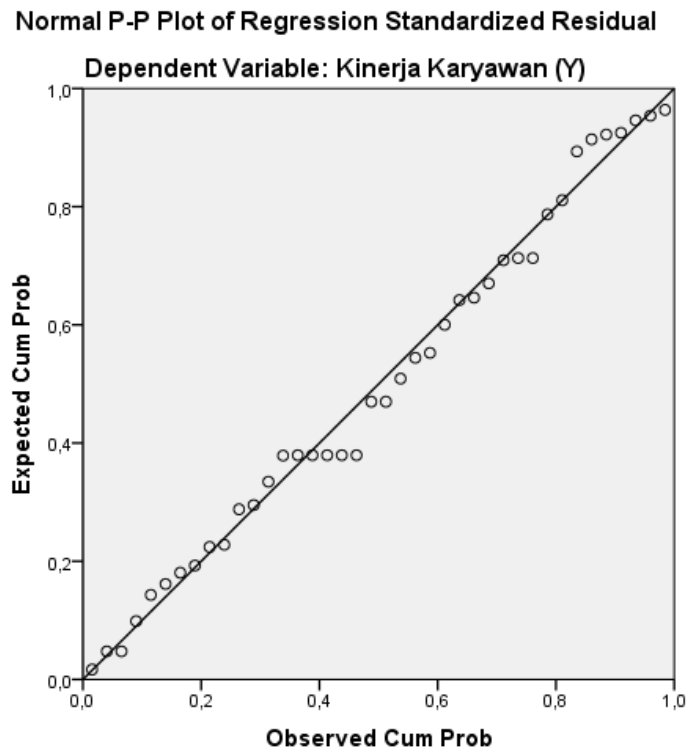
Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja karyawan, kualitas SDM, lingkungan kerja adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kualitas SDM (X1)	0,995	1,005	Non Multikolinieritas
Lingkungan kerja (X2)	0,995	1,005	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

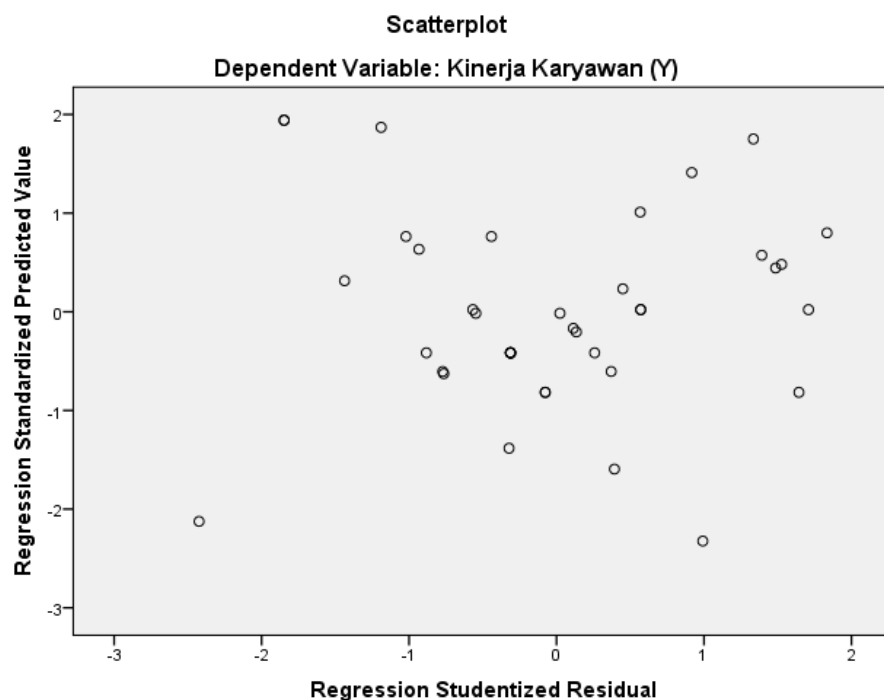
Berdasarkan Tabel 4.9 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik

diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel kualitas SDM (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja karyawan.

