PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SANJAI UMMI AUFA HAKIM DI BUKITTINGGI MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Jurusan Ekonomi Islam

MUTIARA DEWI

3213.122

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

JURUSAN EKONOMI ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BUKITTINGGI

TA 2017 M / 1438 H

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sanjai Ummi Aufa Hakim di Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam**"yang disusun oleh **Mutiara Dewi, NIM 3213.122** telah di uji dalam sidang *Munaqasah* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi, pada hari jumat tanggal 25 Agustus 2017 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Program Strata satu (S-1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam.

Bukittinggi, 11 September 2017

Ketua

Ali Rahman, SH, MH
NIP. 197112261999031002

Tim Penguji

Ali Rahman, SH, MH
NIP. 197112261999031002

Sofia Ridha, M.Ag
NIP. 19700827200212001

Yuwarman Mansur, SE, MM
NIP. 19620311 199303 1002

Rahmi, MA
NIP. 19760515 200901 2002

Mengetaui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan BisnisIslam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi

H. Harlahdi, SE. M.Si
NIP. 19621110 199903 1 001

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama **Mutiara Dewi NIM: 3213.122** dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sanjai Ummi Aufa Hakim di Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam"**memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke Sidang Munaqasah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Bukittinggi, 21 Juli 2017

Pembimbing I	Pembimbing II
Yuwarman Mansur, SE, MM	**Rahmi, MA**
NIP. 19620311 199303 1002	**NIP.19760515 200901 2002**

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji dan syukur penulis ucapakan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kita rahmat serta karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul**" Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sanjai Ummi aufa Hakim di Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam".** Juga tidak lupa pula penulis mengucapkan shalawat beriring salam kepada nabi junjungan kita yaitu Nabi Muhammad SAW, beserta segenap keluarga dan sahabat serta pengikut beliau yang setia hingga akhir zaman. Sebagai ungkapan rasa syukur dan terima kasih penulis atas terwujudnya penyelesaian skripsi ini. Sebagai suatu keharusan dan salah satu syarat bagi mahasiswa program strata satu (S1) IAIN Bukittinggi dalam menyelesaikan studi untuk mencapai Gelar Sarjana Ekonomi nantinya.

Dalam panulisan skripsi ini, penulis menghadapi berbagai macam halangan dan rintangan, namun penulisan skripsi ini dapat penulis selesaikan berkat bantuan dan bimbingan dengan penuh ketulusan dan keikhlasan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih, pertama sekali kepada kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda **Masrefri** dan Ibunda **Marlena** yang telah membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang, kesabaran dan pengorbanan. Serta atas bantuan dan arahan yang telah diberikan, penulis juga mengucapkan terima kasih yang tak terhingga juga kepada:

1. Ibu **Dr. Ridha Ahida M,Hum** selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi dan Bapak/Ibu Wakil Rektor, Bapak **H. Harfandi, SE, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta Bapak **Yefri Joni, MA** selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam yang telah memberikan fasilitas kepada penulis dalam menuntut ilmu pengetahuan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi ini.
2. Bapak **Yuwarman Mansur, SE, MM** dan Ibu **Rahmi, MA** selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan menyumbangkan buah pikiran untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak **Ali Rahman, SH, MH** selaku penasehat akademik yang telah memberi nasehatnya dan bimbingannya demi kelancaran proses belajar penulis.
4. Bapak dan Ibu pegawai perpustakaan yang telah menyediakan fasilitas kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen IAIN Bukittinggi yang juga memberikan masukan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
6. Bapak kepala beserta staf perpustakaan IAIN Bukittinggi yang telah menyediakan fasilitas peminjaman buku yang penulis butuhkan dalam penulisan skripsi ini.
7. Kakak dan adik-adikku tersayang yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu terima kasih atas do'anya dan seluruh keluarga besarku, terima kasih telah memberikan motivasi baik dari moril maupun materil kepada penulis hingga terselesainya skripsi ini.

8. Seluruh teman seperjuanganku Mahasiswa IAIN Bukittinggi, Jurusan Ekonomi Islam angkatan 2013 khususnya teman-teman lokal EI C, terima kasih atas semua canda tawa, support dan berbagai macam pengalaman kalian semua. Indahnya persahabatan.
9. Rekan-rekan, sahabat, yang terutama kepada tunangan saya Zul Almi dan teman akrab Fatimah, Desra dan Halimah, terima kasih untuk supportnya.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan penulis dalam pengetahuan dan pengulasan skripsi ini. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan dari semua pihak untuk penulisan selanjutnya. Sehingga, kesempurnaan skripsi ini dapat memberikan manfaat dan berperan serta dalam pengembangan ilmu yang geluti saat ini. Penulis ucapkan terima kasih.

Bukittinggi, 27 Juli 2017

Penulis,

Mutiara Dewi

NIM. 3213.122

ABSTRAK

Mutiara Dewi, NIM. 3213.122, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sanjai Ummi Aufa Hakim di Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam. Dibawah bimbingan Yuwarman Mansur, SE, MM dan Rahmi, MA.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Sanjai Ummi Aufa Hakim di Bukittinggi. Faktor-faktor tersebut yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebar kuesioner sebanyak 50 karyawan Sanjai Ummi Aufa Hakim di Bukittinggi. Analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinan dengan bantuan program SPSS.

Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu, dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan persamaan Y = 26,115 + 0,393 X1 + 0,369 X2, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung sebesar 1,014 dengan signifikan sebesar 0,016. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05, maka nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima (hipotesis 1 diterima)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung sebesar 1,741 dengan signifikan sebesar 0,008 (lebih kecil dari 0,05). Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung 4,101 (lebih besar dari 0,05) dengan signifikan 0,023. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sanjai Ummi aufa Hakim di Bukittinggi serta motivasi kerja dan lingkungan kerja di sanjai Ummi Aufa Hakim sudah sesuai dengan perspektif ekonomi Islam.

Kata Kunci: kinerja karyawan, motivasi kerja, lingkungan kerja.

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **ii**

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI ..... **iii**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **iv**

KATA PENGANTAR ..... **v**

ABSTRAK ..... **viii**

DAFTAR ISI ..... **ix**

DAFTAR TABEL ..... **xiii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xvii**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah 4

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 5

D. Penjelasan Judul 6

E. Kajian Terdahulu 7

F. Sistematika Penulisan 8

BAB II LANDASAN TEORI

A. Konsep Motivasi Kerja 10

1. Pengertian Motivasi Kerja 10

2. Bentuk-bentuk Motivasi 13

3. Teori Motivasi 14

4. Elemen Penggerak Motivasi 22

B. Konsep Motivasi Dalam Islam 24

C. Tujuan Bekerja Dalam Islam 25

D. Konsep Lingkungan Kerja 26

1. Pengertian Lingkungan Kerja 26

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 28

3. Indikator Lingkungan Kerja 31

E. Konsep Kinerja 35

1. Pengertian Kinerja 35

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 36

3. Mengukur Kinerja Karyawan 37

F. Kerangka Pemikiran 39

G. Hipotesis 39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 40

B. Lokasi Penelitian 40
C. Sumber data 40
D. Populasi dan Sampel 41
E. Teknik Pengumpulan Data 42
F. Teknik Pengolahan Data 43

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Riwayat Singkat Perusahaan 50
B. Visi dan Misi Perusahaan 52
C. Struktur Organisasi Perusahaan 53
D. Kebijakan/Aturan Kerja di Sanjai Ummi Aufa Hakim 55
E. Macam-macam Produk Sanjai Ummi Aufa Hakim 56
F. Karakteristik Responden 57
G. Jawaban Responden 61
    1. Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja (XI) 61
    2. Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X2) 70
    3. Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y) 77
H. Pengujian Instrumen Penelitian 84
    1. Uji Validitas 84
    2. Uji Reliabilitas 87
    3. Uji Asumsi Klasik 88
        a. Uji Normalitas 88
        b. Uji Multikolinearitas 90

c. Uji Heteroskedastisitas 91
4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 92
5. Pengujian Hipotesis 94
a. Uji t 94
b. Uji F 95
c. Uji Koefisien Determinan 96
6. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja di Sanjai Ummi Aufa Hakim di Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam 97

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 100
B. Saran 101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Jumlah Karyawan Sanjai Ummi Aufa Hakim Menurut Jenis Kelamin dan Lokasi Usaha Tahun 2017 41

Tabel 3.2 : Skala likert 42

Tabel 3.3 : Skala Alpha 46

Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 56

Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Umur 57

Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 58

Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 58

Tabel 4.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan status Perkawinan 59

Tabel 4.6 : Tanggapan Responden yang Merasa Puas dengan Prestasi yang Dicapai Selama Ini 60

Tabel 4.7 : Tanggapan Responden tentang Setiap hasil Kerja yang Telah Dilaksanakan Layak Mendapatkan Penghargaan 61

Tabel 4.8 : Tanggapan Responden yang Merasa Senang Jika Atasan Memberikan Pekerjaan Yang Bersifat Menantang 62

Tabel 4.9 : Tanggapan Responden yang Bertanggung Jawab terhadap Tugas yang Dibebankan 62

Tabel 4.10 : Tanggapan Responden yang Ingin Mencapai Kesuksesan Dalam Bekerja 63

Tabel 4.11 : Tanggapan Responden tentang Pelatihan Mempengaruhi Perkembangan Diri Saya 64

Tabel 4.12 : Tanggapan Responden yang Senang Melakukan Kerja Lembur Tanpa Diberi tambahan Honor 64

Tabel 4.13 : Tanggapan Responden tentang Insentif/ Upah yang Didapatkan Sesuai dengan Pekerjaan 65

Tabel 4.14 : Tanggapan Responden yang Dipromosikan Untuk Naik Jabatan/ Mendapatkan Pekerjaan yang Lebih Baik 66

Tabel 4.15 : Tanggapan Responden yang Mencari Cara Baru Untuk Mengatasi Kesulitan yang Dihadapi 66

Tabel 4.16 :: Tanggapan Responden Tentang Bekerja Dapat Memenuhi Kebutuhan Spritual Saya Berupa Kebahagiaan Dinia dan Akhirat 67

Tabel 4.17 : Tanggapan Responden tentang Bekerja Dapat Memenuhi Kebutuhan Ekonomi Saya Yaitu Kebutuhan Pribadi dan Kebutuhan Keluarga 68

Tabel 4.18 : Tanggapan Responden tentang Bekerja dapat Memenuhi Kebutuhan Sosial Saya yaitu saya Dapat Membantu Sesama dalam Hal Kebaikan Berupa Infak, Sedekah dan Zakat 68

Tabel 4.19 : Tanggapan Responden tentang Saya Lebih Semangat Kerja Pada Ruang Kerja Yang Bersih 69

Tabel 4.20 : Tanggapan Responden tentang Saya Diberikan Kewenangan dan Keleluasaan dalam Pengambilan Keputusan 70

Tabel 4.21 : Tanggapan Responden tentang Fasilitas untuk Bekerja Lengkap 71

Tabel 4.22 : Tanggapan Responden tentang Keamanan Karyawan Dalam Bekerja Terjamin 71
Tabel 4.23 : Tanggapan Responden tentang Rasa Nyaman Dengan Tata Ruang, Suhu dan Pencahayaan di Tempat Kerja 72
Tabel 4.24 : Tanggapan Responden tentang Kenyamanan karena ada Musik Saat Bekerja 73
Tabel 4.25 : Tanggapan Responden tentang Suara Bising Dapat Mengganggu Kenyamanan Saat Bekerja 73
Tabel 4.26 : Tanggapan Responden tentang Persaingan Dengan Perusahaan lain Membuat Karyawan lain Tertekan 74
Tabel 4.27 : Tanggapan Responden tentang Rasa Solidaritas Antara Sesama karyawan Tinggi 75
Tabel 4.28 : Tanggapan Responden tentang Dalam Lingkungan Hubungan karyawan dan atasan baik 75
Tabel 4.29 : Tanggapan Responden tentang Pekerjaan yang Saya Selesaikan Mempunyai Kualitas yang Baik 76
Tabel 4.30 : Tanggapan Responden tentang saya Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktunya 77
Tabel 4.31 : Tanggapan Responden tentang Saya Menyelesaikan Seluruh Pekerjaan Dengan penuh Kedisiplinan 78
Tabel 4.32 : Tanggapan Responden tentang Saya Melakukan Pekerjaan Yang dapat Membantu Pencapaian Tujuan Perusahaan 78

Tabel 4.33 : Tanggapan Responden tentang Saya Mempunyao Banyak Inisiatif/Ide Dalam Menyelesaikan pekerjaan 79
Tabel 4.34 : Tanggapan Responden tentang Saya mampu Bekerja Sama Dengan Semua Karyawan 80
Tabel 4.35 : Tanggapan Responden tentang Saya Selalu Melakukan Koordinasi Dengan Rekan Kerja dalam Melaksanakan Tugas 80
Tabel 4.36 : Tanggapan Responden tentang Saya Mampu Mengatur Pekerjaan yang Menjadi Tanggung Jawab Saya 81
Tabel 4.37 : Tanggapan Responden tentang Tujuan Pekerjaan yang Saya Kerjakan Telah Didefinisikan/Diuraikan Dengan Jelas 82
Tabel 4.38 : Tanggapan Responden tentang Saya dan Rekan Kerja Saling Menghargai Pekerjaan yang Telah Kami Lakukan 82
Tabel 4.39 : Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1) 84
Tabel 4.40 : Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) 85
Tabel 4.41 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) 86
Tabel 4.42 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian 87
Tabel 4.43 : Hasil Analisis Regresi Berganda 88
Tabel 4.44 : Hasil Uji Multikolinearitas 91
Tabel 4.45 : Hasil Uji F Simultan 95
Tabel 4.46 : Uji Koefisien Determinan 96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 :: Hirarki Kebutuhan (Maslow, 1943) 15

Gambar 2.2 : Mekanisme Kebutuhan ERG 20

Gambar 2.3 : Kerangka Pemikiran 38

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Sanjai Ummi Aufa Hakim 53

Gambar 4.3 : Uji Normalitas Variabel Penelitian 90

Gambar 4.3 : Hasil Uji Heteroskedastisitas 92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dan pasar bebas membuka mata kita untuk melihat ke masa depan yang penuh tantangan dengan persaingan ketat yang tidak dibatasi waktu dan tempat. Sehingga perusahaan harus tetap mampu bertahan dan bahkan bisa berkembang lebih baik serta bisa memenangkan persaingan di era global. Dampak globalisasi akan masuk ke semua aspek kehidupan yang tidak dapat dihindari. Adopsi globalisasi di negara berkembang, tidak bisa dihiraukan begitu saja. Dengan adanya perubahan pada lingkungan kerja akan memberikan dampak kepada para sumber daya manusia dari suatu perusahaan. Peran dari sumber daya manusia merupakan basis dari kompetensi pokok yang memiliki keunggulan bersaing yang tinggi dan paling sulit ditiru yang dapat meningkatkan efektivitas dari suatu perusahaan.

Oleh karena itu dampak globalisasi sangat penting untuk disikapi secara proaktif oleh para pelaku bisnis dan professional, baik terhadap faktor eksternal maupun internal. Salah satu faktor internal yang bisa dikendalikan dan menjadi faktor penentu bagi keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia. Fungsi sumber daya manusia mengalami pergeseran peran menjadi semakin strategik dan komplek tidak lagi sekedar difokuskan kepada masalah operasional saja.