4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

Penjelasan responden tentang variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kualitas kerja yang saya hasilkan dapat diterima oleh pimpinan	0	0	0	0	1	2,5	32	80,0	7	17,5	4,15
2	Kuantitas kerja yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya	0	0	0	0	1	2,5	35	87,5	4	10,0	4,08
3	Saya mampu bertanggung jawab dengan semua pekerjaan yang saya terima	0	0	0	0	1	2,5	31	77,5	8	20,0	4,18
4	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan instansi	0	0	0	0	1	2,5	27	67,5	12	30,0	4,28
5	Saya memiliki inisiatif kerja yang baik	0	0	0	0	6	15,0	16	40,0	18	45,0	4,30
Rerata												4,20

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan indikator di atas dijelaskan bahwa kualitas kerja yang karyawan hasilkan dapat diterima oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 4,15. Kuantitas kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Karyawan mampu bertanggung jawab dengan semua pekerjaan yang karyawan terima dengan nilai rata-rata sebesar 4,18. Karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan instansi dengan nilai rata-rata sebesar 4,28. Karyawan memiliki inisiatif kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,30. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kinerja karyawan adalah 4,20 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja karyawan.

4.4.2 Variabel Kualitas SDM

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai kualitas SDM dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kualitas SDM

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki kualitas intelektual yang baik sehingga dapat memecahkan masalah dalam pekerjaan	0	0	0	0	7	17,5	28	70,0	5	12,5	3,95
2	Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan jabatan saya	0	0	0	0	4	10,0	27	67,5	9	22,5	4,13

Lanjutan Tabel 4.11

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
3	Saya memahami pekerjaan saya dengan baik	0	0	0	0	4	10,0	27	67,5	9	22,5	4,13
4	Saya memiliki kemampuan kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	0	0	0	4	10,0	31	77,5	5	12,5	4,03
5	Saya mempunyai semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	0	0	5	12,5	30	75,0	5	12,5	4,00
6	Saya memiliki kemampuan perencanaan instansi yang tepat	0	0	0	0	2	5,0	30	75,0	8	20,0	4,15
Rerata												4,06

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan memiliki kualitas intelektual yang baik sehingga dapat memecahkan masalah dalam pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,95. Karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan jabatan karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 4,13. Karyawan memahami pekerjaan karyawan dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,13. Karyawan memiliki kemampuan kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,03. Karyawan mempunyai semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Karyawan memiliki kemampuan

perencanaan instansi yang tepat dengan nilai rata-rata sebanyak 4,15. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kualitas SDM adalah 4,06 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kualitas SDM.

4.4.3 Variabel Lingkungan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Sistem penerangan ruangan tertata dengan rapi	0	0	0	0	1	2,5	36	90,0	3	7,5	4,04
2	Kebersihan ruangan selalu terjaga dengan bersih	0	0	0	0	1	2,5	32	80,0	7	17,5	4,15
3	Pewarnaan ruangan kerja membuat saya nyaman	0	0	0	0	1	2,5	29	72,5	10	25,0	4,23
4	Ruang kerja saya jauh dari kebisingan	0	0	0	0	1	2,5	31	77,5	8	20,0	4,18
5	Suhu udara (pendingin) ruang kerja saya selalu terkontrol dengan baik	0	0	0	0	1	2,5	32	80,0	7	17,5	4,15
6	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik	0	0	0	0	3	7,5	26	65,0	11	27,5	4,20
7	Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dapat meningkatkan ketelitian saya dalam bekerja	0	0	0	0	2	5,0	24	60,0	14	35,0	3,30
Rerata												4,18

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa sistem penerangan ruangan tertata dengan rapi dengan nilai rata-rata sebesar 4,04. Kebersihan ruangan selalu terjaga dengan bersih dengan nilai rata-rata sebesar 4,15. Pewarnaan ruangan kerja membuat karyawan nyaman dengan nilai rata-rata sebesar 4,23. Ruang kerja karyawan jauh dari kebisingan dengan nilai rata-rata sebesar 4,18. Suhu udara (pendingin) ruang kerja saa selalu terkontrol dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,15. Hubungan karyawan dengan rekan kerja terjalin dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,20. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dapat meningkatkan ketelitian karyawan dalam bekerja diperoleh dengan nilai rata-rata sebesar 4,30. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel lingkungan kerja adalah 4,18 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel lingkungan kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis menyatakan bahwa kualitas SDM (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.13
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	0,924	0,969	0,954	2,026	0,346
Kualitas SDM	0,486	0,130	3,738	2,026	0,000
Lingkungan kerja	0,311	0,139	2,237	2,026	0,035