Perubahan dan peningkatan peran dan fungsi sumber daya manusia tersebut haruslah diimbangi dengan pengembangan yaitu peningkatan kualitasnya dan kinerja yang tinggi. Dengan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi akan mendorong pertumbuhan, bisa lebih mudah menyesuaikan dengan perubahan dan mampu memenangkan persaingan.

Untuk menghasilkan prestasi kerja yang maksimal diperlukan suatu motivasi kerja. [1]Di dalam perusahaan seorang atasan harus menanggapi kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga tercipta kondisi dimana kesejahteraan karyawan terjamin. Pemberian upah tinggi merangsang karyawan untuk berprestasi, sehingga timbul motivasi kerja yang diharapkan dapat menghasilkan suatu hasil kerja maksimal pula.

Faktor lain yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kerja yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang

[1] Agus Murdiyanto, *Analisis Pengaruh Motivasi da*n *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah.* Vol.9 edisi 1, April 2012 hal 12-28.

baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Karena suatu perusahaan yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan maupun hanya memberikan pelayanan pada masyarakat apabila menginginkan usahanya dapat berhasil dengan baik maka diperlukan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusianya.

Usaha Sanjai Ummi Aufa Hakim yang sudah berdiri sejak tahun 1999 merupakan usaha keluarga yang cukup terkemuka di kota Bukittinggi. Saat sekarang sudah mempunyai empat cabang yang dikelola langsung oleh Bapak Lukman El Hakim. Para konsumen yang berbelanja ke sanjai ini tidak hanya dari dalam daerah tapi juga dari luar kota bahkan ada dari luar negeri seperti tamu dari Malaysia. Kemajuan yang pesat ini tentunya juga merupakan adanya peranan dan hubungan yang baik antar sesama karyawannya.

Namun demikian, upaya menciptakan kinerja karyawan Sanjai Ummi Aufa Hakim nampaknya masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Dari pengamatan yang penulis lakukan kondisi yang belum ideal masih ada di Sanjai Ummi Aufa Hakim. Dimana masih ada kendala lain di Sanjai Ummi Aufa Hakim antara lain kurangnya sarana dan prasarana, dan kurangnya pengarahan dalam bekerja. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Bertitik tolak dari permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul: **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sanjai Ummi Aufa Hakim Di Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam.**

B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dikemukakan rumusan masalah yaitu: "Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sanjai Ummi Aufa Hakim Di Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam?"

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka bahasan penelitian ini dibatasi pada: Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Sanjai Ummi Aufa Hakim Di Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Sanjai Ummi Aufa Hakim Di Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

a. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.
b. Untuk menambah wawasan dan pengalaman bagi penulis selama melakukan penelitian ini. Dan juga sebagai sarana untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh semasa perkuliahan untuk dipraktekan di lapangan.
c. Bagi perusahaan, dapat digunakan sebagai referensi untuk proses pengambilan keputusan bagi pimpinan perusahaan.
d. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut pada program SI Ekonomi Islam, dan memberikan kesempatan kepada orang lain untuk menggunakan penelitian ini sebagai sumber ide dan referensi dalam pengembangan penelitian mengenai Ekonomi Islam selanjutnya.

D. Penjelasan Judul

Untuk memberikan pemahaman mengenai judul yang diteliti maka penulis memaparkan penjelasan judul dari penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh	Daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu yang berkuasa.[2]
Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong

[2] W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PN Balai Pustaka, 1982) hal. 731

	semangat kerja.[3]
Lingkungan Kerja	Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.[4]
Kinerja	Usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.[5]
Karyawan	Orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu pekerjaan yang mampu melakukan pekerjaannya.[6]
Sanjai Ummi Aufa Hakim	Salah satu usaha yang menyediakan oleh-oleh khas Minang khususnya sanjai yang ada di Bukittinggi

[3] I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012) hal 193

[4] Edi sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2012) hal 118

[5] Husnaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan,* (Jakarta: Bumi aksara, 2010) hal. 488

[6] Tim Akar Media, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* (Jakarta: Akar Media, 2003) hal. 550

E. Kajian Terdahulu

Didalam penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang bertujuan agar peneliti melakukan inovasi terhadap penelitiannya. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topic penelitian ini adalah:

1. Setyani Sri Haryanti dan Tri Susialisasi : “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja Terhadap kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri se-Kabupaten Karanganyar Dengan gender sebagai variabel moderator, membahas tentang pengaruh tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dan masa kerja terhadap kinerja kepala sekolah serta apakah gender memoderasi pengaruh tingkat pendidikan, lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kinerja kepala sekolah. Sedangkan penulis membahas tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sanjai Ummi Aufa Hakim Di Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam.
2. Agus Murdiyanto, “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah, membahas tentang bagaiman pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penulis membahas tentang “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sanjai Ummi Aufa Hakim Di Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang utuh dan jelas tentang judul penelitian, maka penulis membuat sistematika penulisan skripsi ini tersusun menjadi lima bab yang terdiri dari:

BAB I Pendahuluan, yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan dan batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penjelasan judul, kajian terdahulu dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan teori yang berisikan konsep dasar tentang motivasi kerja, motivasi kerja dalam Islam, lingkungan kerja, kinerja karyawan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III Metodelogi penelitian yang berisikan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

BAB IV Hasil penelitian menguraikan gambaran umum Sanjai Ummi Aufa Hakim dan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Sanjai Ummi Aufa Hakim di Bukittinggi menurut perspektif Ekonomi Islam.

BAB V Penutup yang berisikan kesimpulan dari seluruh pembahasan dan memberikan saran serta kritik yang membangun.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin "*movere"* yang berarti dorongan atau daya penggerak.[7] Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan sesuai dengan fungsinya dalam organisasi, yang berlangsung secara sadar.[8] Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.[9]

Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.[10] Menurut Hasibuan (dalam Arta Adi Kusuma) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.[11] Motivasi kerja tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan priduktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Faktor

---

[7]Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, (Yogyakarta: Laksana, 2014) hal. 160

[8] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012) hal. 312

[9]Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM,…*, hal. 162

[10] I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,…, hal. 193

[11] Arta Adi Kusuma, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*, Jurnal Skripsi Universitas Negeri Semarang (UNNES). Agustus 2013 hal. 15

pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Selain dari factor di atas, dalam Al-Qur'an juga sudah dijelaskan tentang motivasi kerja yaitu dalam surat Ar- Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

لَهُۥ مُعَقِّبَٰتٌ مِّنۢ بَيۡنِ يَدَيۡهِ وَمِنۡ خَلۡفِهِۦ يَحۡفَظُونَهُۥ مِنۡ أَمۡرِ ٱللَّهِۗ إِنَّ ٱللَّهَ لَا

يُغَيِّرُ مَا بِقَوۡمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُواْ مَا بِأَنفُسِهِمۡۗ وَإِذَآ أَرَادَ ٱللَّهُ بِقَوۡمٖ سُوٓءٗا فَلَا مَرَدَّ لَهُۥۚ

وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِۦ مِن وَالٖ ١١

Artinya: "*Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*" (QS. Ar-Ra'd: 11)

Dari ayat di atas dijelaskan bahwa manusia mempunyai keharusan untuk bekerja, berusaha dan mampu mengubah keadaan diri sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Ini berarti ada sebuah dorongan untuk berubah baik dari dalam diri maupun dari lingkungan.

Dalam surat Ali Imran ayat 159 Rasulullah juga menyatakan tentang kerja keras yaitu:[12]

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ ٱللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ ٱلْقَلْبِ لَٱنفَضُّوا۟ مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَٱعْفُ عَنْهُمْ وَٱسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى ٱلْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى ٱللَّهِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: "*Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu, kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya."* (QS. Ali Imran: 159)

Dalam ayat ini dijelaskan bahwa kemauan keras dapat menggerakan motivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Orang-orang yang berhasil adalah individu yang mau kerja keras, tahan ujian dan pantang menyerah memperbaiki nasibnya. Dan dalam ayat ini juga digambarkan bagaimana pentingnya untuk bekerja keras sehingga kerja keras tersebut akan menghasilkan kejayaan.

[12] Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah,* (Bandung: Alfabeta, 2014) hal. 317-318

Hadits riwayat Muslim juga menjelaskan tentang motivasi kerja yang berbunyi:

احْدِ صْ عَلَىَ مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِنْ بِا للهِ وَلَا تَعجِزْ

Artinya: *"Bersemangatlah melakukan hal yang bermanfaat untukmu dan meminta tolonglah pada Allah, serta janganlah engkau malas." (HR. Muslim)*

Dari hadits di atas dijelaskan bahwa kita harus mempunyai semangat dan keinginan yang tinggi untuk melakukan sesuatu, baik itu bekerja atau belajar dan dilarang untuk bermalas-malasan, karena malas itu hanya akan membawa kita kepada kemunduran.

2. Bentuk-bentuk Motivasi[13]

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika keduanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang.

Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu:

a. Motivasi ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk

[13] Irham fahmi, *Manajemen:Teori, Kasus dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2014) hal 143

merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

b. Motivasi instrinsik (dari dalam diri seseorang atau kelompok).

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

3. Teori Motivasi

a. Hirarki kebutuhan oleh Abraham Maslow[14]

Menurut teori kebutuhan Maslow terdapat lima tingkatan kebutuhan, dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai pada kebutuhan manusia yang paling tinggi. Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu.

Hirarki kebutuhan Abraham Maslow sebagai berikut :

1) Physiological Needs : merupakan kebutuhan dasar, contohnya: kebutuhan akan makan, sandang dan tempat tinggal
2) Safety needs (kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan), kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, rasa aman baik dimasa sekarang atau masa yang akan datang.

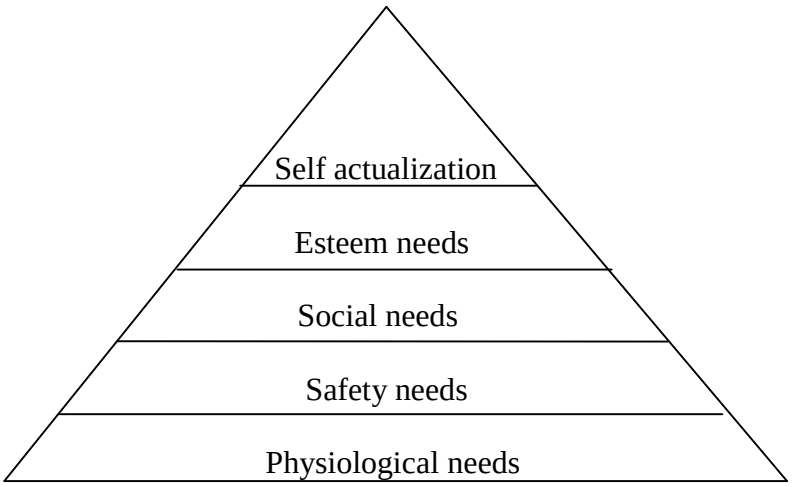
[14] Husnaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*,…, hal 254-258

3) Social needs (kebutuhan social) meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi
4) Esteems needs (kebutuhan akan penghargaan) kebutuhan akan harga diri.
5) Self actualisasion needs (kebutuhan akan aktualisasi/realisasi diri) meliputi kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat seseorang.

Menurut Maslow, manusia akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu jenjang.Oleh karena itu penting bagi pimpinan perusahaan mengetahui pada tingkat mana karyawan telah dapat memenuhi kebutuhannya dengan melihat perilakunya baik secara individual maupun kelompok.[15]

[15] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya manusia*, …, hal. 318

Hirarki kebutuhan Maslow seperti tampak pada Gambar. 1



Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan (Maslow, 1943)

b. Teori X dan Y oleh Douglas Mc Gregor**.**

Mc Gregor berpendapat bahwa tiap manusia mempunyai sifat-sifat yang kontradiktif dalam dirinya, dimana pada satu sisi manusia bersikap lembut, simpati, penuh kasih sayang tetapi disisi lain mempunyai kecenderungan kejam, benci, tak berperasaan dan lain-lain.[16] (McGregor, 1984) Selanjutnya Mc Gregor mempunyai anggapan tentang sifat manusia yaitu teori X dan Y. Inti teori McGregor terlihat pada klasifikasi yang dibuatnya tentang manusia yaitu:[17]

[16] Agus Murdiyanto, *Analisis Pengaruh Motivasi da*n *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah,…*, hal. 12-28.

[17]Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya,* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1995), hal. 162

1) Teori X yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif.
2) Teori Y yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif.

Dalam mengemukakan dan mempertahankan kebenaran teorinya, McGregor menekankan bahwa cara yang digunakan oleh para manajer dalam memperlakukan para bawahannya sangat tergantung pada asumsi-asumsi yang digunakan tentang ciri-ciri manusia yang dimiliki oleh para bawahannya itu.

Teori X, menggambarkan sifat manusia antara lain :

1) Para pekerja pada dasarnya tidak senang bekerja dan apabila mungkin akan berusaha mengelaknya..
2) Agar mau berusaha manusia harus dipaksa, dikendalikan dan diarahkan dengan berbagai tindakan agar tujuan perusahaan tercapai.
3) Rata-rata manusia sering dipimpin, menghindari tanggung jawab dan ambisinya kecil.
4) Motivasinya hanya berlaku sampai lower needs (physiological and safety needs.)

Mc. Gregor merasa bahwa teori X menganggap rendah minat dan kemampuan anggota organisasi pada era manajemen modern. Oleh

karena itu ia mengajukan teori Y yang mempunyai penilaian lebih realistis atas kemampuan manusia.

Inti teori Y yaitu:

1) Bekerja, bermain dan istirahat sama-sama membutuhkan tenaga fisik oleh karena itu bekerja merupakan prioritas utama.
2) Pengarahan dan pengendalian diri dalam tugas adalah untuk mencapai sasaran yang diinginkan.
3) Manusia terikat pada sasaran dan mempunyai hubungan dengan prestasi.
4) Tiap manusia mempunyai kecerdikan, kemampuan utuk berimajinasi, dan bereaksi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi.
5) Motivasi bukan hanya pada lower needs tapi juga higher ordner needs.

Mc. Gregor mengharapkan agar para pimpinan menerapkan teori Y dalam perusahaan sebab akan mendorong pengakuan terhadap karyawan bahwa tiap orang mempunyai kemampuan dan kepercayaan untuk berperilaku secara bertanggungjawab untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Teori Dua faktor oleh Herzberg

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan kelompok risetnya yaitu psikological Service Pittsburg ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yaitu :

1) Factor kepuasan

Adalah factor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan bagi pekerja, antara lain, prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan.

2) Factor ketidakpuasan

Adalah factor-faktor yang bukan menimbulkan kepuasan, tapi bila ditingkatkan dapat mengurangi ketidakpuasan, antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian.

d. Teori ERG[18]

Teori ERG dikemukakan oleh Clayton Alderfer, dimana teori ini merupakan simplifikasi dan pengembangan lebih lanjut dari teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow.

1) *Existence needs*.

Suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman.

2) *Relatedness needs*.