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,924 + 0,486X_1 + 0,311X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefesien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,924 artinya bila mana kualitas SDM (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), dianggap konstan, maka kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh, adalah sebesar 0,924 pada satuan skala likert.
- b. Koefisien regresi kualitas SDM (X_1) sebesar 0,486. Artinya setiap 100% perubahan variabel kualitas SDM secara relaif akan meningkatkan kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh sebesar 48,6% dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,311. Artinya setiap 100% perubahan variabel lingkungan kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh sebesar 31,1% dengan asumsi variabel kualitas SDM (X_1), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel kualitas SDM mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 48,6%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.14
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,610 ^a	0,460	0,420	0,35653

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan dari *output* komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,610 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 61%. Artinya kualitas SDM (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh .

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,420 artinya bahwa sebesar 42% perubahan-perubahan variabel terikat (kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan kualitas SDM (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 58% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2

variabel yang diteliti seperti variabel prestasi kerja, komitmen organisasi dan pengalaman kerja.

4.5.2 Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh kualitas SDM dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada IV.12. Dapat ketahuinya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Kualitas SDM (X_1)

Pengaruh Kualitas SDM (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} (3,738) lebih besar dari t_{tabel} (2,026), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh.

2. Pengaruh Lingkungan kerja (X_2)

Pengaruh lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} (2,237) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,026) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh.

4.5.3 Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh Kualitas SDM dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.15
Hasil Uji Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	1,656	2	1,328	10,457	3,252	,000 ^b
Residual	4,703	37	0,127			
Total	6,359	39				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,457 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,252. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (10,457) lebih besar dari F_{tabel} (3,252). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{03} , artinya secara simultan variabel kualitas SDM dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh. Artinya

penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Hijrah (2022) dan Wikanesti (2022) serta Irwana (2020) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini yaitu kualitas SDM karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kualitas SDM karyawan maka semakin meningkat kinerjanya. Keadaan kualitas SDM dan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan baik sehingga memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis karyawan.

. Dalam kehidupan sehari-hari karyawan pasti akan menjalin hubungan dengan organisasi dan rekan sekerja. Hubungan ini menciptakan realitas tertentu yang membimbing dan mengarahkan karyawan, seberapa keterlibatan karyawan di dalam organisasi. Kualitas SDM dan lingkungan kerja yang mendukung dan rekan sekerja yang mendukung akan membawa karyawan untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, kinerja karyawan mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja dan meningkatkan kinerja para karyawan dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Banda Aceh.
3. Kualitas SDM dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke BTN Syariah Banda Aceh sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada karyawan BTN Syariah Banda Aceh dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti kuantitas kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan.
2. Diharapkan kepada karyawan BTN Syariah Banda Aceh dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan kesempatan kepada karyawan seperti berbagai kualitas intelektual sehingga dapat memecahkan masalah dalam pekerjaan.

3. Diharapkan kepada karyawan BTN Syariah Banda Aceh dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman kepada karyawan dan melakukan pengawasan yang dalam meningkatkan ketelitian karyawan untuk bekerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ampauleng. (2019). Analisis Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makassar. *Jurnal BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)*. Vol. 1, No. 9 : 1907 – 5480.
- Arikunto, Suharsimi. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia San Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Media Wahana Ekonomika*, 355-366.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: Pena Persada.
- Dewi, I. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang). *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*.
- Edison, Emron. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Garry, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Kesepuluh jilid Satu*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hijrah, N. (2022). Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan. *Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*.