[18]http://academia.edu/12620030/TEORI_E-R-G_CLAYTON_ALDERFER_

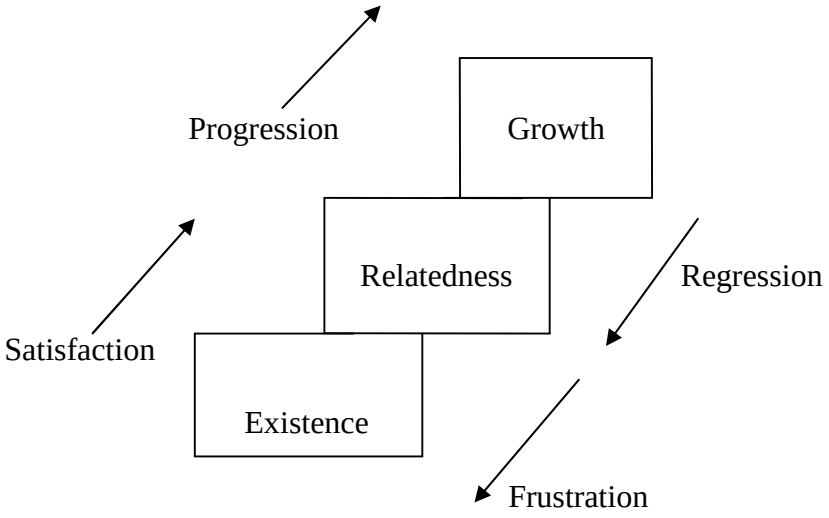
Kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow.

3) *Growth needs*.

Kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow.

Alderfer berpendapat bahwa pemenuhan atas ketiga kebutuhan tersebut dapat dilakukan secara simultan, artinya bahwa hubungan dari teori ERG ini tidak bersifat hirarki. Penjelasan dari sanggahan Alderfer terhadap teori hirarki Abraham Maslow adalah sebagai berikut; seseorang menurut teori Maslow akan tetap pada tingkat kebutuhan tertentu sampai kebutuhannya terpuaskan. Sedangkan teori ERG, jika kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi buruk maka seorang individu mungkin kembali untuk meningkatkan kepuasan dari kebutuhan tingkat rendah. Ini disebut frustasi-regresi dari aspek teori ERG.

Gambar 2.2 Mekanisme Kebutuhan ERG



e. Teori McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McCelland. Teori ini menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan, dan hubungan adalah tiga kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1) Kebutuhan pencapaian (*need for achivement*)

Dorongan untuk melebihi,mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.

2) Kebutuhan kekuatan (*need for power*)

Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

3) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*)

Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

4. Elemen Penggerak Motivasi

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku yang bersangkutan. Motivasi tersebut sebagai berikut:[19]

a. Kinerja (Achievement)

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran. David McCleland menyatakan bahwa tingkat *needs of achievement* merupakan kunci keberhasilan seseorang yang dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil risiko yang diperhitungkan untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan.

b. Penghargaan (Recognition)

Penghargaan, pengakuan atas suatu kerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi.

[19]Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Bumi aksara, 2011) hal. 122-124

c. Tantangan (Challenge)

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Tantangan yang tidak menantang biasanya tidak mampu menjadi stimulus, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin.

d. Tanggung Jawab (Responsibility)

Adanya rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

e. Pengembangan (Development)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas karyawan.

f. Keterlibatan (Involvement)

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan.

g. Kesempatan (Opportunity)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan. Bekerja tanpa kesempatan untuk

meraih kemajuan atau perbaikan nasib tidak akan menjadi stimulus untuk berprestasi.

B. Konsep Motivasi Dalam Islam

Motivasi dalam Islam bukan sekedar lima hal teori kebutuhan Maslow, tetapi ada motivasi yang paling mendasar yang diajarkan oleh Rasulullah, yaitu:[20]

1. Kebutuhan spiritual : kebahagiaan dunia akhirat
    a. Motivasi dalam bekerja agar dapat menjalankan rukun Islam, termasuk zakat dan haji, karena jika dapat melaksanakan dijamin kebahagiaan hakiki di surga.
    b. Motivasi mendapat ridho dan pahala dari Allah : manusia diciptakan hanya untuk beribadah dengan ikhlas. Semua yang dilakukan manusia selalu dikaitkan dengan ibadah termasuk bekerja.
    c. Motivasi ketenangan dalam kehidupan, niat dalam menjalankan kehidupan di dunia ini haruslah niat karena Allah, agar diberi ketenangan dalam kehidupan karena kaya hati, dunia maupun akhirat.
2. Ekonomi : sebagai bekal ibadah
    a. Motivasi mencari rizki Allah yang sangat luas: Islam mengajarkan agar berusaha keras mencari sumber penghasilan karena apapun yang ada di dunia ini sebagai rezki bagi manusia jika mau berusaha.
    b. Motivasi memenuhi kebutuhan hidup karena Islam menganjurkan memenuhi kebutuhan fisik dari hasil kerja sendiri.

[20]13.-b.-.motivasi-dalam-islam-.ILVI-.1ppt.ppt

c. Motivasi kebahagian dunia karena Islam mengajarkan agar mencari kebahagiaan akhirat dan tidak melupakan kenikmatan duniawi.

d. Motivasi menghidupi keluarga karena Islam memberi nilai lebih pada orang yang dapat menafkahi keluarganya, yaitu kewajiban dan pahala. Hasil kerja yang dinikmati sendiri dan keluarganya dinilai sedekah, bukan sekedar kewajiban nafkah.

3. Sosial : membantu sesama dalam hal kebaikan, zakat, infak, sedekah.

a. Motivasi dapat membantu orang lain dalam kebaikan.

b. Motivasi bermanfaat dan bermakna buat orang lain.

c. Motivasi mampu menjadi predikat muzakki (orang yang mampu menerima zakat) bukan mustahiq. Karena Islam mengajarkan tangan diatas lebih baik dari tangan di bawah.

C. Tujuan Bekerja Dalam Islam[21]

1. Memenuhi kebutuhan sendiri dan keluarga. Tanpa bekerja seseorang tidak akan mampu memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan keluarganya, karena bekerja merupakan suatu bentuk tanggung jawab terhadap kesejahteraan dan dengan bekerja kedudukan manusia akan terangkat. Bekerja merupakan cara bagi orang Islam untuk mendapatkan berkah dari Allah, dan Allah sangat menyukainya sepanjang manusia melakukan pekerjaan dengan tekun, jujur, ikhlas yang semata mencari ridho Allah.

[21]http//www.academia.edu/16831532/hakikat_bekerja_dalam_islam

2. Memenuhi Ibadah dan kepentingan sosial. Dengan hasil usaha yang diperoleh dari kerja keras yang kemudian manusia dapat menjalankan bentuk-bentuk ibadah seperti membayar zakat dan menunaikan ibadah haji. Disamping itu, harta memiliki nilai sosial misalnya menyantuni anak yatim, serta membangun fasilitas umum di jalan Allah seperti masjid, sekolah,dll.

D. Konsep Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja. Pengertian lain lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sutrisno, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.[22]

Dalam Islam, memberikan ketenangan dan kenyamanan dalam sebuah tempat kerja merupakan sebuah kewajiban yang harus diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Di dalam surat Al-Mujadalah ayat 11 dikatakan:

[22] Edi sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,…, hal. 118

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ إِذَا قِيلَ لَكُمۡ تَفَسَّحُواْ فِي ٱلۡمَجَٰلِسِ فَٱفۡسَحُواْ يَفۡسَحِ ٱللَّهُ لَكُمۡۖ وَإِذَا قِيلَ ٱنشُزُواْ فَٱنشُزُواْ يَرۡفَعِ ٱللَّهُ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ مِنكُمۡ وَٱلَّذِينَ أُوتُواْ ٱلۡعِلۡمَ دَرَجَٰتٖۚ وَٱللَّهُ بِمَا تَعۡمَلُونَ خَبِيرٞ ١١

Artinya*: Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.* (QS. 58: 11)

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa apabila seseorang berada dalam suatu majlis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan kepada orang lain. Termasuk disaat kita berada di tempat kita bekerja adalah salah satu bentuk amal soleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita dan setiap perbuatan manusia akan dibalas sesuai amal perbuatannya.

Menurut Serdamayanti lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapa dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.[23] Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan

[23] Arta Adi Kusuma, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*, …, hal. 20

yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Alex S. Nitisemito (dalam Arta Adi Kusuma) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan,diantaranya:[24]

a. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

b. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan

[24] Arta Adi Kusuma, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*,…, hal. 21-23

ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

c. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstrusi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

e. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

f. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

g. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

a. Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

1. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

    a) Fasilitas alat kerja. Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

b) Fasilitas perlengkapan kerja yaitu semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

c) Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

2. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung dgunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

b. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organsasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan

alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

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

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

Sedangkan menurut Sedarmayanti indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:[25]

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang

[25]Jbptunikompp-wilmanyoga-30268-10-unikom_w-i.pdf

efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b. Temperature di tempat kerja

Temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda karena kemampuan beradaptasi setiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

d. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

e. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

f. Tata warna di tempat kerja

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih,dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

g. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan semangat kerja karyawan. Dan lagu tersebut harus dipilih dengan selektif agar tidak mengganggu konsentrasi kerja.

h. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

E. Konsep Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement).*[26] Konsep lain kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.[27] Menurut Rivai dan Sagala, kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.[28] Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam hal upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu.[29] Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga, hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja baik.

---

[26] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, …, hal 231

[27] Edi sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,…, hal. 151

[28] Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013) hal 548

[29] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, …, hal 232

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (dalam Arta Adi Kusuma) faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya.[30]

Menurut Steers (1984), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:[31]

a. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
c. Tingkat motivasi kerja.

Byar dan Rue (1984) mengemukakan adanya dua factor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:[32]

1) Usaha (*effort)* yang menunjukan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2) *Abilities*,yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3) *Role/task perception),* yaitu segala perilaku dan aktifitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

[30] Arta Adi Kusuma, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang,* …, hal. 11

[31]Edi Sutrisno, *Manajemen sumber Daya Manusia,* …, hal. 151
[32] Edi Sutrisno, *Manajemen sumber Daya Manusia,…,* hal. 151-152

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1) Kondisi fisik
2) Peralatan
3) Waktu
4) Material
5) Pendidikan
6) Supervise
7) Desain organisasi
8) Pelatihan
9) Keberuntungan

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. McCormick dan Tiffin (1974), mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.[33]

3. Mengukur Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas,

[33]Edi Sutrisno, *Manajemen sumber Daya Manusia,* …, hal. 152

ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.[34]

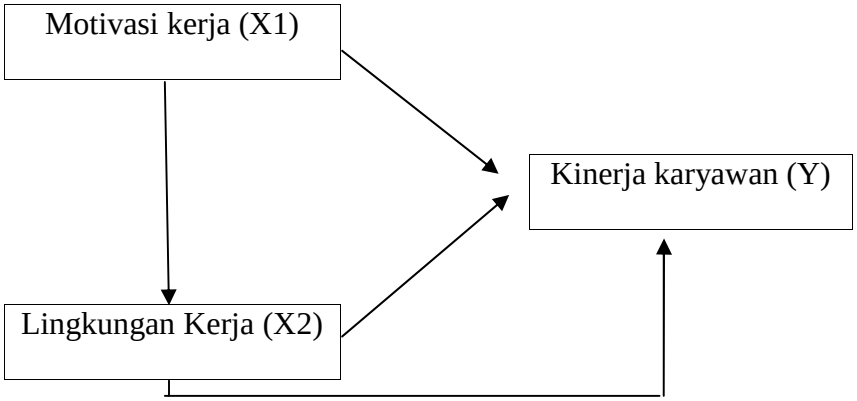
a. Jumlah Pekerjaan. Dimensi ini menunjukan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
b. Kualitas Pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
c. Ketepatan Waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jika suatu pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
d. Kehadiran. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
e. Kemampuan kerja sama. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

[34] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, …, hal. 233-234

F. Kerangka Pemikiran

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini penulis memilih faktor motivasi, dan lingkungan kerja. Berdasarkan penjabaran landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitan ini yaitu variabel bebas adalah motivasi (X1), dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran



G. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah survey research (penelitian survey) yang bersifat kuantitatif. Penelitian survey adalah penelitian dengan tidak melakukan perubahan (tidak ada perlakuan khusus) terhadap variabel-variabel yang diteliti.[35] Penelitian survei menggunakan angket sebagai instrument penelitian.

B. Lokasi penelitian

Penelitian ini berlokasi di Sanjai Ummi Aufa Hakim yang ada di Bukittinggi. Yaitu Pusat I beralamat di Jl. Sudirman No.18A Birugo, Pusat II beralamat di Jl. Soekarno-Hatta Manggis, dan Pusat III beralamat di Jl. Soekarno-Hatta Gantiang.

C. Sumber data

Data penelitian ini bersumber dari:

1. Data Primer

   Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti, berasal dari sumber yang asli yang diperoleh langsung dari obyek yang

[35] Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2015) hal. 4

diteliti.[36] Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui angket yang dibagikan kepada karyawan.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu mempelajari literature, majalah dan buku-buku ilmiah yang ada hubungannya dengan masalah penelitian.

D. Populasi dan sampel

Agar dapat diketahui dengan jelas mengenai populasi dan sample penelitian, maka diberi batasan mengenai pengertian populasi dan sampel. Populasi adalah keseluruhan objek yang diteliti baik orang, hewan, tumbuh-tumbuhan, kejadian, sikap nilai dan sebagainya.[37] Adapun populasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Jumlah Karyawan Sanjai Ummi Aufa Hakim

Menurut Jenis Kelamin dan Lokasi Usaha Tahun 2017

No	Tempat/Lokasi Penelitian	Jumlah Karyawan (orang)		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Jl. Sudirman No.18A Birugo	5	12	17
2	Jl. Soekarno-Hatta Manggis	7	15	22
3	Jl. Soekarno-Hatta Gantiang	2	9	11
	Total	**14**	**36**	**50**

Sumber: Wawancara dengan Asisten Manager

[36]Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS,* ….., hal. 16

[37]Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS,* ….., hal. 30

Sampel adalah bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi yang telah diteliti secara rinci. Dalam penelitian ini, populasi digunakan seluruhnya untuk sampel (50 responden).

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data ini metode yang dipakai adalah:

1. Kuesioner

Yaitu tehnik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan secara terbuka kepada responden yang memberikan keleluasaan kepada responden untuk memberikan pendapat sesuai dengan keinginan mereka.[38] Dalam penelitian ini peneliti memberikan kuesioner yang memiliki isi yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti yang diajukan secara tertulis kepada karyawan, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sanjai Ummi Aufa Hakim.

Pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan *skala Likert* dari pertanyaan yang diberikan kepada responden. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena tertentu.[39] Skala Likert

[38] Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS,* ….., hal. 21

[3939]Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS,* ….., hal. 25

tersebut menggunakan lima skala jawaban dengan nilai tertentu untuk masing-masing jawaban:

Tabel 3.2

Skala Likert

Tingkat kesetujuan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Skala Likert

2. Observasi

Metode pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung pada karyawan yang bekerja di sanjai Ummi Aufa Hakim Bukittinggi.

F. Tehnik Pengolahan Data

Setelah data selesai dikumpulkan dengan lengkap, tahap pertama adalah pengolahan data. Untuk menyajikan keterangan atau bahan-bahan keperluan analisis dan penarikan kesimpulan sebaik-baiknya, maka proses pengolahan data melalui beberapa tahap yaitu:

1. Editing.

Yaitu penulis memeriksa semua jawaban yang diberikan oleh responden. Sehingga tidak ditemukan jawaban yang dikosongkan atau rusak.

2. Coding

Yaitu penulis mengklasifikasikan seluruh angket yang telah di isi dan memberikan kode tertentu untuk memudahkan pengolahan data.

3. Scoring

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert.

Untuk mengetahui hasil yang lebih lanjut dari atribut variabel dipergunakan analisa sebagai berikut:

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Validitas adalah salah satu ukuran yang menunjukan tingkat kevalidan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur.[40] Selanjutnya validitas dapat dicari berdasarkan formula koefisien korelasi product moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - \Sigma x \cdot \Sigma y}{\sqrt{[N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dan y

N = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah skor butir soal

$\sum Y$ = jumlah skor total soal

$\sum X^2$ = jumlah skor kuadrat butir soal

[4040]Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS,* ….., hal. 46

$\sum Y^2$ = jumlah skor total kuadrat butir soal

Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS Versi.16. Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan r table product moment. Kriteria penilaian uji validitas adalah:

1) Apabila r hitung > r tabel 0,300, maka item kuesioner tersebut valid.
2) Apabila r hitung < r tabel 0,300, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari hasil suatu pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula.[41] Metode yang digunakan untuk menghitung reabilitas adalah metode Alpha (Cronbach's) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \cdot 1 - \frac{\sum \sigma^2_i}{\sigma^2 t}$$

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma^2_i$ = jumlah varian bulir

$\sigma^2 t$ = varian total

N = jumlah responden

[4141] Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS,* ….., hal. 55

Kriteria pengujian analisis ini adalah jika nilai koefisien korelasi (r alpha) lebih besar dan sama dengan nilai r tabel pada taraf signifikan (a = 0,05), maka butir instrument pernyataan dinyatakan reliabel. Sementara jika nilai koefisien korelasi (r alpha) lebih kecil dari nilai r tabel pada taraf signifikan (a = 0,05), maka butir pertanyaan instrument dinyatakan tidak reliabel.

Tingkat reliabilitas dengan metode alpha diukur berdasarkan skala Alpha 0 sampai 1. Apabila skala tersebut dikelompokan kedalam lima kelas dengan rentangan yang sama, maka ukuran kemantapan Alpha dapat di interpretasikan sebagai berikut:

Tabel 3.3

Skala Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,0 – 0,20	Kurang reliabel
>0,20 – 0,40	Agak reliabel
>0,40 – 0,60	Cukup reliabel
>0,60 – 0,80	Reliabel
>0,80 – 1,00	Sangat reliabel

b. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), persamaan regresi linier berganda yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X1 = motivasi kerja

X2 = lingkungan kerja

e = pengganggu (*error)*

c. Uji Asumsi Klasik

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS Versi.16. Penggunaan metode analisis dalam regresi dalam pengujian hipotesis terlebih dahulu diuji apakah model tersebut telah memenuhi asumsi klasik atau tidak. Pengujian asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.[42]

1) Uji Normalitas

Untuk melihat tingkat kenormalan suatu data perlu dilakukan uji normalitas dari data tersebut. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *scatter plot* menyatakan dimana prinsip dari normalitas ditunjukan dengan melihat titik- titik yang mengikuti garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas.

[42]http://digilib.mercubuana.ac.id/managet/n!@file_skripsi/Isi3593857901822.pdf

2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regersi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas atau tidak, dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Influence Factor) dan Tolerance. Bila nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0.10, maka model regresi yang digunakan terbebas dari masalah multikolonieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas .

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot, yaitu titik yang menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Pengujian yang lebih valid dapat dilakukan dengan meregresikan nilai absolute residual dengan variabel independennya. Jika tingkat signifikasinya >5% maka data terbebas dari heteroskedastisitas.

d. Pengujian Hipotesis

Analisa ini digunakan untuk menguji tingkat keberartian dari nilai korelasi, dimana tingkat kesalahan yang digunakan (α) = 5%, sedangkan alat yang digunakan untuk menentukan tingkat keberartian dari nilai korelasi yaitu:

1) Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat keberartian koefisien korelasi secara partial dengan hipotesis masing-masing koefisien variabel, dimana:

$t_{hitung} > t_{tabel,}$ H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian tidak ada hubungan yang signifikan antara X dan Y.

$t_{hitung} < t_{tabel,}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian ada hubungan yang signifikan antara X dan Y.

2) Uji F

Digunakan untuk melihat tingkat signifikan hubungan variabel x dan Y secara keseluruhan dimana:

$F_{hitung} > F_{tabel,}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian tidak ada hubungan yang signifikan antara x dan Y.

$F_{hitung} < F_{tabel,}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian ada hubungan yang signifikan antara X dan Y.

3) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dalam penelitian ini perhitungan koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel - variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Riwayat Singkat Perusahaan

Sanjai Ummi Aufa Hakim merupakan salah satu usaha yang menyediakan oleh-oleh khas Minang khususnya sanjai yang ada di kota Bukittinggi. Usaha ini didirikan oleh Lukman El Hakim pada tahun 1999. Akim (panggilan akrab) merupakan putra keempat dari enam bersaudara ini, sudah memperlihatkan bakat berwirausahanya sejak kecil. Saat bersekolah di Tsanawiyah Akim telah memulai karirnya dengan berjualan kue dan makanan kecil lainnya hingga terminal simpang Aur Bukittinggi. Setelah menamatkan sekolah, Akim sempat mengecap pendidikan di Perguruan Tinggi, namun karena melihat kondisi ekonomi yang tidak memungkinkan untuk melanjutkan pendidikan dan memutuskan untuk berhenti kuliah demi adik-adiknya. Maka dari sinilah Akim termotivasi untuk menekuni usaha sanjainya.

Usaha ini didirikan dengan modal 1 juta rupiah dengan dibantu oleh keluarga. Pada mulanya beralamat di Kabupaten Agam yaitu di Parik Putuih dan Payakumbuh sebagai tempat produksinya. Dimana kegiatan utamanya sebagai pemasok/grosir untuk sejumlah daerah sekitar Payakumbuh dan Bukittinggi.

Berkat kerja keras dan ketekunannya dari tahun ke tahun usahanya terus berkembang. Pada tahun 2005 ia membuka outlet baru di Jln. Soekarno Hatta Ganting, Bukittinggi. Sekarang Akim telah mampu menguasai sebagian besar pasar kerupuk sanjaidi sejumlah daerah baik di dalam daerah maupun luar daerah

seperti; Pekanbaru, Jambi, Duri Jakarta dan lainnya. Bahkan keripik balado Christine Hakim mampu digaet sebagai mitra kerja.

Ubi yang digunakan berasal dari tiga daerah yaitu ubi Padang atau ubi yang dikenal sebagai ubi putih, ubi Lubuak Aluang dan ubi Payakumbuh. Ubi putih yang digunakan adalah ubi yang sudah berumur 8-9 bulan dengan diameter yang tidak terlalu besar dan seukuran pergelangan tangan orang dewasa. Kemudian ubi Payakumbuh yang digunakan adalah ubi yang sudah berumur 11-12 bulan.

Peran Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Bukittinggi menjadi salah satu motivasi yang kuat bagi perkembangan usaha tersebut. Dengan didukung peralatan modern seperti: Mesin Ketam, Mesin Molen (pengaduk cabe) sangat membantu dalam proses produksi disbanding menggunakan peralatan tradisional. Selain itu manfaat yang dirasakan oleh para pengusaha keripik sanjai adalah pembinaan yang diberikan oleh pemerintah dan berdirinya Asosiasi Pengusaha Kerupuk Sanjai Bukittinggi. Dengan tergabungnya produsen dan pengusaha dalam asosiasi, bantuan modal, peralatan dan informasi menjadi lebih cepat sampai.

Pada tahun 2008 ia membuka outlet di Hotel The Hills, Bukitttinggi (namun tahun 2013 sudah tutup) dan pada tahun 2012, Akim membuka cabang Sanjai Ummi Aufa Hakim yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta, Manggis. Pada tahun 2013 ia membuka cabang baru yang beralamat di Jl. Sudirman No.18A Birugo. Pada tahun 2015 ia juga membuka cabang baru di Kota Padang yaitu

yang beralamat di Jl. Veteran, dan akan segera membuka cabang di tempat lainnya.

B. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

a. InsyaAllah Ummi Aufa Hakim menjadi yang terbaik, terlaris, menguntungkan, bermanfaat dan diberkahi Allah SWT.

b. Menjadikan Sentra Oleh-Oleh Ummi Aufa Hakim sebagai sentra oleh-oleh “Terbaik” dengan mengedepankan kualitas dan kuantitas.

c. Meningkatkan perekonomian secara umum dan perekonomian masyarakat secara khusus.

2. Misi

a. Mempertahankan kualitas bahan-bahan yang digunakan dan kehigienisan produk makanan yang berkualitas.

b. Melakukan pembinaan dan pengembangan kompetensi karyawan.

c. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada para konsumen.

d. Aktif mengikuti pelatihan-pelatihan, studi banding dan pameran.

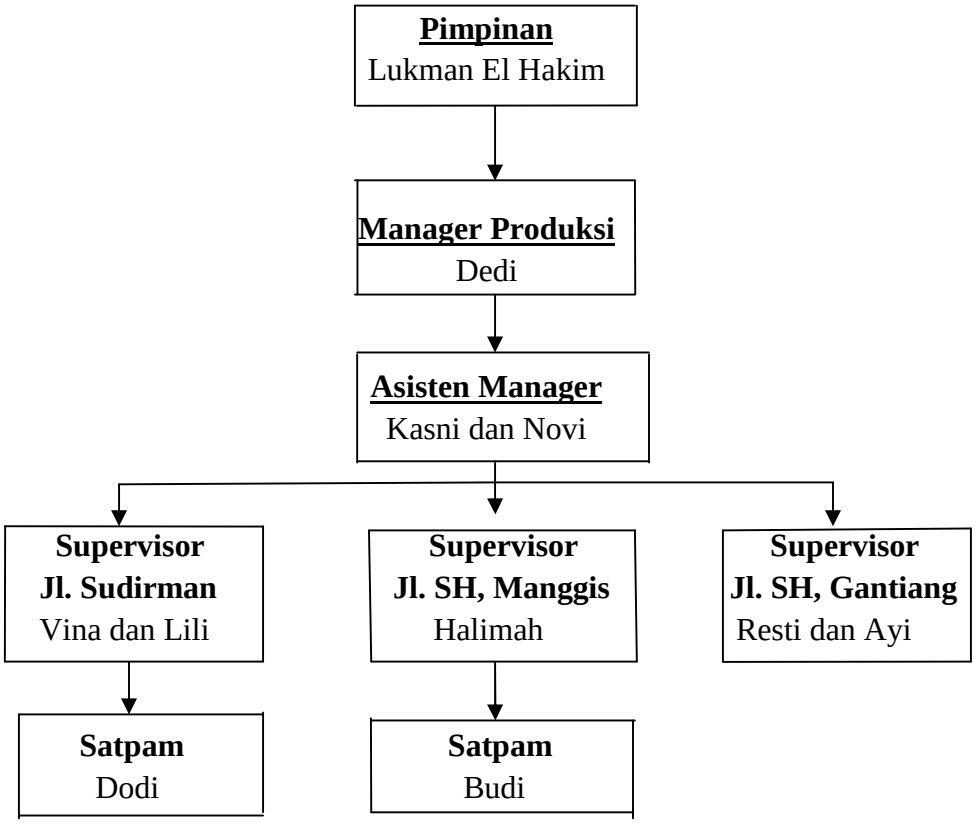
e. Mengisi seminar-seminar untuk memotivasi para pemula bisnis atau masyarakat yang ingin berwirausaha.

C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Sanjai Ummi Aufa Hakim adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Sanjai Ummi Aufa Hakim



Sumber : Wawancara dengan Asisten Manager

Dari struktur organisasi di atas dapat dipaparkan gambaran umum mengenai pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian. Gambaran umum mengenai susunan pembagian dan pelaksanaan tugas masing-masing bagian struktur organisasi tersebut:

1. Pimpinan memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut: menyusun dan memastikan terlaksananya rencana kerja, strategi, dan anggaran tahunan yang dikeluarkan, menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan, memastikan tercapainya target pemasaran produk yang tersedia untuk meningkatkan penjualan, melakukan pembinaan karyawan untuk meningkatkan integritas, kualitas, kemampuan dan kompetensi bawahan.
2. Manager Produksi memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut: mengawasi segala jenis kegiatan yang berhubungan dengan produksi mulai dari tersediaanya bahan baku, alat/mesin yang digunakan untuk proses produksi dan segala hal yang berhubungan dengan produksi sampai produk tersebut bisa di pasarkan.
3. Asisten manager memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut: membantu tugas manager produksi untuk menyelesaikan pekerjaannya, mengkoordinir semua kegiatan perusahaan dalam memberikan pelayana kepada pelanggan yang diarahkan untuk pemenuhan kepuasan pelanggan dan meningkatkan jumlah pelanggan dan mengelola bawahan, melakukan evaluasi berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas operasional sehari-hari.
4. Supervisor memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut: mengatur kerja para karyawan bawahannya, membuat job descriptions untuk karyawan bawahannya, bertanggung jawab atas hasil kerja karyawan bawahannya, memberi motivasi kerja kepada karyawan bawahannya, membuat jadwal

kegiatan kerja untuk karyawan, memberikan breafing bersama karyawan, membuat planning pekerjaan harian, mingguan, bulanan dan tahunan.

5. Satpam memiliki tugas dan wewenang menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan perusahaan.

D. Kebijakan/aturan Kerja di Sanjai Ummi Aufa Hakim

1. Pembagian Kerja

Sistem pembagian kerja di sanjai Ummi Aufa Hakim tidak dijelaskan secara rinci, namun untuk setiap pekerjaan yang akan dikerjakan menjadi tanggung jawab bersama. Bagi karyawan laki-laki bertugas di bagian produksi dan karyawan perempuan bertugas dibagian pengemasan dan pemasaran. Jika salah satu pekerjaan terbengkalai maka karyawan yang lain juga ikut bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Setiap harinya untuk pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawab karyawan sudah ditentukan apa saja yang akan diselesaikan pada hari tersebut oleh Supervisor/ penanggung jawab.

2. Gaji

Sistem gaji di sanjai Ummi Aufa Hakim berdasarkan dengan lama waktu karyawan tersebut bekerja dan berdasarkan hasil kerja yang telah dicapai. Ketetapan dalam pemberian gaji (tidak berdasarkam UMR). Jika karyawan tersebut sudah senior, maka gajinya tentu juga lebih besar dari karyawan yang junior. Gaji diberikan setiap bulan dan jika karyawan yang bersangkutan izin kerja atau sakit maka gaji dipotong sesuai dengan lama

waktu libur kerja. Dan jika ada lembur kerja maka diberikan tambahan gaji sesuai dengan ketentuan yang ada.

3. Jam Kerja

Jam kerja di sanjai Ummi Aufa Hakim untuk karyawan tetap mulai bekerja dari jam 07.00 sampai dengan jam 22.00 dengan istirahat perharinya 2 jam per karyawan. Untuk karyawan part time/kerja paruh waktu mulai bekerja jam 07.00 sampai dengan jam 17.00 tanpa ada waktu istirahat yang diberikan. Jam kerja untuk karyawan tetap perharinya 13 jam dan karyawan part time perharinya 10 jam. Ini berarti jam kerja di sanjai Ummi Aufa Hakim tidak sesuai dengan standar jam kerja yang telah ditetapkan yaitu 8 jam perharinya.