- Irawan, Bambang. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*. Vol. 1, No. 1, 1-16.
- Irmawati. (2019). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sigi. *Jurnal Katalogis*. Vol. 2, No. 1, 114-123.
- Irwana. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11, No. 2 Hal 32-48.
- Khusna, N. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di CV. Sunteak Alliance Jepara). *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang*.
- Ma'ruf, & Chair Ummul. (2020) . Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, Vol 2(1), ISSN : 2715-4920
- Mangkunegara A. A. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Notoatmodjo, S. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pangarso, Astadi (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Jurnal Kinerja*, Vol. 19, No.1, Hlm 172-191
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*. Vol. 3 No. 2, 7-15.
- Prihantono, Mursidi (2019) Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Vol. 17, No. 1*.
- Rahardjo. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. LG Bagian Penjualan Indonesia Semarang. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. Vol. 13, No. 2, 98-109.

Renny, H. (2020). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai UPN “VETERAN” JAKARTA. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*. Vol, 1, No, 1, 234-241.

Rintjap, I. H., Areros, W. A., dan Sambul, S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. *Jurnal Productivity*. Vol. 2 No. 7, 556-560.

Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.

Rosanti, D. I. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Vol. 3 No. 11, 48;51.

Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju..

Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.

Siagian, Sondang P (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bina Akasara.

Sofyan, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar. *Skripsi*. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sunoyo, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku.

Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Suwatno., dan Priansa, D. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Syahrani. (2020). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform*. Vol. 2, No. 3, 1624-1636

Wibowo, A. S., dan Kusmiyanti. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kinerja*. Vol. 18, No. 3, 330-335.

Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wijono, S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana

Wikanesti, Lucia Artyasni (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Majenang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-16.

Wulandari, P. (2015). *Kajian Model Talent Management Dalam Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil*. Sumedang: Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara.

Lampiran 1 Kuisisioner

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi repsonden.

1. Identitas Responden

1. Umur

- a. $\leq$ 25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. $\geq$ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐
- c. Pernah Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma III ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Pasca Sarjana (S2) ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. < Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. >Rp. 5.500.000 ☐

6. Masa Kerja

- a. < 5 Tahun ☐
- b. 5-10 Tahun ☐
- c. 11-15 Tahun ☐
- d. 16-20 Tahun ☐
- e. > 20 Tahun ☐

A. Kinerja Karyawan (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
A1	Kualitas kerja yang saya hasilkan dapat diterima oleh pimpinan					
A2	Kuantitas kerja yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya					
A3	Saya mampu bertanggung jawab dengan semua pekerjaan yang saya terima					
A4	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan instansi					
A5	Saya memiliki inisiatif kerja yang baik					

B. Kualitas SDM (X_1)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
B1	Saya memiliki kualitas intelektual yang baik sehingga dapat memecahkan masalah dalam pekerjaan					
B2	Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan jabatan saya					
B3	Saya memahami pekerjaan saya dengan baik					
B4	Saya memiliki kemampuan kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
B5	Saya mempunyai semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
B6	Saya memiliki kemampuan perencanaan instansi yang tepat					

C. Lingkungan Kerja (X_2)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
C1	Sistem penerangan ruangan tertata dengan rapi					
C2	Kebersihan ruangan selalu terjaga dengan bersih					
C3	Pewarnaan ruangan kerja membuat saya nyaman					
C4	Ruang kerja saya jauh dari kebisingan					
C5	Suhu udara (pendingin) ruang kerja saya selalu terkontrol dengan baik					
C6	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
C7	Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dapat meningkatkan ketelitian saya dalam bekerja					

Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	Karakteristik						Indikator					Y	Indikator						X1	Indikator							X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5	B6		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	
1	1	2	1	3	2	1	5	4	5	5	5	4,80	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	5	5	5	4,57
2	1	1	1	3	2	1	4	4	4	4	5	4,20	3	4	4	4	4	4	3,83	4	4	4	4	4	4	5	4,14
3	2	1	1	2	3	3	5	4	5	5	5	4,80	3	4	4	4	4	4	3,83	5	5	5	4	5	5	5	4,86
4	5	1	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	4	3,83	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	1	1	1	2	2	1	4	4	4	4	3	3,80	4	4	3	3	4	3	3,50	4	5	4	4	4	4	4	4,14
6	5	1	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4,00	3	4	5	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
7	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	3	3,86
8	2	1	1	1	2	3	4	4	4	5	5	4,40	4	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	5	5	4,43
9	2	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
10	5	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
11	6	2	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	5	4,17	4	4	4	4	4	4	4	4,00
12	5	1	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	4	3,83	3	3	3	3	3	3	3	3,00
13	3	2	2	4	3	5	4	4	5	5	5	4,60	4	5	5	4	4	4	4,33	4	4	4	4	5	5	5	4,43
14	3	2	2	4	4	5	4	4	4	5	5	4,40	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	5	5	4,29
15	6	1	2	4	3	5	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	5	5	5	4,50	4	4	4	4	4	4	4	4,00
16	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
17	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	4	3,83	4	4	4	4	4	4	4	4,00
18	4	1	2	3	4	2	4	5	4	5	5	4,60	4	4	4	4	3	4	3,83	4	4	4	4	4	4	4	4,00
19	1	2	1	3	4	2	4	5	4	4	4	4,20	3	4	4	4	4	4	3,83	4	4	4	4	5	5	5	4,43
20	5	2	2	3	4	4	5	4	5	5	5	4,80	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	5	5	4,29
21	4	1	2	4	4	2	5	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	5	5	4,83	4	4	5	5	4	3	4	4,14
22	2	1	1	3	4	2	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
23	2	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3,00	4	5	5	5	4	4	4	4,43
24	4	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
25	3	1	2	4	3	4	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	5	4,14
26	5	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	4	4	4	3,50	4	4	4	4	4	4	4	4,00
27	2	2	1	3	3	3	4	4	4	4	5	4,20	5	5	5	4	3	4	4,33	5	5	5	5	5	5	5	5,00
28	2	2	1	3	4	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	3	3	5	4,33	4	4	5	5	4	4	4	4,29
29	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
30	2	1	2	2	3	2	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
31	4	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4	4,17	4	4	4	4	5	5	5	4,43
32	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	5	5	4,29
33	4	1	2	1	4	3	5	4	5	5	5	4,80	4	5	5	4	4	4	4,33	4	4	5	5	4	3	4	4,14
34	5	1	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4	5	4,17	4	4	4	4	4	4	4	4,00
35	5	1	2	2	4	5	5	4	5	5	5	4,80	5	5	5	4	4	4	4,50	4	5	5	5	4	4	4	4,43
36	2	1	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	5	5	4,50	4	4	4	4	4	4	4	4,00
37	6	2	2	3	4	5	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	3	4	3,83	4	4	4	4	4	4	5	4,14
38	3	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
39	3	1	2	2	3	5	4	4	4	4	3	3,80	3	3	4	4	4	4	3,67	5	5	5	5	5	5	5	5,00
40	4	1	2	2	3	3	4	4	4	5	5	4,40	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	5	4	4	4	4,29

Lampiran 3 Persentasi Data Responden

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	5	12,5	12,5	12,5
26-31 tahun	9	22,5	22,5	35,0
32-37 tahun	6	15,0	15,0	50,0
38-43 tahun	9	22,5	22,5	72,5
44-50 tahun	8	20,0	20,0	92,5
> 51 tahun	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	24	60,0	60,0	60,0
Wanita	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum menikah	11	27,5	27,5	27,5
Menikah	29	72,5	72,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	2	5,0	5,0	5,0
Diploma	10	25,0	25,0	30,0
Sarjana	21	52,5	52,5	82,5
Pasca Sarjana	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	6	15,0	15,0	15,0
Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	12	30,0	30,0	45,0
>Rp. 5.500.000	22	55,0	55,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	3	7,5	7,5	7,5
5-10 Tahun	9	22,5	22,5	30,0
11-15 Tahun	13	32,5	32,5	62,5
16-20 Tahun	5	12,5	12,5	75,0
> 20Tahun	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 4 Persentasi Kinerja Karyawan (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,5	2,5	2,5
	S	32	80,0	80,0	82,5
	SS	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,5	2,5	2,5
	S	35	87,5	87,5	90,0
	SS	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,5	2,5	2,5
	S	31	77,5	77,5	80,0
	SS	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,5	2,5	2,5
	S	27	67,5	67,5	70,0
	SS	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	15,0	15,0	15,0
	S	16	40,0	40,0	55,0
	SS	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 5 Persentasi Kualitas SDM (X₁)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	17,5	17,5	17,5
	S	28	70,0	70,0	87,5
	SS	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	10,0	10,0	10,0
	S	27	67,5	67,5	77,5
	SS	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	10,0	10,0	10,0
	S	27	67,5	67,5	77,5
	SS	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	10,0	10,0	10,0
	S	31	77,5	77,5	87,5
	SS	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	12,5	12,5	12,5
	S	30	75,0	75,0	87,5
	SS	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