E. Macam-macam Produk Sanjai Ummi Aufa Hakim

1. Sanjai balado merah yang terbagi menjadi sanjai balado merah panjang dan sanjaii balado merah bulat.
2. Sanjai balado hijau merupakan salah satu produk yang banyak diminati pelanggan sanjai Ummi Aufa Hakim.
3. Sanjai balado durian yang dibuat dengan bahan yang berbeda dari produk lain. Produk ini juga banyak diminati konsumen karena rasa yang diciptakan sesuai dengan selera konsumen.
4. Sanjai jagung bakar merupakan keripik sanjai tawar yang diberi bumbu rasa jagung bakar.

5. Sanjai tawar merupakan keripik sanjai yang dalam proses penggorengan tidak diberi garam atau tawar.
6. Sanjai manis merupakan sanjai yang dalam peoses penggorengan diberi gula sebagai pemanis.
7. Sanjai lidi merupakan sanjai panjang yang di ketam berbentuk lidi dan rasanya ada yang original, dan balado biasa.
8. Ganepo balado merupakan kerupuk ubi yang dipotong persegi empat kemudian diberi cabe merah untuk variasi rasanya.

F. Karakteristik Responden

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di sanjai Ummi Aufa Hakim yaitu sebanyak 50 orang responden. Pada penelitian ini karakteristik responden ditinjau dari segi jenis kelamin, umur, lama bekerja, pendidikan terakhir dan status perkawinan.

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

   Dari hasil penyebaran kuesioner maka didapat jumlah responden laki-laki dan perempuan sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	14	28
2	Perempuan	36	72
	Jumlah	**50**	**100**

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan pengelompokan jenis kelamin pada Tabel 4.1 di atas diketahui bahwa, 14 atau 28 % responden adalah laki-laki dan 36 atau 72%

responden adalah perempuan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Dari hasil penyebaran kuesioner maka didapat karakteristik responden berdasarkan umur sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Kategori Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	15-20	3	6
2	21-25	34	68
3	26-30	8	16
4	31-35	2	4
5	36-40	3	6
	Jumlah	**50**	**100**

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan pengelompokan umur pada Tabel 4.2 di atas diketahui bahwa, responden yang berumur 15-20 tahun sebanyak 3 orang atau 6%. Selanjutnya responden yang berumur 21-25 tahun sebanyak 34 orang atau 68% dan responden yang berumur 26-30 tahun sebanyak 8 orang atau 16%, responden yang berumur 31-35 tahun sebanyak 2 orang atau 4% dan responden berumur 36-40 tahun sebanyak 3 orang atau 6%. Hal ini menunjukan bahwa mayoritas para karyawan yang bekerja di sanjai Ummi Aufa Hakim di Bukittinggi memiliki umur 21-25 tahun dengan persentase 68%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini pada umumnya berumur 21-25 tahun.

3. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Dari hasil penyebaran kuesioner maka didapat karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	0-2 tahun	22	44
2	3-4 tahun	20	40
3	5-6 tahun	6	12
4	>7 tahun	2	4
	Jumlah	**50**	**100**

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Pada tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak adalah responden yang lama bekerja 0-2 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 44%. Sedangkan responden yang kedua yang paling banyak adalah 3-4 tahun sebanyak 20 orang atau 40%. Selanjunya responden yang bekerja 5-6 tahun sebanyak 6 orang atau 12% dan responden yang bekerja >7 tahun sebanyak 3 orang atau 6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini pada umumnya lama bekerjanya adalah 0-2 tahun atau 44%.

4. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari hasil penyebaran kuesioner maka didapat karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Kategori Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD/sederajat	1	2
2	SMP/sederajat	3	6
3	SMA/sederajat	32	64
4	D- III	4	8
5	S-I	10	20
	Jumlah	**50**	**100**

Sumber : Data primer dioleh tahun 2017

Berdasarkan pengelompokan pendidikan terakhir pada Tabel 4.4 di atas diketahui bahwa para karyawan yang bekerja di sanjai Ummi Aufa Hakim memiliki pendidikan terakhir SD sebanyak 1 orang atau 2% dan yang memiliki pendidikan terakhir SMP sebanyak 3 orang atau 6%. Selanjutnya yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 32 orang atau 64%, yang pendidikan terakhir D-III sebanyak 4 orang atau 8% dan berpendidikan terakhir S-I sebanyak 10 orang atau 20%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini pada umumnya berpendidikan terakhir SMA/sederajat sebanyak 32 orang atau 64%.

5. Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan

Dari hasil penyebaran kuesioner maka didapat karakteristik responden berdasarkan status perkawinan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Belum Menikah	42	84
2	Menikah	7	14
3	Janda/duda	1	2
	Jumlah	**50**	**100**

Berdasarkan pengelompokan status perkawinan pada Tabel 4.5 di atas diketahui bahwa, 42 orang atau 84% responden adalah belum menikah, 7 orang atau 14% responden adalah menikah dan 1 orang atau 2% adalah janda/duda. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden pada penelitian ini adalah berstatus belum menikah yaitu sebanyak 42 orang atau 84%.

G. Jawaban Responden

Dari hasil penelitian pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sanjai Ummi Aufa Hakim di Bukitinggi maka dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan yang disebarkan. Setelah perhitungan setiap indikator variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y) yang dilakukan dengan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja (X1)

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap karyawan yang bekerja di sanjai Ummi Aufa Hakim di Bukittinggi dari segi motivasi kerja dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Yang Merasa Puas Dengan Prestasi Yang Dicapai Selama Ini

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	38	76
Setuju	11	22
Cukup setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**50**	**100**

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 diatas yang menyatakan sangat setuju 38 atau 76% responden, yang menyatakan setuju 11 atau 22% responden, cukup setuju 1 atau 2% responden, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa saya merasa puas dengan prestasi yang dicapai selama ini. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 76% atau 38 orang.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Setiap Hasil Kerja Yang Telah Dilaksanakan Layak Mendapatkan Penghargaan

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	25	50
Setuju	24	48
Cukup setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 diatas yang menyatakan sangat setuju 25 atau 50% responden, yang menyatakan setuju 24 atau 48% responden, cukup

setuju 1 atau 2% responden, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan sangat setuju dengan pernyataan setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapatkan penghargaan.. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 76% atau 38 orang.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Yang Merasa Senang Jika atasan Memberikan Pekerjaan Yang Bersifat Menantang

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	22	44
Setuju	28	56
Cukup setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 diatas yang menyatakan sangat setuju 22 atau 44% responden, yang menyatakan setuju 28 atau 56% responden, yang menyatakan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan setuju dengan pernyataan bahwa saya merasa senang jika atasan memberikan pekerjaan yang bersifat menantang. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 56% atau 28 orang.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Yang Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Yang Dibebankan

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	14	28
Setuju	36	72
Cukup setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9 diatas yang menyatakan sangat setuju 14 atau 28% responden, yang menyatakan setuju 36 atau 72% responden, yang menyatakan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan setuju dengan pernyataan bahwa saya bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 72% atau 36 orang.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Yang Ingin Mencapai Kesuksesan Dalam Bekerja

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	33	66
Setuju	17	34
Cukup setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun S2017

Berdasarkan tabel 4.10 diatas yang menyatakan sangat setuju 33 atau 66% responden, yang menyatakan setuju 17 atau 34% responden, yang

menyatakan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 66% atau 33 orang.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Mempengaruhi Perkembangan Diri Saya

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	21	42
Setuju	29	58
Cukup setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.11 diatas yang menyatakan sangat setuju 21 atau 42% responden, yang menyatakan setuju 29 atau 58% responden, yang menyatakan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan setuju dengan pernyataan pelatihan mempengaruhi perkembangan diri saya. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 58% atau 29 orang.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Yang Senang Melakukan Kerja Lembur Tanpa Diberi Tambahan Honor

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	10	20
Setuju	18	36
Cukup setuju	19	38
Tidak Setuju	3	6
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Berdasarkan tabel 4.12 diatas yang menyatakan sangat setuju 10 atau 20% responden, yang menyatakan setuju 18 atau 36% responden, yang menyatakan cukup setuju 19 atau 38% responden, yang menyatakan tidak setuju 3 atau 6% responden dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan cukup setuju dengan pernyataan saya senang bekerja lembur tanpa diberi tambahan honor. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 38% atau 19 orang.

Tabel 4.13

Tanggapan Responden Tentang Insetif/Upah Yang Didapatkan Sesuai Dengan Pekerjaan

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	21	42
Setuju	21	42
Cukup setuju	8	16
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber:Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.13 diatas yang menyatakan sangat setuju 21 atau 42% responden, yang menyatakan setuju 21 atau 58% responden, yang menyatakan cukup setuju 8 atau 16% responden, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan sangat setuju dan setuju dengan pernyataan insentif/upah yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan saya. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 42% atau 21 orang.

Tabel 4. 14

Tanggapan Responden Yang Dipromosikan Untuk Naik Jabatan/ Mendapatkan Pekerjaan Yang Lebih Baik

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	16	32
Setuju	33	66
Cukup setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.14 diatas yang menyatakan sangat setuju 16 atau 32% responden, yang menyatakan setuju 33 atau 66% responden, yang menyatakan cukup setuju 1 atau 2%, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan setuju dengan pernyataan saya dipromosikan untuk naik jabatan/mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 66% atau 33 orang.

Tabel 4.15

Tanggapan Responden Yang Mencari Cara Baru Untuk Mengatasi Kesulitan Yang Dihadapi

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	14	28
Setuju	36	72
Cukup setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer dilah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.15 diatas yang menyatakan sangat setuju 14 atau 28% responden, yang menyatakan setuju 36 atau 72% responden, yang menyatakan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan setuju dengan pernyataan saya mencari cara baru untuk mengatasi kesulitan yang saya hadapi. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 72% atau 36 orang.

Tabel 4.16

Tanggapan Responden tentang Bekerja Dapat Memenuhi Kebutuhan Spiritual Saya Berupa Kebahagiaan Dunia dan Akhirat

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	27	56
Setuju	21	42
Cukup setuju	2	4
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.16 diatas yang menyatakan sangat setuju 27 atau 56% responden, yang menyatakan setuju 21 atau 42% responden, yang menyatakan cukup setuju 2 atau 4% responden, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan sangat setuju dengan pernyataan bekerja dapat memenuhi kebutuhan spiritual saya berupa kebahagiaan dunia dan akhirat. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 56% atau 27 orang. Maksudnya disini bekerja dapat memenuhi kebutuhan dunia akhirat karena

bekerja dalam Islam merupakan suatu kewajiban dan menjadi suatu ibadah jika dikerjakan dengan ikhlas karena Allah serta menjanjikan kemuliaan. Sesuatu yang wajib jika ditinggalkan bahkan ia merupakan ibadah, maka hukumnya berdosa jika ditinggalkan termasuk bekerja. Bekerja orientasinya tidak hanya untuk pemenuhan kebutuhan pribadi tapi juga untuk memenuhi kebutuhan keluarga yang acuannya untuk kebahagiaan dunia dan membantu sesama dalam hal kebaikan yang acuannya untuk kebahagiaan akhirat.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Tentang Bekerja Dapat Memenuhi Kebutuhan Ekonomi Saya Yaitu Kebutuhan Pribadi dan Kebutuhan Keluarga

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	25	50
Setuju	23	46
Cukup setuju	2	4
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.17 diatas yang menyatakan sangat setuju 25 atau 50% responden, yang menyatakan setuju 23 atau 46% responden, yang menyatakan cukup setuju 2 atau 4%, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan sangat setuju dengan pernyataan bekerja dapat memenuhi kebutuhan ekonomi saya berupa kebutuhan pribadi dan kebutuhan keluarga. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 50% atau 25 orang.

Tabel 4.18

Tanggapan Responden tentang Bekerja dapat memenuhi kebutuhan sosial saya yaitu saya dapat membantu dalam hal kebaikan berupa infak,sedekah dan zakat

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	28	56
Setuju	22	44
Cukup setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.18 diatas yang menyatakan sangat setuju 28 atau 56% responden, yang menyatakan setuju 22 atau 44% responden, yang menyatakan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan sangat setuju dengan pernyataan bekerja dapat memenuhi kebutuhan sosial saya yaitu dapat membantu sesama dalam kebaikan berupa inak,sedekah dan zakat. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 56% atau 28 orang.

2. Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X2)

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap karyawan yang bekerja di sanjai Ummi Aufa Hakim di Bukittinggi dari segi lingkungan kerja dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Tentang Saya Lebih Bersemangat Kerja Pada Ruang Kerja Yang Bersih

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	41	82
Setuju	8	16
Cukup setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.19 diatas yang menyatakan sangat setuju 41 atau 82% responden, yang menyatakan setuju 8 atau 16% responden, yang menyatakan cukup setuju 1 atau 2%, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan sangat setuju dengan pernyataan saya lebih bersemangat kerja pada ruang kerja yang bersih. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 82% atau 41 orang.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Tentang Saya Diberikan Kewenangan dan Keleluasaan Dalam Pengambilan Keputusan

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	26	52
Setuju	21	42
Cukup setuju	3	6
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber; Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.20 diatas yang menyatakan sangat setuju 26 atau 52% responden, yang menyatakan setuju 21 atau 42% responden, yang menyatakan cukup setuju 3 atau 6%, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan sangat setuju dengan pernyataan saya diberikan kewenangan dan keleluasaan dalam pengambilan keputusan. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 52% atau 26 orang.

Tabel 4.21

Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Untuk Bekerja Lengkap

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	22	44
Setuju	25	50
Cukup setuju	3	6
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.21 diatas yang menyatakan sangat setuju 22 atau 44% responden, yang menyatakan setuju 25 atau 50% responden, yang menyatakan cukup setuju 3 atau 6%, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan setuju dengan pernyataan fasilitas untuk bekerja lengkap . Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 50% atau 25 orang.

Tabel 4.22

Tanggapan Responden Tentang Keamanan Karyawan Dalam Bekerja Terjamin

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	3	6
Setuju	38	76
Cukup setuju	9	18
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.22 diatas yang menyatakan sangat setuju 3 atau 6% responden, yang menyatakan setuju 38 atau76% responden, yang menyatakan cukup setuju 9 atau 18%, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan setuju dengan pernyataan keamanan dalam bekerja terjamin. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 76% atau 38 orang.

Tabel 4.23

Tanggapan Responden Tentang Rasa Nyaman Dengan Tata Ruang, Suhu dan Pengcahayaan di Tempat Kerja

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	12	24
Setuju	36	72
Cukup setuju	2	4
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.23 diatas yang menyatakan sangat setuju 12 atau 24% responden, yang menyatakan setuju 36 atau 72% responden, yang menyatakan cukup setuju 2 atau 4%, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan setuju dengan pernyataan saya merasa nyaman dengan adanya musik saat bekerja. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 72% atau 36 orang.

Tabel 4.24

Tanggapan Responden Tentang kenyamanan Karena ada Musik Saat Bekerja

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	28	56
Setuju	20	40
Cukup setuju	2	4
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.24 diatas yang menyatakan sangat setuju 28 atau 56% responden, yang menyatakan setuju 20 atau 40% responden, yang menyatakan cukup setuju 2 atau 4%, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan sangat setuju dengan pernyataan saya merasa nyaman dengan tata ruang, suhu dan pencahayaan di tempat kerja. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 56% atau 28 orang.

Tabel 4.25

Tanggapan Responden Tentang Suara Bising Dapat Mengganggu Kenyamanan Saat Bekerja

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	29	58
Setuju	20	40
Cukup setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.25 diatas yang menyatakan sangat setuju 29 atau 58% responden, yang menyatakan setuju 20 atau 40% responden, yang menyatakan cukup setuju 1 atau 2%, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan sangat setuju dengan pernyataan saya merasa nyaman dengan adanya musik saat bekerja. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 58% atau 29 orang.

Tabel 4. 26

Tanggapan Responden Tentang Persaingan Dengan Perusahaan Lain Membuat Karyawan Lain Tertekan

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	6	12
Setuju	42	84
Cukup setuju	2	4
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.26 diatas yang menyatakan sangat setuju 6 atau 12% responden, yang menyatakan setuju 42 atau 84% responden, yang menyatakan cukup setuju 2 atau 4%, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan setuju dengan pernyataan saya merasa karena adanya persaingan dengan perusahaan lain karyawan tertekan . Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 84% atau 42 orang.

Tabel 4. 27

Tanggapan Responden Tentang Rasa Solidaritas Antara Sesama Karyawan Tinggi

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	12	24
Setuju	36	72
Cukup setuju	2	4
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.27 diatas yang menyatakan sangat setuju 12 atau 24% responden, yang menyatakan setuju 36 atau 72% responden, yang menyatakan cukup setuju 2 atau 4%, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan setuju dengan pernyataan rasa solidaritas antara sesama karyawan tinggi. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 72% atau 36 orang.

Tabel 4. 28

Tanggapan Responden Tentang Dalam Lingkungan Kerja Hubungan Dengan Karyawan dan Atasan Baik

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	11	22
Setuju	38	76
Cukup setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.28 diatas yang menyatakan sangat setuju 11 atau 22% responden, yang menyatakan setuju 38 atau 76% responden, yang menyatakan cukup setuju 1 atau 2%, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan setuju dengan pernyataan dalam lingkungan kerja hubungan dengan karyawan dan atasan baik. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 76% atau 38 orang.

3. Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap karyawan yang bekerja di sanjai Ummi Aufa Hakim di Bukittinggi dari segi kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.29

Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Yang Saya Selesaikan Mempunyai Kualitas Yang Baik

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	32	64
Setuju	17	34
Cukup setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber; Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.29 diatas yang menyatakan sangat setuju 32 atau 64% responden, yang menyatakan setuju 17 atau 34% responden, yang menyatakan cukup setuju 1 atau 2%, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan sangat setuju dengan pernyataan pekerjaan yang saya selesaikan mempunyai kualitas yang baik. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 64% atau 32 orang.

Tabel 4.30

Tanggapan Responden Tentang Saya Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan waktunya

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	31	62
Setuju	19	38
Cukup setuju	0	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.30 diatas yang menyatakan sangat setuju 31 atau 62% responden, yang menyatakan setuju 19 atau 38% responden, yang menyatakan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan sangat setuju dengan pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 62% atau 31 orang.

Tabel 4.31

Tanggapan Responden Tentang Saya Menyelesaikan seluruh Pekerjaan Dengan Penuh Kedisiplinan

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	18	36
Setuju	31	62
Cukup setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.31 diatas yang menyatakan sangat setuju 18 atau 36% responden, yang menyatakan setuju 31 atau 62% responden, yang menyatakan cukup setuju 1 atau 2%, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan setuju dengan pernyataan saya menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan penuh kedisiplinan. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 62% atau 31 orang.

Tabel 4.32

Tanggapan Responden Tentang Saya Melakukan Pekerjaan Yang Dapat Membantu Pencapaian Tujuan Perusahaan

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	13	26
Setuju	35	70
Cukup setuju	2	4
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.32 diatas yang menyatakan sangat setuju 13 atau 26% responden, yang menyatakan setuju 35 atau 70% responden, yang menyatakan cukup setuju 2 atau 4%, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan setuju dengan pernyataan saya melakukan pekerjaan yang dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 70% atau 35 orang.

Tabel 4.33

Tanggapan Responden Tentang Saya Mempunyai Banyak Inisiatif/Ide Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	9	18
Setuju	38	76
Cukup setuju	3	6
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.33 diatas yang menyatakan sangat setuju 9 atau 18% responden, yang menyatakan setuju 38 atau 76% responden, yang menyatakan cukup setuju 3 atau 6%, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan setuju dengan pernyataan saya mempunyai banyak inisiatif/ide dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 76% atau 38 orang.

Tabel 4.34
Tanggapan Responden Tentang Saya Mampu Bekerja Sama Dengan Semua Karyawan

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	25	50
Setuju	23	46
Cukup setuju	2	4
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.34 diatas yang menyatakan sangat setuju 25 atau 50% responden, yang menyatakan setuju 23 atau 46% responden, yang menyatakan cukup setuju 2 atau 4%, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan sangat setuju dengan pernyataan saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 50% atau 25 orang.

Tabel 4.35
Tanggapan Responden Tentang Saya Selalu Melakukan Koordinasi Dengan Rekan Kerja Dalam Melaksanakan Tugas

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	12	24
Setuju	34	68
Cukup setuju	4	8
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.25 diatas yang menyatakan sangat setuju 12 atau 24% responden, yang menyatakan setuju 34 atau 68% responden, yang menyatakan cukup setuju 4 atau 8%, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan setuju dengan pernyataan saya selalu melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 68% atau 34 orang.

Tabel 4.36
Tanggapan Responden Tentang Saya Mampu Mengatur Pekerjaan Yang Menjadi Tanggung Jawab Saya

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	16	32
Setuju	31	62
Cukup setuju	3	6
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.36 diatas yang menyatakan sangat setuju 16 atau 32% responden, yang menyatakan setuju 31 atau 62% responden, yang menyatakan cukup setuju 3 atau 6%, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan setuju dengan pernyataan saya mampu mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya . Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 62% atau 31 orang.

Tabel 4.37
Tanggapan Responden Tentang Tujuan Pekerjaan Yang Saya Kerjakan Telah Didefinisikan/Diuraikan Dengan Jelas

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	8	16
Setuju	40	80
Cukup setuju	1	2
Tidak Setuju	1	2
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.37 diatas yang menyatakan sangat setuju 8 atau 16% responden, yang menyatakan setuju 40 atau 80% responden, yang menyatakan cukup setuju 1 atau 2%, yang menyatakan tidak setuju 1 atau 2% dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan setuju dengan pernyataan tujuan pekerjaan yang saya kerjakan telah didefinisikan/diuraikan dengan jelas. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 80% atau 40 orang.

Tabel 4. 38
Tanggapan Responden Tentang Saya dan Rekan Kerja Saling Menghargai Pekerjaan Yang Telah Kami Lakukan

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	9	18
Setuju	35	70
Cukup setuju	6	12
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.38 diatas yang menyatakan sangat setuju 9 atau 18% responden, yang menyatakan setuju 35 atau 70% responden, yang menyatakan cukup setuju 6 atau 12%, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa dari ke 50 responden sebagian besar mengatakan setuju dengan pernyataan saya dan rekan kerja saling menghargai pekerjaan yang telah kami lakukan. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 70% atau 35 orang.

H. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah salah satu ukuran yang menunjukan tingkat kevalidan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur.[43] Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Suatu instrumen / angket atau tes dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat , jika

[43]Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS,* ….., hal. 46

harga koefisien r hitung > 0,300 jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut di uji. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.39 berikut ini:

Tabel 4.39

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

No Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0.307	0.300	Valid
2	0.783	0.300	Valid
3	0.728	0.300	Valid
4	0.693	0.300	Valid
5	0.689	0.300	Valid
6	0.803	0.300	Valid
7	0.747	0.300	Valid
8	0.749	0.300	Valid
9	0.803	0.300	Valid
10	0.741	0.300	Valid
11	0.704	0.300	Valid
12	0.867	0.300	Valid
13	0.725	0.300	Valid

Sumber: hasil pengolahan data tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas, pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel motivasi kerja (X1) dari 13 butir pertanyaan yang ada, ditemukan semua item pernyataan yang terdiri dari item 1 sampai dengan item 13 valid. Dari hasil uji validitas diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai korelasi kritis atau 0.300. Dengan demikian semua item pernyataan variabel motivasi dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Uji validitas untuk variabel lingkungan kerja (X2) dapat dilihat pada Tabel 4.40 berikut ini :

Tabel 4.40

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0.447	0.300	Valid
2	0.654	0.300	Valid
3	0.538	0.300	Valid
4	0.325	0.300	Valid
5	0.580	0.300	Valid
6	0.568	0.300	Valid
7	0.388	0.300	Valid
8	0.544	0.300	Valid
9	0.790	0.300	Valid
10	0.790	0.300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas, pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel lingkungan kerja (X2) dari 10 butir pertanyaan yang ada, ditemukan semua item pernyataan yang terdiri dari item 1 sampai dengan item 10 valid. Dari hasil uji validitas diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai korelasi kritis atau 0.300. Dengan demikian semua item pernyataan variabel lingkungan kerja dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.41 berikut ini

Tabel 4.41

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0.356	0.300	Valid
2	0.511	0.300	Valid
3	0.646	0.300	Valid
4	0.593	0.300	Valid
5	0.678	0.300	Valid
6	0.605	0.300	Valid
7	0.527	0.300	Valid
8	0.598	0.300	Valid
9	0.678	0.300	Valid
10	0.516	0.300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas, pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dari 10 butir pertanyaan yang ada, ditemukan semua item pernyataan yang terdiri dari item 1 sampai dengan item 10 valid. Dari hasil uji validitas diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai korelasi kritis atau 0.300. Dengan demikian semua item pernyataan variabel kinerja karyawan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari hasil suatu pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula.[44] Metode yang digunakan untuk menghitung reliabilitas adalah metode *Alpha (Cronbach's)*, instrument

[44]Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS,* ….., hal. 55

yang mempunyai tingkat kehandalan lebih dari 0,60. Uji ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang valid saja.

Hasil analisis reliabilitas terhadap masing-masing instrumen penelitian diketahui bahwa nilai Koefisien *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.42 berikut ini :

Tabel 4.42

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Jumlah Item	*Cronbach Alpha*	Keterangan
1	Kinerja karyawan (Y)	10	0,857	Reliabel
2	Motivasi kerja (X1)	13	0,941	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X2)	10	0,853	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.42 hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel penelitian sebagaimana yang terlihat pada tabel di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki angka *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menandakan bahwa semua variabel penelitian memiliki kuesioner yang handal atau reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian sangat handal.

3. Uji Asumsi Klasik

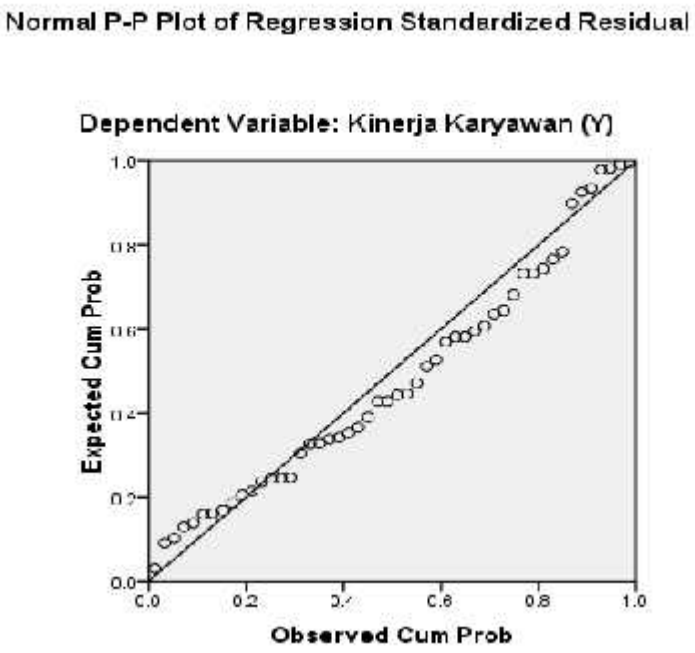
a. Uji Normalitas

Untuk melihat tingkat kenormalan suatu data perlu dilakukan uji normalitas dari data tersebut. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *scatter plot* menyatakan dimana prinsip dari

normalitas ditunjukan dengan melihat titik- titik yang mengikuti garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Adapun hasil pengolahan data untuk uji normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut :

Gambar 4.2

Uji Normalitas Variabel Penelitian



Berdasarkan gambar 4.1 pengujian normalitas terhadap ketiga variabel, ternyata titik – titik yang ada pada kolom *scater plot* mengikuti garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yang diteliti dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas memiliki hubungan satu sama lainnya. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada Tabel 4.44 di bawah ini:

Tabel 4.44

Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Motivasi Kerja (X1)	.722	1.385	Tidak Ada Multikolinearitas
2	Lingkungan Kerja (X2)	.722	1.385	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2017

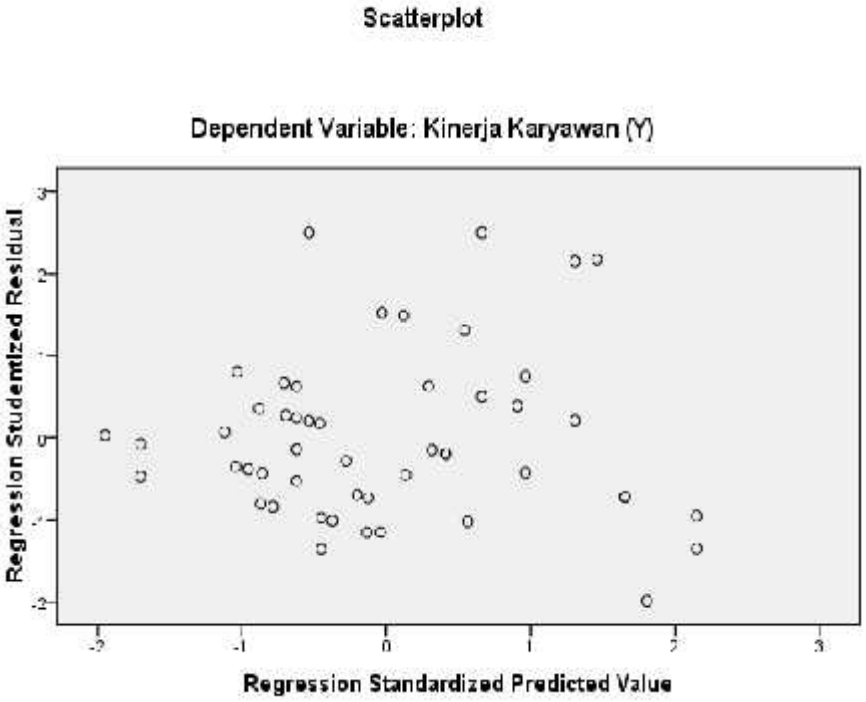
Berdasarkan hasil olahan data sebagaimana terlihat pada Tabel 4.44 diketahui bahwa nilai tolerance dari *Collinearity Statistics* mendekati 1 (satu) dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel bebas di bawah 10 (sepuluh). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji asumsi tentang uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variasi residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) untuk lebih jelaskan terlihat seperti gambar 4.2 berikut ini:

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan analisis data untuk uji heteroskedastisitas di atas terlihat dengan jelas bahwa titik tidak membentuk pola tertentu, dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tidak tampa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan sekaligus dalam rangka membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Hasil analisa regresi linier berganda dapat dijelaskan pada Tabel 4.43 berikut:

Tabel 4.43

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.115	5.937		4.399	.000
Motivasi kerja (X1)	.393	.092	.161	1.014	.016
Lingkungan Kerja (X2)	.369	.154	.276	1.741	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Kemudian nilai koefisien regresi masing–masing variabel diatas dapat disubtitusikan ke dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Y = 26,115 + 0,393 X1 + 0,369 X2

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Motivasi kerja

X2 = Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan dibawah ini :

a) Nilai konstanta sebesar 26,115 satuan hal ini menunjukkan bahwa sebelum dipengaruhi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, maka nilai kinerja karyawan pada Sanjai Ummi Aufa Hakim Di Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam sudah ada sebesar 26,115 satuan dengan asumsi variabel lain nol.

b) Koefisien motivasi kerja (X1) memberikan nilai sebesar 0,393 satuan yang berarti bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Sanjai Ummi Aufa Hakim Di Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam, jika motivasi meningkat atau semakin bagus maka kinerja para karyawan di Sanjai Ummi Aufa Hakim Di Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,393 sataun dan sebaliknya.

c) Koefisien lingkungan kerja (X2) memberikan nilai sebesar 0,369 satuan yang berarti bahwa jika lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja para karyawan di Sanjai Ummi Aufa Hakim Di Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,369 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.43 diatas dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan di Sanjai Ummi Aufa Hakim Di Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam. Hasil pengolahan data dengan uji t diketahui bahwa nilai hasil uji t dari variabel motivasi kerja (X1) dengan nilai signifikansi adalah sebesar 0,016. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini (α = 0,05) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan yaitu (0,016 < 0,05). Hal ini berarti motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan di Sanjai Ummi Aufa Hakim Di Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dipat diterima pada tingkat kepercayaan 95 %.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap

kinerja karyawan di Sanjai Ummi Aufa Hakim Di Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam. Hasil pengolahan data dengan uji t diketahui bahwa nilai signifikan dari hasil uji t dari variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 0,008. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini (α =0,05) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan (0,008 < 0,05) sehingga hipotesa yang di ajukan dalam penelitian ini dapat diterima dengan tingkat kepercayaan 95 %.

b. Uji F (Pengujian hipotesis secara Bersama-sama)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperlihatkan pada tabel 4.45 :

Tabel 4.45

Hasil Uji F Simultan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.639	2	28.819	4.101	.023[a]
	Residual	330.281	47	7.027		
	Total	387.920	49			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Dari hasil uji F di dapat nilai signifikansi 0,023 dan F hitung 4,101. Ini berarti bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sanjai Ummi Aufa Hakim Di Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam, karena nilai signifikansinya < 0,05, sehingga pengujian hipotesis ketiga secara bersama–sama dapat diterima.

c. Koefisien Determinan

Uji koefisien determinan ini digunakan untuk melihat kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen, apakah memiliki kontribusi atau tidak memiliki kontribusi sama sekali untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.46 berikut ini :

Tabel 4.46
Uji Koefisien Determinan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585[a]	.549	.512	2.65090

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2017

Dari hasil uji Koefisien Determinan diperoleh nilai R (*R square*) sebesar 0,549 artinya kontribusi dari variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja para karyawan di Sanjai Ummi Aufa Hakim Di Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam adalah sebesar 54,9 % sedangkan sisanya yang 45,1 % lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian yang penulis lakukan ini.

6. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sanjai Ummi Aufa Hakim di Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Dilihat dari hasil data yang diperoleh dengan uji asumsi klasik terbukti bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki data yang normal karena sudah memenuhi kriteria sesuai dengan teori yang ada, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini normal.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) di Sanjai Ummi Aufa Hakim Di Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam , artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan di Sanjai Ummi Aufa Hakim Di Bukittinggi juga meningkat, karena dengan motivasi kerja yang di berikan kepada para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, baik berupa insentif atau tunjangan atau berupa jasa yang diberikan kepada para karyawan Sanjai Ummi Aufa Hakim Di Bukittinngi Menurut Perspektif Ekonomi Islam, jika motivasi tidak ada di dalam suatu perusahaan maka yang terjadi kinerja tidak akan maksimal karena motivasi kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang positif apabila satu meningkat maka yang satunya juga akan mengalami peningkatan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motivasi kerja tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan di Sanjai Ummi Aufa Hakim Di Bukittinggi, semakin baik lingkungan kerja yang ada maka semakin maksimal juga hasil kerja yang diperoleh karena dengan suasana kerja atau lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang lengkap akan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik kedepannya, jika suasana kerja atau lingkungan kerja tidak baik maka hasil kerja atau kinerja juga akan semakin buruk atau tidak maksimal.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam Islam, memberikan ketenangan dan kenyamanan dalam sebuah tempat kerja merupakan sebuah kewajiban yang harus diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja di sanjai Ummi Aufa Hakim berdasarkan pengujian secara statistik sudah sesuai dengan perspektif Ekonomi Islam karena memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilihat pengujian hipotesis secara bersama–sama maka di dapat hasilnya bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan di Sanjai Ummi Aufa Hakim Di Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam, karena memiliki nilai signifikan yang lebih kecil dari tingkat alpha yang ditetapkan sehingga hipotesa yang di ajukan secara bersama–sama dapat diterima. Hal ini menunjukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja di sanjai Ummi Aufa Hakim sudah sesuai dengan perspektif Ekonomi Islam karena membawa pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan saja tapi juga membawa pengaruh positif terhadap karyawan itu sendiri dimana dengan adanya motivasi bekerja yang tinggi, karyawan di sanjai Ummi Aufa Hakim dapat termotivasi untuk memenuhi kebutuhan spiritual berupa kebahagiaan dunia dan akhirat, kebutuhan ekonomi berupa pemenuhan kebutuhan pribadi dan keluarga dan kebutuhan sosial berupa tindakan yang dapat membantu sesama dalam hal kebaikan berupa infak,sedekah dan zakat yang dikeluarkan.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sanjai Ummi Aufa Hakim di Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam dapat dijelaskan melalui persamaan **Y = 26,115 + 0,393 X1 + 0,369 X2.** Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 26,115 satuan hal ini menunjukkan bahwa sebelum dipengaruhi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, maka nilai kinerja karyawan pada Sanjai Ummi Aufa Hakim Di Bukittinggi sudah ada sebesar 26,115 satuan dengan asumsi variabel lain nol.
2. Koefisien motivasi kerja (X1) memberikan nilai sebesar 0,393 satuan yang berarti bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Sanjai Ummi Aufa Hakim Di Bukittinggi, jika motivasi meningkat atau semakin bagus maka kinerja para karyawan di Sanjai Ummi Aufa Hakim Di Bukittinggi juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,393 sataun dan sebaliknya.
3. Koefisien lingkungan kerja (X2) memberikan nilai sebesar 0,369 satuan yang berarti bahwa jika lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja para karyawan di Sanjai Ummi Aufa Hakim Di Bukittinggi juga

akan mengalami peningkatan sebesar 0,369 satuan dengan asumsi variabel lain tetap (*cateris paribus*).

4. Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja di sanjai Ummi Aufa Hakim sudah sesuai dengan perspektif Ekonomi Islam karena dalam bekerja orientasinya tidak hanya pada kebahagiaan duniawi saja tapi juga pada kebahagiaan akhirat dan bekerja itu dalam Islam juga merupakan sebuah kewajiban yang harus dilakukan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup dan dapat membantu sesama dalam hal kebaikan.

B. Saran

Berdasarkan analisa dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti pada bab sebelumnya maka saran yang dapat disampaikan:

1. Pimpinan sanjai Ummi Aufa Hakim pada saat ini harus meningkatkan lagi motivasi kerja terutama pada tim worknya karena dalam suatu perusahaan ini sangat dibutuhkan kerja sama yang kompak dan sejalan terhadap karyawan.
2. Sanjai Ummi Aufa Hakim agar lebih meningkatkan kinerja dari yang telah dilakukan dan didapatkan, meskipun kinerja yang telah dilakukan pada saat ini sudah baik , akan tetapi perlu dilakukan peningkatkan terus menerus. Jadi disini motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alma, Buchari, dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta.

Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujuati, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta :GrahaIlmu.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

_____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen: Teori, Kasus dan Solusi.*Bandung :Alfabeta.

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta:Laksana.

Poerwadarminta, W.J.S. 1982. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN Balai Pustaka.

P. Siagian, Sondang. 1995. *Teori Motivasi dan aplikasinya.* Jakarta:PT Rineka Cipta.

Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Siregar, Syofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS.* Jakarta: Kencana.

Sutrisno, Edi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1.Cetakan Keempat. Jakarta: Kencana.

Siswanto. 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi aksara.

Tim Akar Media. 2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia.*Jakarta: Akar Media.

Usman, Husnaini. 2010. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Ed. 3, Cet. 2. Jakarta: BumiAksara.

Haryanti, Setyani Sri dan Tri Susialisasi. 2012. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap kinerja Kepala sekolah SMPN Se-Kab. Karanganyar dengan gender sebagai variabel moderator.* Jurnal

Ekonomi Bisnis dan Perbankan (PROBANK), Vol.18, No.10 (Mei 2010).STIE-AUB, Surakarta.

Kusuma, Arta Adi. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang.* Jurnal Skripsi Universitas Negeri Semarang (UNNES)

Murdianto, Agus. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi da*n *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah.*Vol.9 edisi 1, April 2012.

http://academia.edu/12620030/TEORI_E-R-G_CLAYTON_ALDERFER_

http://digilib.mercubuana.ac.id/managet/n!@file_skripsi/Isi3593857901822.pdf

http//www.academia.edu/16831532/hakikat_bekerja_dalam_islam

Jbptunikompp-wilmanyoga-30268-10-unikom_w-i.pdf

13.-b.-.motivasi-dalam-islam-.ILVI-.1ppt.ppt

KUESIONER PENELITIAN

"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SANJAI UMMI AUFA HAKIM DI BUKITTINGGI MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM"

Pilih dan isilah dengan memberikan tanda ceklis (√) pada kolom yang telah disediakan.

A. Identitas Responden:

Jenis Kelamin	☐ Laki-laki	☐ Perempuan
Umur	☐ 15-20 tahun ☐ 21-25 tahun ☐ 26-30 tahun	☐ 31-35 tahun ☐ 36-40 tahun ☐ > 41 tahun
Lama bekerja	☐ 0-2 tahun ☐ 3-4 tahun	☐ 5-6 tahun ☐ > 7 tahun
Pendidikan terakhir	☐ SD/Sederajat ☐ SMP/Sederajat ☐ SMA/Sederajat	☐ D-III ☐ S-1 ☐ S-2
Status Perkawinan	☐ Belum Menikah ☐ Menikah	☐ Janda/Duda

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon kuesioner diisi oleh saudara/i untuk menjawab semua pernyataan yang telah disediakan.
2. Berikan tanda ceklis (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh sebab itu, usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Saya mengucapkan terima kasih kepada saudara/i atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

Keterangan bobot penilaian (alternative jawaban responden):

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Cukup Setuju (CS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Alternatif Jawaban				
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1
1	Pekerjaan yang saya selesaikan mempunyai kualitas yang baik.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya.					
3	Saya menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan penuh kedisiplinan.					
4	Saya melakukan pekerjaan yang dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan.					
5	Saya mempunyai banyak inisiatif/ide dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan.					
7	Saya selalu melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas.					
8	Saya mampu mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
9	Tujuan pekerjaan yang saya kerjakan telah didefinisikan/diuraikan dengan jelas.					
10	Saya dan rekan kerja saling menghargai pekerjaan yang telah kami lakukan.					

Motivasi kerja

No	Pernyataan Variabel (X1) Motivasi Kerja	Alternatif Responden				
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1
1	Saya merasa puas dengan prestasi yang saya capai selama ini.					
2	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapatkan penghargaan.					
3	Saya merasa senang jika atasan memberikan pekerjaan yang bersifat menantang.					
4	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan.					
5	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja.					
6	Pelatihan mempengaruhi perkembangan diri saya.					
7	Saya senang melakukan kerja lembur tanpa diberi tambahan honor.					
8	Insentif/ upah yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan saya.					
9	Saya dipromosikan untuk naik jabatan/ mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.					
10	Saya mencari cara baru untuk mengatasi kesulitan yang saya hadapi.					
11	Dengan bekerja terpenuhi kebutuhan spiritual saya yaitu kebahagiaan dunia dan akhirat karena bekerja bernilai ibadah jika diniatkan karena Allah SWT.					
12	Dengan bekerja terpenuhi kebutuhan ekonomi saya yaitu kebutuhan pribadi dan keluarga.					
13	Dengan bekerja terpenuhi kebutuhan sosial saya yaitu dapat membantu sesame dalam hal kebaikan berupa infak, sedekah dan zakat.					

Lingkungan Kerja

No	Pernyataan Variabel (X2) Lingkungan Kerja	Alternatif Responden				
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1
1	Saya lebih bersemangat kerja pada ruang kerja yang bersih.					
2	Saya diberikan kewenangan dan keleluasaan dalam pengambilan keputusan.					
3	Fasilitas untuk bekerja lengkap					
4	Keamanan karyawan dalam bekerja terjamin					
5	Saya merasa nyaman dengan tata ruang, suhu dan pencahayaan di tempat kerja.					
6	Saya merasa nyaman dengan adanya musik saat bekerja.					
7	Suara bising dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja.					
8	Saya merasa karena adanya persaingan dengan perusahaan lain karyawan tertekan.					
9	Rasa solidaritas antara sesama karyawan tinggi					
10	Dalam lingkungan kerja hubungan dengan kerja dan atasan baik.					

LAMPIRAN 2: TABULASI DATA

Tabulasi Data Motivasi Kerja

No	X1													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Total
1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	61
2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	61
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
7	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	57
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
9	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	57
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
11	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	57
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	61
13	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	61
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
21	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	57
22	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	61
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
27	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	51
28	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	53
29	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	56
30	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	55
31	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	52

32	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	**50**
33	5	5	5	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	**54**
34	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	**50**
35	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	**52**
36	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	**55**
37	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	**53**
38	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	**52**
39	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	**53**
40	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	**55**
41	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	**56**
42	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	**54**
43	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	**55**
44	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	**52**
45	5	5	5	4	5	5	2	4	4	4	3	3	5	**54**
46	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4	4	**55**
47	5	4	4	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	**55**
48	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	**53**
49	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	**54**
50	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	5	**54**

Tabulasi Data Lingkungan Kerja

	X2										
No	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**Total**
1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	**43**
2	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	**47**
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	**43**
4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	**47**
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	**44**
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	**43**
7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	**43**
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	**49**
9	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	**47**
10	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	**47**
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	**49**
12	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	**47**
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	**49**
14	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	**43**

15	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	**47**
16	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	**42**
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	**49**
18	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	**45**
19	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**38**
20	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	**42**
21	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	**42**
22	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	**44**
23	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	**42**
24	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	**38**
25	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	**44**
26	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	**42**
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**41**
28	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	**40**
29	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	**40**
30	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	**45**
31	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	**42**
32	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	**42**
33	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	**41**
34	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	**45**
35	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	**41**
36	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	**43**
37	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	**42**
38	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	**43**
39	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	**42**
40	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	**41**
41	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	**44**
42	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	**42**
43	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	**46**
44	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	**37**
45	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	**40**
46	5	5	4	3	5	4	3	5	4	4	**42**
47	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	**42**
48	5	4	5	4	5	3	5	4	3	3	**41**
49	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	**44**
50	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	**42**

Tabulasi Data Kinerja Karyawan

	Y										
No	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**Total**
1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	**43**
2	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	**45**
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	**43**
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	**45**
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
7	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	**47**
8	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	**43**
9	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	**46**
10	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	**43**
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
14	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	**45**
15	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	**43**
16	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	**43**
17	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	**42**
18	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	**47**
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
20	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	**43**
21	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	**42**
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**41**
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**41**
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**41**
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**41**
26	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	**44**
27	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	**41**
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	**42**
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	**41**
30	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	**45**
31	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	**44**
32	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	**43**
33	3	5	5	3	5	5	4	5	2	3	**40**
34	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	**40**

35	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	**41**
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	**41**
37	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	**43**
38	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	**43**
39	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	**42**
40	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	**43**
41	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	**42**
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	**49**
43	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	**47**
44	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	**41**
45	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	**44**
46	5	5	4	4	3	5	4	3	4	3	**40**
47	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	**39**
48	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	**40**
49	5	4	4	4	3	5	4	3	5	3	**40**
50	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	**43**

UJI VALIDITAS

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.941	.940	13

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi kerja 1	4.9333	.25371	30
Motivasi kerja 2	4.6667	.47946	30
Motivasi kerja 3	4.5000	.50855	30
Motivasi kerja 4	4.3667	.49013	30
Motivasi kerja 5	4.7333	.44978	30
Motivasi kerja 6	4.4667	.50742	30
Motivasi kerja7	4.2000	.66436	30
Motivasi kerja 8	4.6000	.56324	30
Motivasi kerja 9	4.4667	.50742	30
Motivasi kerja10	4.3667	.49013	30
Motivasi kerja 11	4.5333	.68145	30
Motivasi kerja 12	4.4333	.50401	30
Motivasi kerja 13	4.3667	.49013	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi kerja 1	53.7000	25.459	.307	.945
Motivasi kerja 2	53.9667	22.516	.783	.934
Motivasi kerja 3	54.1333	22.533	.728	.936
Motivasi kerja 4	54.2667	22.823	.693	.937
Motivasi kerja 5	53.9000	23.128	.689	.937
Motivasi kerja 6	54.1667	22.213	.803	.933
Motivasi kerja 7	54.4333	21.289	.747	.936
Motivasi kerja 8	54.0333	22.033	.749	.935
Motivasi kerja 9	54.1667	22.213	.803	.933
Motivasi kerja10	54.2667	22.616	.741	.935
Motivasi kerja11	54.1000	21.403	.704	.938
Motivasi kerja12	54.2000	21.959	.867	.931
Motivasi kerja13	54.2667	22.685	.725	.936

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
58.6333	26.309	5.12925	13

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.853	.855	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Lingkungan Kerja 1	4.7667	.50401	30
Lingkungan Kerja 2	4.6667	.54667	30
Lingkungan Kerja 3	4.5333	.62881	30
Lingkungan Kerja 4	3.9000	.40258	30
Lingkungan Kerja 5	4.1333	.43417	30
Lingkungan Kerja 6	4.6000	.49827	30
Lingkungan Kerja 7	4.6667	.47946	30
Lingkungan Kerja 8	4.1333	.34575	30
Lingkungan Kerja 9	4.3333	.47946	30
Lingkungan Kerja 10	4.3333	.47946	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan Kerja 1	39.3000	8.562	.447	.849
Lingkungan Kerja 2	39.4000	7.834	.654	.830
Lingkungan Kerja 3	39.5333	7.844	.538	.844
Lingkungan Kerja 4	40.1667	9.178	.325	.856
Lingkungan Kerja 5	39.9333	8.478	.580	.837
Lingkungan Kerja 6	39.4667	8.257	.568	.838
Lingkungan Kerja 7	39.4000	8.800	.388	.853
Lingkungan Kerja 8	39.9333	8.892	.544	.842
Lingkungan Kerja 9	39.7333	7.789	.790	.818
Lingkungan Kerja 10	39.7333	7.789	.790	.818

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
44.0667	10.133	3.18329	10

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.857	.862	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan 1	4.8000	.40684	30
Kinerja Karyawan 2	4.6333	.49013	30
Kinerja Karyawan 3	4.3667	.49013	30
Kinerja Karyawan 4	4.2333	.43018	30
Kinerja Karyawan 5	4.1333	.34575	30
Kinerja Karyawan 6	4.5667	.50401	30
Kinerja Karyawan 7	4.3667	.49013	30
Kinerja Karyawan 8	4.2667	.44978	30
Kinerja Karyawan 9	4.1333	.34575	30
Kinerja Karyawan 10	4.0667	.44978	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Karyawan 1	38.7667	7.633	.356	.859
Kinerja Karyawan 2	38.9333	7.030	.511	.848
Kinerja Karyawan 3	39.2000	6.717	.646	.835
Kinerja Karyawan 4	39.3333	7.057	.593	.841
Kinerja Karyawan 5	39.4333	7.220	.678	.837
Kinerja Karyawan 6	39.0000	6.759	.605	.840
Kinerja Karyawan 7	39.2000	6.993	.527	.847
Kinerja Karyawan 8	39.3000	6.976	.598	.840
Kinerja Karyawan 9	39.4333	7.220	.678	.837
Kinerja Karyawan 10	39.5000	7.155	.516	.847

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.5667	8.599	2.93238	10

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X2), Motivasi kerja (X1)[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585[a]	.549	.512	2.65090

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.639	2	28.819	4.101	.023[a]
	Residual	330.281	47	7.027		
	Total	387.920	49			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.115	5.937		4.399	.000
	Motivasi kerja (X1)	.393	.092	.161	1.014	.016
	Lingkungan Kerja (X2)	.369	.154	.276	1.741	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi kerja(X1)	.722	1.385
	Lingkungan Kerja (X2)	.722	1.385

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	28.657	.39	.86	.03
	3	.002	38.321	.61	.14	.97

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

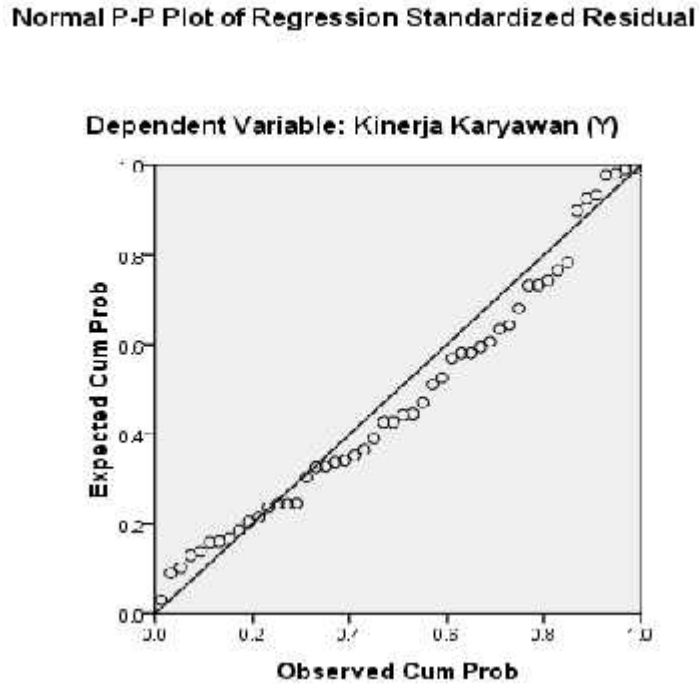
Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	40.9267	45.3692	43.0400	1.08457	50
Std. Predicted Value	-1.948	2.148	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.382	.975	.625	.179	50
Adjusted Predicted Value	40.9169	45.8037	43.0379	1.11658	50
Residual	-4.99521	6.54168	.00000	2.59623	50
Std. Residual	-1.884	2.468	.000	.979	50
Stud. Residual	-1.987	2.501	.000	1.015	50
Deleted Residual	-5.55394	7.03178	.00208	2.78887	50
Stud. Deleted Residual	-2.054	2.657	.010	1.043	50
Mahal. Distance	.039	5.653	1.960	1.694	50
Cook's Distance	.000	.263	.025	.053	50
Centered Leverage Value	.001	.115	.040	.035	50

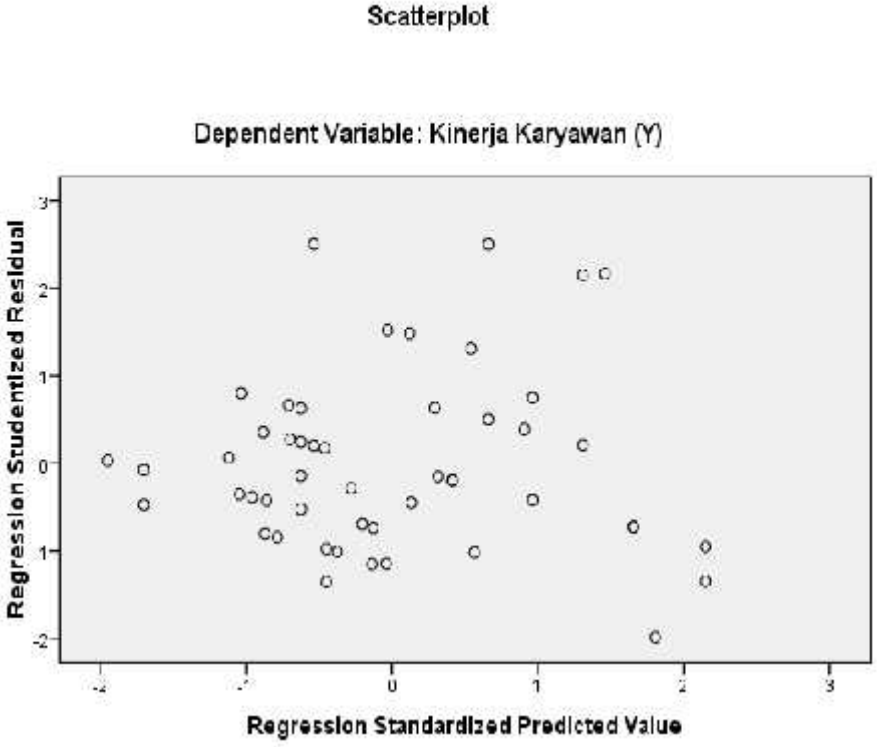
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

UJI NORMALITAS

Charts



UJI HETEROSKEDASTISITAS



Inter-Item Correlation Matrix

	Motivasi k 1	Motivasi k 2	Motivasi k 3	Motivasi k 4	Motivasi k 5	Motivasi k 6	Motivasi k 7	Motivasi k 8	Motivasi k 9	Motivasi k 10	Motivasi k 11	Motivasi k 12	Motivasi 13
Motivasi k 1	1.000	.378	.267	.203	.443	.250	.082	.290	.250	.203	.213	.234	.203
Motivasi k 2	.378	1.000	.566	.391	.853	.520	.541	.894	.520	.538	.879	.618	.391
Motivasi k 3	.267	.566	1.000	.623	.603	.802	.408	.361	.802	.623	.398	.874	.484
Motivasi k 4	.203	.391	.623	1.000	.459	.536	.720	.300	.536	.856	.323	.591	.856
Motivasi k 5	.443	.853	.603	.459	1.000	.564	.300	.653	.564	.459	.593	.527	.459
Motivasi k 6	.250	.520	.802	.536	.564	1.000	.532	.555	1.000	.536	.452	.935	.675
Motivasi k 7	.082	.541	.408	.720	.300	.532	1.000	.682	.532	.720	.746	.659	.720
Motivasi k 8	.290	.894	.361	.300	.653	.555	.682	1.000	.555	.425	.934	.632	.425
Motivasi k 9	.250	.520	.802	.536	.564	1.000	.532	.555	1.000	.536	.452	.935	.675
Motivasi k10	.203	.538	.623	.856	.459	.536	.720	.425	.536	1.000	.427	.591	.856
Motivasi k11	.213	.879	.398	.323	.593	.452	.746	.934	.452	.427	1.000	.609	.323
Motivasi 12	.234	.618	.874	.591	.527	.935	.659	.632	.935	.591	.609	1.000	.591
Motivasi k13	.203	.391	.484	.856	.459	.675	.720	.425	.675	.856	.323	.591	1.000

Inter-Item Correlation Matrix

	Lingkungan kerja 1	Lingkungan Kerja 2	Lingkungan Kerja 3	Lingkungan Kerja 4	Lingkungan Kerja 5	Lingkungan Kerja 6	Lingkungan Kerja 7	Lingkungan Kerja 8	Lingkungan Kerja 9	Lingkungan Kerja 10
Lingkungan Kerja 1	1.000	.834	.406	.051	.305	.027	.095	.185	.333	.333
Lingkungan Kerja 2	.834	1.000	.736	.313	.339	.253	.088	.243	.439	.439
Lingkungan Kerja 3	.406	.736	1.000	.490	.236	.154	-.191	.296	.534	.534
Lingkungan Kerja 4	.051	.313	.490	1.000	.276	.309	.000	.099	.179	.179
Lingkungan Kerja 5	.305	.339	.236	.276	1.000	.414	.387	.796	.442	.442
Lingkungan Kerja 6	.027	.253	.154	.309	.414	1.000	.866	.320	.577	.577
Lingkungan Kerja 7	.095	.088	-.191	.000	.387	.866	1.000	.277	.500	.500
Lingkungan Kerja 8	.185	.243	.296	.099	.796	.320	.277	1.000	.555	.555
Lingkungan Kerja 9	.333	.439	.534	.179	.442	.577	.500	.555	1.000	1.000
Lingkungan Kerja 10	.333	.439	.534	.179	.442	.577	.500	.555	1.000	1.000

Inter-Item Correlation Matrix

	Kinerja Karyawan 1	Kinerja Karyawan 2	Kinerja Karyawan 3	Kinerja Karyawan 4	Kinerja Karyawan 5	Kinerja Karyawan 6	Kinerja Karyawan 7	Kinerja Karyawan 8	Kinerja Karyawan 9	Kinerja Karyawan 10
Kinerja Karyawan 1	1.000	.484	.208	.079	.196	.572	.208	.113	.196	.075
Kinerja Karyawan 2	.484	1.000	.292	.093	.298	.870	.148	.146	.298	.428
Kinerja Karyawan 3	.208	.292	1.000	.562	.312	.386	.856	.636	.312	.198
Kinerja Karyawan 4	.079	.093	.562	1.000	.479	.164	.562	.915	.479	.273
Kinerja Karyawan 5	.196	.298	.312	.479	1.000	.343	.312	.429	1.000	.828
Kinerja Karyawan 6	.572	.870	.386	.164	.343	1.000	.247	.223	.343	.436
Kinerja Karyawan 7	.208	.148	.856	.562	.312	.247	1.000	.480	.312	.042
Kinerja Karyawan 8	.113	.146	.636	.915	.429	.223	.480	1.000	.429	.250
Kinerja Karyawan 9	.196	.298	.312	.479	1.000	.343	.312	.429	1.000	.828
Kinerja Karyawan 10	.075	.428	.198	.273	.828	.436	.042	.250	.828	1.000

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : **Mutiara Dewi**

Nim : 3213.122

Tempat/ Tgl Lahir : Padang Bukit, 27 Juli 1994

Agama : Islam

Jurusan : Ekonomi Islam

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Alamat : Padang Bukit, Nagari Lubuk Pandan, Kec. 2x11 Enam Lingkung, Kab. Padang Pariaman.

Nama Orang Tua,

Ayah : Masrefri

Ibu : Marlena

Riwayat Pendidikan:

1. Sekolah Dasar Negeri (SDN) 08 2x11 Enam Lingkung tamat tahun 2007
2. Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 2x11 Enam Lingkung tamat tahun 2010
3. Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 2x11 Enam Lingkung tamat tahun 2013
4. IAIN Bukittinggi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam tamat tahun 2017.