B6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,0	5,0	5,0
	S	30	75,0	75,0	80,0
	SS	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 6 Persentasi Lingkungan Kerja (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,5	2,5	2,5
	S	36	90,0	90,0	92,5
	SS	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,5	2,5	2,5
	S	32	80,0	80,0	82,5
	SS	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,5	2,5	2,5
	S	29	72,5	72,5	75,0
	SS	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,5	2,5	2,5
	S	31	77,5	77,5	80,0
	SS	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,5	2,5	2,5
	S	32	80,0	80,0	82,5
	SS	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7,5	7,5	7,5
	S	26	65,0	65,0	72,5
	SS	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

C7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,0	5,0	5,0
	S	24	60,0	60,0	65,0
	SS	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 7 Validitas dan Reliability Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,15	,427	40
A2	4,08	,350	40
A3	4,18	,446	40
A4	4,28	,506	40
A5	4,30	,723	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	16,83	2,763	,797	,802
A2	16,90	3,374	,451	,875
A3	16,80	2,677	,821	,794
A4	16,70	2,472	,848	,779
A5	16,68	2,225	,616	,878

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,98	4,076	2,019	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	31,795	39	,815	2,931	,023
Within People					
Between Items	1,370	4	,342		
Residual	18,230	156	,117		
Total	19,600	160	,122		
Total	51,395	199	,258		

Grand Mean = 4,20

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kualitas SDM (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,818	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,95	,552	40
B2	4,13	,563	40
B3	4,13	,563	40
B4	4,03	,480	40
B5	4,00	,506	40
B6	4,15	,483	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	20,43	3,789	,521	,803
B2	20,25	3,526	,648	,774
B3	20,25	3,526	,648	,774
B4	20,35	3,874	,588	,789
B5	20,38	4,087	,426	,821
B6	20,23	3,717	,679	,770

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,38	5,215	2,284	6

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	33,896	39	,869	1,692	,138
Within People					
Between Items	1,337	5	,267		
Residual	30,829	195	,158		
Total	32,167	200	,161		
Total	66,063	239	,276		

Grand Mean = 4,06

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Lingkungan Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,04	,377	40
C2	4,15	,427	40
C3	4,23	,480	40
C4	4,18	,446	40
C5	4,15	,427	40
C6	4,20	,564	40
C7	4,30	,564	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	25,20	4,421	,644	,812
C2	25,09	4,310	,615	,813
C3	25,02	4,200	,586	,817
C4	25,07	4,575	,423	,840
C5	25,09	4,074	,770	,791
C6	25,04	3,978	,572	,822
C7	24,94	3,925	,600	,817

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29,24	5,582	2,363	7

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	31,099	39	,797	1,974	,070
Within People	1,528	6	,255		
Between Items	30,187	234	,129		
Residual	31,714	240	,132		
Total	62,814	279	,225		

Grand Mean = 4,18

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X2), Kualitas SDM (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 ^a	,460	,420	,35653

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kualitas SDM (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,656	2	1,328	10,457	,000 ^b
	Residual	4,703	37	,127		
	Total	6,359	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kualitas SDM (X1)

Coefficients^a

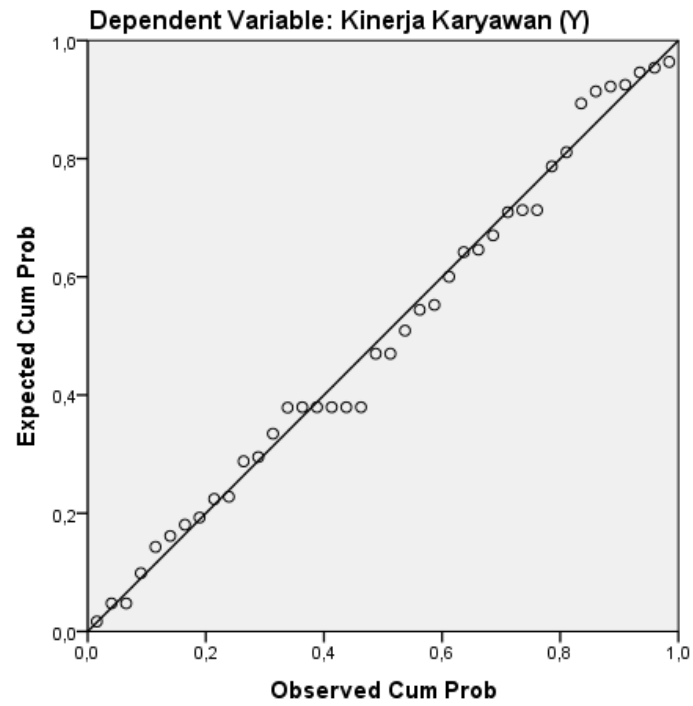
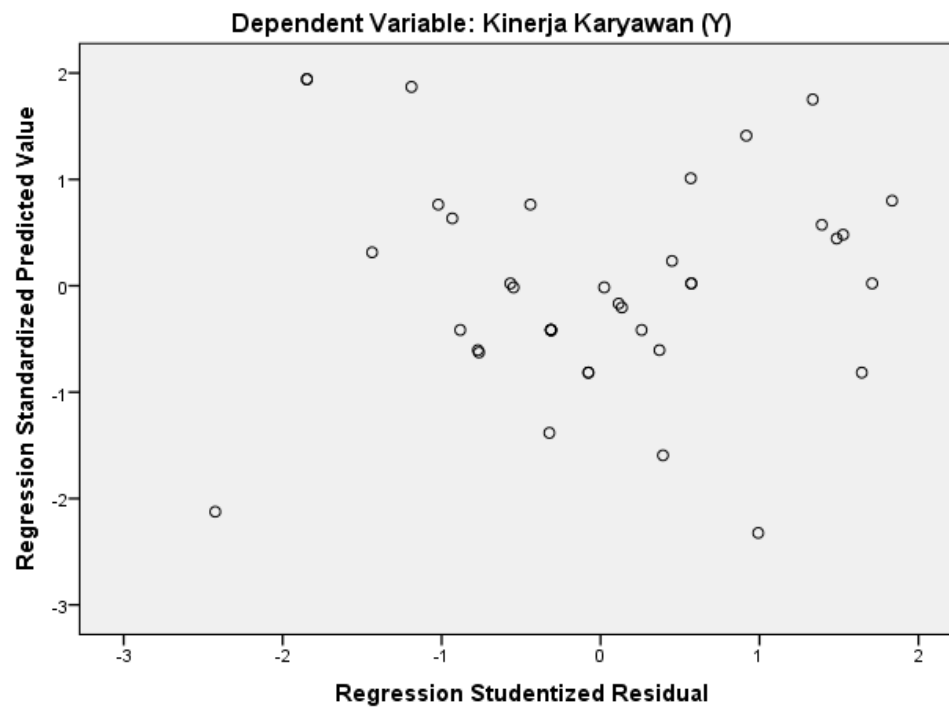
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,924	,969		,954	,346
	Kualitas SDM (X1)	,486	,130	,458	3,738	,000
	Lingkungan Kerja (X2)	,311	,139	,360	2,237	,035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kualitas SDM (X1)	,995	1,005
	Lingkungan Kerja (X2)	,995	1,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Scatterplot**

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65-69	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75-82	0,227
8	0,707	32	0,349	83	0,220
9	0,666	33	0,344	86	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel