



Volume 2, Issue 2, October 2023

Reinforce: Journal of Sharia Management

Faculty of Islamic Economic and Business

Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung
Jl. Mayor Sujadi Timur No. 46 Tulungagung Jawa Timur 66221 Indonesia
Website: <http://ejournal.uinsatu.ac.id/index.php/reinforce>

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT NUANSA UMAT JATIM PAMEKASAN

Reza Mubarak^{1*}, Asep Maulana², Umarul Faruq³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Madura

*rezamubarak@iainmadura.ac.id



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Abstrak: Sistem Ekonomi Islam melarang riba dan akumulasi kekayaan yang tidak adil pada satu pihak tertentu. Secara praktis, perlu dilakukan sosialisasi yang luas mengenai berbagai produk, layanan, prinsip dasar hubungan antara lembaga keuangan dan nasabah, serta cara berusaha yang halal dalam lembaga keuangan syariah. Salah satu faktor penting bagi keberhasilan lembaga keuangan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang baik dan benar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BMT NU Jatim di Kabupaten Pamekasan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 58 orang dan pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Data yang digunakan berasal dari data primer yang dikumpulkan melalui kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan motivasi kerja.

Kata Kunci: kinerja; lingkungan kerja; motivasi kerja, regresi linear berganda.

Abstract: The Islamic Economic System prohibits usury (riba) and the unfair accumulation of wealth by specific parties. In practical terms, there is a need for widespread dissemination regarding various products, services, the fundamental principles of the relationship between financial institutions and customers, and the permissible ways of conducting business in Islamic finance. Employee performance and productivity are crucial factors for the success of financial institutions. Proper and effective human resource management can enhance employee performance and enable the achievement of company goals. This research aims to determine the influence of the work environment and work motivation on employee performance at BMT NU Jatim in the Pamekasan Regency. The research methodology employs a quantitative approach with a population of 58 individuals, and a saturated sampling technique is used to select the sample. The primary data used in this study are collected through

questionnaires. The data analysis technique employed is multiple linear regression analysis. The analysis results indicate that the work environment has a positive and significant impact on employee performance, as does work motivation.

Keywords: *performance; work environment; work motivation; multiple linear regression.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi perlu memiliki kemampuan untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia dan cara mengelolanya. Manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang diharapkan dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Supriyanto & Mukzam, 2018). Struktur organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku organisasi karena faktor-faktor utama yang memengaruhi perilaku individu dan kelompok adalah tugas dan hubungan wewenang. Dalam suatu organisasi, terdapat tiga elemen dasar yang saling melengkapi, yaitu SDM (sekelompok orang), kerjasama, dan tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, deskripsi pekerjaan di dalam organisasi sangat penting guna memastikan penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam organisasi sebagai panduan kerja bagi setiap individu. (Panji, 2011). Sumber daya manusia termasuk aset paling utama organisasi dan mempunyai peran yang sangat strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Hal ini disebabkan, sumber daya manusia adalah tulang punggung dalam menjalankan suatu roda kegiatan operasional suatu perusahaan. Oleh karena itu, penyediaan sumber daya manusia sebagai motor penggerak perusahaan haruslah dipersiapkan sedini mungkin dan semaksimal mungkin (Kasmir, 2007).

Dengan adanya persaingan yang ketat akan mendorong semua perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan agar produk/jasa yang dihasilkan bisa bersaing dipasaran dan juga sesuai dengan target awal. Selain itu, perusahaan perlu mengetahui juga memenuhi kebutuhan setiap karyawan agar karyawan bisa bekerja dengan maksimal (Kiki Rindy Arini, 2015). Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan oleh perusahaan, dan juga harus mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, meningkatkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah-ubah. Oleh karena itu, upaya untuk

meningkatkan kinerja karyawan merupakan tanggung jawab manajemen yang paling serius. Karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan tergantung kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Wibowo, 2016).

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi baik buruknya lembaga keuangan yaitu kinerja karyawannya sendiri. Kinerja adalah tentang pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Dalam hal ini kinerja karyawan termasuk tanggung jawab manajemen sumber daya manusia dan tujuannya adalah untuk memberikan kontribusi demi kemajuan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja: karyawan (kemampuan dan pengalaman sebelumnya), praktik sumber daya manusia, dan lingkungan kerja. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kerjanya (Santoso & Widodo, 2022).

Fokus konsep ini lebih pada “masukan dan efektifitas” suatu ukuran yang dikatakan dengan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas dan waktu) tercapai tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari pegawainya juga dan tidak hanya dari kemampuan karyawan yang dimiliki. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak berarti bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat (Edilius, dkk, 1992).

Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan berdampak langsung pada pendapatan perusahaan. Sedarmayanti dalam bukunya menyatakan bahwa secara global jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Surjosuseno, 2015). Ada tantangan penyesuaian terhadap pasar dan lingkungan kerja serta bagaimana kita dapat mendayagunakan sumber daya yang ada. Secara simultan, ini harus dilakukan oleh organisasi. De Wit dan Mayer menyebutkan hal ini sebagai *paradox of market and resources* (Amir, 2019).

Hal lain yang tak kalah penting adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan suatu semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi juga disebut sebagai pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang karyawan akan ikut menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapai

di tempat kerja. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan akan semakin loyal terhadap organisasi atau pun lembaga dan semakin termotivasi untuk bekerja dengan penuh dedikasi yang tinggi. Karyawan yang memiliki sikap senang bekerja dan memiliki kepuasan dalam bekerja akan memepersbesar kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal (Yuniar et al., 2016).

Motivasi sangat penting karna karyawan agar dapat bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal. Motivasi akan semakin penting karena pimpinan memberikan tugas pada bawahan untuk dikerjakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Perusahaan bukan hanya mengharap karyawannya yang berkualitas dalam kemampuan tapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Yuniar et al., 2016).

Memotivasi seseorang tidak semudah yang dipikirkan, kenyataanya walaupun penggajian telah diatur dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perusahaan, hal tersebut belum menjadi jaminan bahwa para karyawan otomatis akan bersungguh-sungguh dalam bekerja, karena bisa saja pada saat jam kerja karyawan tidak ada di tempat kerja justru memanfaatkan waktu dengan bersantai-santai dan melalaikan tugasnya (Yuniar et al., 2016).

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan mengenai hubungan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian (Santoso & Widodo, 2022), (Surjosuseno, 2015), (Supriyanto & Mukzam, 2018) menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, tetapi dari penelitian (Logahan et al., 2012) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, hasil dari penelitian (Surjosuseno, 2015), (Kiki Rindy Arini, 2015), dan (Supriyanto & Mukzam, 2018) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari semua penelitian tersebut, lokasi penelitiannya masih belum dilakukan di lembaga keuangan.

Salah satu lembaga keuangan yang sedang mengalami perkembangan adalah BMT NU (*Baitul Mal wa Tamwil* Nuansa Umat) Jatim yang muncul karena keprihatinan dari pengurus MWC NU (Majelis Wakil Cabang Nahdatul Ulama) terhadap situasi masyarakat Sumenep secara umum dan masyarakat kecamatan Gapura secara khusus, yang terdampak oleh penyebaran praktik rentenir dengan tingkat bunga

bulanan mencapai 50%, yang jelas-jelas memberatkan usaha mereka dan menghambat pertumbuhannya. Salah satu tantangan utama bagi pengurus pada awal pendiriannya adalah untuk meyakinkan kembali semua pendiri BMT NU. Selain itu, pengurus harus bekerja keras untuk meyakinkan masyarakat bahwa BMT NU benar-benar bermanfaat dalam meningkatkan usaha mikro dan menengah serta menjamin keamanan dan ketentraman simpanan mereka karena dikelola secara profesional dan bebas dari praktik riba yang diharamkan oleh Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* (BMT NU Jawa Timur, 2004).

Perkembangan yang sangat signifikan baik dari segi aset, jumlah kantor cabang dan jumlah anggota/nasabah BMT NU Jatim di tengah-tengah kerasnya persaingan diantara lembaga-lembaga keuangan di Indonesia yang dimana secara langsung memberikan pengaruh kepada kinerja karyawannya. Maka dari itu, diperlukanlah beberapa indikator penyeimbang kinerja karyawan agar tetap dalam tonggak kinerja yang baik. Sehingga, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan.

Dalam penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu: dua variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat). Dua variabel independen tersebut adalah Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Lingkungan kerja memiliki tiga indikator menurut Nitisemito yang dikutip oleh Agung Prihanthoro, yaitu hubungan antar karyawan, suasana kerja dan fasilitas kerja (Winata, 2022). Kemudian, Motivasi Kerja memiliki lima indikator, yaitu kebutuhan fisiologis/fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk disukai, kebutuhan akan harga diri atau pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri (Jusmaliani, 2023). Dan, Kinerja Karyawan memiliki enam indikator, yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), ketepatan waktu (jangka waktu), efektifitas biaya, kebutuhan untuk *supervise* dan dampak interpersonal (Kaswan, 2012).

KAJIAN PUSTAKA

1. Sumber Daya Manusia

Ada dua konsep dasar yang terkait dengan sumber daya manusia. Konsep pertama menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan upaya kerja atau jasa yang dapat ditingkatkan dalam proses produksi. Konsep kedua menyatakan bahwa sumber daya manusia merujuk kepada individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja dan memberikan jasa atau upaya kerja tersebut. (Sumarsono, 2004). Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan hidup atau mati suatu organisasi perusahaan. Adapun peran sumber daya manusia adalah sebagai berikut (Ardana et al., 2014):

a. Sumber Daya Manusia Pengemban Misi Perusahaan

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang ditetapkan bersama dengan sasaran dan tujuan yang ingin dicapai. Keberhasilan mencapai hal-hal tersebut sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas tersebut secara efektif.

b. Sumber Daya Manusia Sebagai Pimpinan Perusahaan

Pentingnya peran pemimpin dalam mencapai kesuksesan perusahaan tidak dapat diabaikan, karena pemimpin berperan sebagai penentu dan bertanggung jawab dalam mengambil keputusan terkait kebijakan perusahaan.

c. Sumber Daya Manusia Sebagai Pekerja

Karyawan dapat mencapai performa terbaik mereka di perusahaan jika mereka memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas yang mereka jalankan.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada prestasi kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan kualitas dan jumlah yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut (Kasmir, 2007), "Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu." Indikator-indikator dalam Kinerja Karyawan adalah:

a. Kualitas

Penilaian terhadap sejauh mana atau tingkat keberhasilan pelaksanaan suatu aktivitas dapat dilakukan dengan melihat sejauh mana kesesuaian dengan cara ideal dalam menjalankan kegiatan atau mencapai tujuan yang diinginkan dari aktivitas tersebut.

b. Kuantitas

Hasil yang dihasilkan dapat diungkapkan dalam bentuk nilai moneter, seperti dalam mata uang dolar atau rupiah, atau dapat diukur berdasarkan jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Evaluasi terhadap sejauh mana aktivitas berhasil diselesaikan dengan baik atau hasil yang dicapai sesuai dengan target waktu, didasarkan pada koordinasi dengan output lainnya dan penggunaan waktu secara optimal untuk kegiatan lainnya.

d. Efektivitas Biaya

Evaluasi terhadap sejauh mana organisasi memaksimalkan penggunaan sumber daya seperti manusia, keuangan, teknologi, dan bahan untuk mencapai keuntungan maksimal atau mengurangi kerugian dari setiap unit, dapat dilihat dalam berbagai contoh penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan Untuk Supervisi

Seorang karyawan dapat melaksanakan tugas kerjanya tanpa memerlukan bantuan atau campur tangan dari pengawas untuk mencegah dampak negatif, menjadi faktor yang perlu dipertimbangkan.

f. Dampak Interpersonal

Seorang karyawan dapat meningkatkan rasa harga diri, menunjukkan niat baik, dan bekerja sama dengan rekan kerja dan bawahan, merupakan aspek yang perlu diperhatikan (Mangkunegara, 2017).

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Faktor-faktor tersebut meliputi peralatan dan material yang digunakan, kondisi lingkungan di sekitar tempat kerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun dalam kelompok. Dalam berbagai perspektif yang ada, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik secara fisik maupun non-fisik, yang memiliki potensi memengaruhi diri mereka dan pekerjaan mereka (Winata, 2022).

(Nitisemito, 1988) menyatakan bahwa indikator-indikator Lingkungan Kerja adalah:

a. Hubungan Antar Karyawan

Interaksi sosial antara karyawan melibatkan hubungan yang saling menyelaraskan dan terhindar dari konspirasi diantara rekan kerja. Salah satu elemen yang dapat berpengaruh terhadap karyawan untuk tetap berada dalam sebuah organisasi adalah terjalannya hubungan yang selaras di antara rekan kerja. Keberadaan hubungan yang harmonis dan menggambarkan ikatan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

b. Suasana Kerja

Kondisi kerja mengacu pada lingkungan sekitar karyawan saat mereka sedang melakukan tugas-tugas pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Kondisi kerja mencakup tempat kerja, fasilitas kerja, peralatan kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan interaksi antara individu yang berada di lokasi kerja tersebut.

c. Fasilitas Kerja

Untuk mencapai kinerja yang optimal, penting untuk menggunakan peralatan yang dapat mendukung kelancaran kerja. Meskipun tidak baru, ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap merupakan salah satu faktor yang mendukung proses kerja.

4. Motivasi Kerja

(Robbins & Coulter, 2014) dalam karya mereka yang berjudul *Management*, menyatakan bahwa motivasi yaitu “Kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Menurut (Maslow, 2019), indikator-indikator dari Motivasi Kerja sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis Atau Kebutuhan Fisik

Merupakan kebutuhan yang paling mendasar, seperti memperoleh makanan, air, udara, istirahat, hubungan seksual, dan lain sebagainya.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan rasa aman mencakup segala kebutuhan akan lingkungan yang memberikan perlindungan fisik dan emosional, serta bebas dari ancaman, termasuk memiliki lingkungan yang teratur dan bebas dari kekerasan. Dalam konteks lingkungan kerja, kebutuhan ini tercermin dalam keselamatan kerja,

pengecahan praktik korupsi, jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan persiapan untuk masa pensiun di masa mendatang.

c. Kebutuhan Untuk Disukai

Setelah kebutuhan dasar fisik dan keamanan terpenuhi, muncul kebutuhan yang lebih tinggi untuk merasa dicintai dan diterima (rasa memiliki, sosial, dan cinta).

d. Kebutuhan Harga Diri Atau Pengakuan

Pada tingkat ini, seseorang merasakan dorongan untuk meraih prestasi dan mendapatkan pengakuan serta apresiasi dari orang lain.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi dalam hierarki, yaitu mencapai pencapaian diri dengan mengoptimalkan kemampuan dan potensi yang dimiliki.

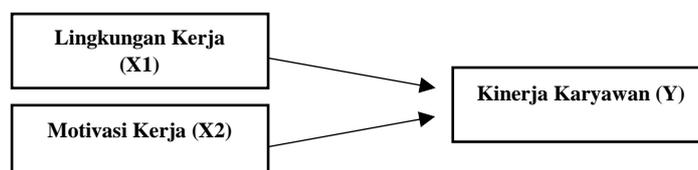
METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal, yaitu pendekatan dalam penelitian yang mencari hubungan antar satu variabel dengan variabel lain yang memiliki sebab akibat (Sugiyono, 2017).

2. Subyek Penelitian

Variabel yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Desain operasional penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Operasional Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di BMT NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan sebanyak 58 Orang dari tujuh cabang yang ada di Kabupaten Pamekasan. Berikut rincian jumlah karyawan dari masing-masing cabang di Kabupaten Pamekasan.

Tabel 1. Jumlah Karyawan BMT NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan

No	Cabang	Jumlah Karyawan
1	Pasean	8
2	Pakong	8
3	Larangan	8
4	Galis	11
5	Kadur	6
6	Tlanakan	9
7	Proppo	8
	TOTAL	58

Adapun pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh atau disebut juga sensus. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan BMT NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket kuisisioner secara tertutup. Angket tersebut diberikan kepada karyawan BMT NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan yang berisi beberapa pernyataan atau pertanyaan sehingga responden tinggal memilihnya. Angket tersebut menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang sering digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Anshori & Iswati, 2017). Pernyataan atau pertanyaan diberi skor 5-4-3-2-1, dengan menggunakan skala *likert* (sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju) sebagaimana berikut:

Tabel 2. Alternatif Jawaban dan Skor Instrumen Skala *Likert*

Alternatif Jawaban	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Kuisisioner memiliki 31 pernyataan atau pertanyaan yang mewakili tiga variabel beserta indikator-indikatornya. Berikut rincian nomor pertanyaan-pertanyaan dari kuisisionernya.

Tabel 3. Pedoman Kuisisioner

No	Variabel	Indikator	No. Pertanyaan
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	Hubungan Antar Karyawan	1,2,3
		Suasana Kerja	4,5,6
		Fasilitas Kerja	7,8,9
2	Motivasi Kerja (X ₂)	Kebutuhan Fisiologis	10,11
		Kebutuhan Rasa Aman	12,13
		Kebutuhan untuk disukai	14,15
		Kebutuhan harga diri	16,17
		Aktualisasi Diri	18,19
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	20,21
		Kualitas	22,23
		Ketepatan waktu	24,25
		Efektivitas Biaya	26,27
		Kebutuhan <i>supervise</i>	28,29
		Dampak interpersonal	30,31

Langkah-langkah pengumpulan data dengan kuisisioner adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti melakukan perizinan terlebih dahulu kepada BMT NU Jatim di kantor pusat Sumenep.
- b. Setelah mendapatkan izin, maka peneliti datang ke BMT NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan dan memberikan angket kuisisioner kepada karyawan.
- c. Setelah responden selesai mengisi angket, peneliti mengambil kembali angket dari karyawan.
- d. Melakukan *input* data agar data dapat dianalisis.

4. Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, deskripsi profil responden dan regresi linear berganda.

a. Uji Kualitas Data

Setelah data di-*input* dari kuisisioner, langkah selanjutnya mengevaluasi kualitas data dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas data menggunakan metode *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan metode

Cronbach's Alpha. Data bisa dinyatakan valid jika *P-Value* kurang dari 0,05 dan bisa dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 (Sujarweni & Endrayanto, 2012). Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Perhitungan *P-Value* dan *Cronbach's Alpha* menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

b. Deskripsi Profil Responden

Setelah data valid dan reliabel, dilakukan deskripsi profil responden berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, dan Usia untuk mengetahui karakteristik karyawan yang bekerja di BMT NU Jatim di Pamekasan.

c. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjawab tujuan penelitian ini, yaitu untuk memprediksi atau menganalisis pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Draper & Smith, 1998). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dan yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan. Model persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
X ₁	= Lingkungan Kerja
X ₂	= Motivasi kerja
α	= Konstanta
e	= Error
β ₁ dan β ₂	= Koefisien Regresi

Di dalam analisis regresi linear berganda, terdapat uji T (parsial) dan uji F (Simultan) untuk mengevaluasi apakah koefisien regresi β₁ dan β₂ yang mewakili variabel X₁ dan X₂ mempengaruhi secara signifikan terhadap Y atau tidak.

d. Uji F (Uji Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen (X₁ dan X₂) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) (Draper & Smith, 1998). Rumusan hipotesis awal (H₀) dan hipotesis alternatifnya (H_a) untuk uji F sebagai berikut:

H_0 : Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BMT Nuansa Jatim Se- Kabupaten Pamekasan.

H_a : Minimal ada satu variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan.

Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Tolak H_0 jika P-value kurang dari 0,05. Perhitungan P-Value menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

e. Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing X_1 dan X_2 terhadap Y (Draper & Smith, 1998). Rumusan hipotesis awal (H_0) dan hipotesis alternatifnya (H_a) untuk uji T sebagai berikut:

H_{01} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a1} : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{02} : Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan kinerja karyawan.

H_{a2} : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Tolak H_0 jika P-value kurang dari 0,05. Perhitungan *P-Value* menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Analisis asumsi klasik regresi juga dilakukan agar hasil analisis regresi linear berganda bisa digunakan. Asumsi klasik regresi yang dimaksud adalah tidak terjadi multikolinearitas, homoskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi dan galat berdistribusi normal (Draper & Smith, 1998). Pengujian dari keempat asumsi ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Pengujian Kualitas Data

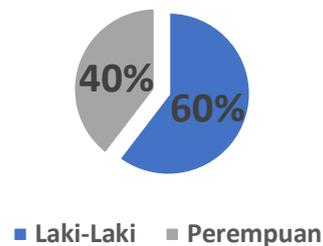
Hasil uji validitas menggunakan SPSS, didapatkan bahwa semua item pernyataan/pertanyaan memiliki nilai P-Value kurang dari 0,05 sehingga semua item pernyataan/pertanyaan di angket kuisisioner bisa dikatakan valid. Kemudian, dari hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS, didapatkan bahwa semua variabel X dan Y, yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan bisa dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,06.

2. Hasil Deskripsi Profil Responden

Informasi yang terkandung dalam deskripsi data responden ini memberikan gambaran tentang situasi atau keadaan mereka, sehingga memberikan tambahan informasi untuk memahami hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik tertentu. Karakteristik tersebut meliputi:

a. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data responden mengenai jenis kelamin karyawan BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan dapat dilihat pada gambar berikut:

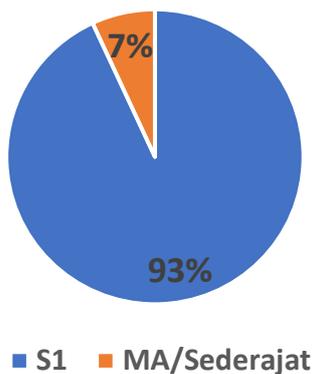


Gambar 2. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa data penelitian berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (60%) dimana karyawan laki – laki memerankan tugas di lapangan yang memerlukan sumber daya manusia yang cukup banyak dikarenakan penyesuaian dengan target pemasaran perusahaan dan juga luas lokasi yang menjadi titik pemasarannya. Setiap kantor cabang terdapat karyawan laki–laki sebanyak 4–6 0rang. Sedangkan perempuan sebanyak 23 orang (40%) dimana jumlah ini lebih sedikit dari karyawan laki – laki dikarenakan perannya dibagian pembukuan keuangan yang sebagian besar tugasnya sudah dibantu oleh teknologi komputerasi. Sehingga, porsi sumber daya manusia (SDM) untuk perempuan tidak terlalu banyak, sehingga setiap kantor cabang hanya memerlukan 1-2 orang saja.

b. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada gambar berikut:

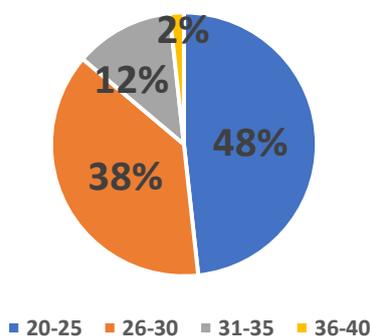


Gambar 3. Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan Gambar 3 menunjukkan bahwa data penelitian berdasarkan pendidikan terakhir S1 sebanyak 54 orang (93%) yang jumlahnya jauh lebih banyak dari pada lulusan MA/sederajat. Hal ini dikarenakan SDM lulusan S1 memiliki kompetensi keilmuan program studi yang lebih mendalam sehingga dapat mengimbangi tuntutan persaingan antar lembaga keuangan. Sedangkan untuk lulusan MA/sederajat sebanyak 4 orang (7%) lebih sedikit jumlahnya dikarenakan rata – rata karyawannya lebih dulu bergabung dengan lembaga ini sebelum ditetapkan kebijakan batas minimal pendidikan S1.

c. Profil Responden Berdasarkan Usia

Kemudian, data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. Usia Responden

Berdasarkan Gambar 4 menunjukkan bahwa data penelitian berdasarkan usia karyawan usia 20-25 tahun sebanyak 28 orang (48%), usia 26-30 tahun sebanyak 22 orang (38%) dimana mayoritas karyawan BMT rentan usianya antara 20-30 tahun lebih banyak dikarenakan SDM lebih produktif di usia ini, dalam hal kemampuan mengikuti tren perkembangan di dunia kerja. Usia 31-35 sebanyak 7 orang (12%) dan

untuk usia 36-40 sebanyak 1 orang (2%) jumlahnya lebih sedikit karena pada usia ini tingkat produktivitas kerja mulai berkurang sehingga tenaga dan pikirannya cenderung menurun.

3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan positif atau negatif antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Berikut tabel koefisien hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 4. Koefisien Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (β)
Konstanta	6.126
Lingkungan Kerja (X_1)	0.817
Motivasi Kerja (X_2)	0.325

Pada Gambar 4, hasil analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,817, Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,325 dan konstanta sebesar 6,126. Berdasarkan hasil pengujian dengan metode regresi linear berganda tersebut, maka model persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 6,126 + 0,817X_1 + 0,325X_2 + e$$

Interpretasi model persamaan regresi linear berganda tersebut sebagai berikut:

- Jika variabel X_1 dan X_2 bernilai tetap atau konstan maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 6,126.
- Setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan diprediksi akan meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Nuansa Umat Jawa Timur se Kabupaten Pamekasan sebesar 0,817.
- Setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 satuan diprediksi akan meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Nuansa Umat Jawa Timur se Kabupaten Pamekasan sebesar 0,325.

a. Hasil Uji F

Uji F berfungsi untuk mengetahui minimal ada satu variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Berikut tabel hasil uji F.

Tabel 5. Hasil Uji F

<i>R Square</i>	F_{hitung}	F_{tabel}	<i>P-Value</i>
0,506	28,115	3,162	0,000

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat *R Square*. Hasil analisis di Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,506 atau 50,6%. Hal ini berarti sebesar 50,6% kemampuan model regresi yang terdiri dari variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya ($100\% - 50,6\% = 49,4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain. Kemungkinan besar variabel-variabel tersebut adalah kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja, kondisi kerja dan kerja sama.

Kemudian, hasil uji F pada Tabel 5 diperoleh F_{hitung} sebesar 28,115 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,162. Hal ini berarti bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} . Kemudian, *P-Value* sebesar 0,000, yang berarti nilai tersebut kurang dari 0,05. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa minimal ada satu variabel independen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Se-Kabupaten Pamekasan. Oleh karena itu, pengujian dilanjutkan pada uji T (pengujian secara parsial).

b. Hasil Uji T

Uji T digunakan untuk mengukur secara terpisah kontribusi masing-masing variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berikut adalah tabel hasil uji T.

Tabel 6. Hasil Uji T

Variabel	T_{hitung}	T_{Tabel}	<i>P-Value</i>
Konstanta	0.931	-	-
Lingkungan Kerja (X_1)	5.458	2,004	0,000
Motivasi Kerja (X_2)	2.534	2,004	0,014

Dari hasil uji t pada Tabel 6 menunjukkan bahwa t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 5,458, yang lebih besar dari $t_{tabel} = 2,004$, dengan *P-Value* 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga, dapat

disimpulkan bahwa H_{01} ditolak yang berarti Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kemudian, t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 2,534, yang lebih besar dari $t_{tabel} = 2,004$, dengan $P-Value = 0,014$, yang lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak yang berarti Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Hasil Pengujian Asumsi Klasik Regresi

Asumsi Klasik Regresi yang harus terpenuhi adalah tidak terjadi multikolinearitas, homoskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi dan berdistribusi normal.

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji keeratan hubungan antar variabel independen. Menentukan ada tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Multikolinearitas diputuskan tidak terjadi jika nilai VIF kurang dari 10 (Draper & Smith, 1998). Berikut hasil dari pengujian multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF
Lingkungan Kerja (X_1)	1,190
Motivasi Kerja (X_2)	1,190

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel 1,190, yang berarti kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

a. Uji Homoskedastisitas

Pengujian homoskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dari satu residual ke residual yang lain. Jika varians dari satu residual ke residual yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas (Draper & Smith, 1998). Untuk mengetahui adanya heterokedastisitas dapat juga dilakukan dengan Uji Glejser (Gujarati, 2009). Jika masing-masing $P-Value$ lebih dari 0,05, maka dapat diputuskan terjadi homoskedastisitas. Berikut hasil dari pengujian homoskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Homoskedastisitas

Variabel	P-Value
Konstanta	-
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,436
Motivasi Kerja (X ₂)	0,261

Hasil uji homoskedastisitas pada Tabel 8 menunjukkan bahwa *P-Value* dari masing-masing variabel sebesar 0,436 dan 0,261, yang berarti lebih dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terjadi homoskedastisitas.

b. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtut waktu Watson (Gujarati, 2009). Cara mendeteksi autokorelasi adalah dengan uji Durbin-Watson. Rumusan hipotesis untuk uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

$$H_0: \rho_s = 0$$

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

Keputusan terjadinya autokorelasi bisa dilihat pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9. Keputusan dalam Uji Durbin-Watson

Hipotesis Awal (H ₀)	Keputusan	Jika
Tidak ada Autokorelasi Positif	Tolak H ₀	$0 < d_{hitung} < d_L$
Tidak ada Autokorelasi Positif	Tidak Ada Keputusan	$d_L < d_{hitung} < d_U$
Tidak ada Autokorelasi Positif dan Negatif	Terima H ₀	$d_U < d_{hitung} < 4-d_U$
Tidak ada Autokorelasi Negatif	Tidak Ada Keputusan	$4-d_U < d_{hitung} < 4-d_L$
Tidak ada Autokorelasi Negatif	Tolak H ₀	$4-d_L < d_{hitung} < 4$

Kemudian, dilakukan pengujian Durbin-Watson yang hasilnya bisa dilihat seperti berikut:

Tabel 10. Keputusan dalam Uji Durbin-Watson

d _L	d _U	4-d _L	4-d _U	d _{hitung}	Keputusan
1,505	1,647	2,494	2,352	2,258	Tidak Ada Autokorelasi

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *d_{hitung}* sebesar 2,258 yang berada di antara nilai *d_U* sebesar 1,647 dan nilai *4-d_U* sebesar 2,352 ($d_U < d_{hitung} < 4-d_U$), sehingga jika berdasarkan Tabel 9 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Draper & Smith, 1998). Uji Normalitas dapat diketahui dengan menggunakan metode uji Kolmogorov-Smirnov. Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data residual maka dapat dilihat dari P-Value. Jika P-Value lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan residual berdistribusi normal, begitu juga sebaliknya (Ghazali, 2017). Berikut hasil dari pengujian Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 11. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

Variabel	P-Value
Unstandardized Residual	0,200

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 11 menunjukkan bahwa P-Value sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

5. Pembahasan Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi linear berganda, uji F dan uji T menunjukkan bahwa besaran koefisien regresi variabel lingkungan kerja bertanda positif dan berpengaruh signifikan yang berarti Lingkungan Kerja berbanding lurus atau searah terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa jika Lingkungan Kerja di BMT NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan terjaga dengan baik, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kondisi mental dan pikiran setiap karyawan dapat dirasakan secara langsung. Lingkungan yang kondusif memiliki peran penting dalam memastikan kelancaran pelaksanaan tugas, menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung pekerjaan, serta memfasilitasi hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Hal ini berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman di lembaga ini.

Hal tersebut mendukung atau sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Santoso & Widodo (2022) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto & Mukzam (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan, baik itu dari segi hubungan atasan dengan karyawan, komunikasi, kondisi ruangan, fasilitas serta perlengkapan yang menunjang dalam proses bekerja.

6. Pembahasan Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi linear berganda, uji F dan uji T menunjukkan bahwa besaran koefisien regresi variabel motivasi kerja bertanda positif dan berpengaruh signifikan yang berarti Motivasi Kerja berbanding lurus atau searah terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi kerja dari para karyawan memberikan dampak yang positif ketika karyawan bekerja di BMT NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan.

Di samping itu, motivasi dapat meningkatkan tingkat kepercayaan diri dalam bekerja melalui munculnya semangat dalam menjalankan tugas-tugas sebagai karyawan. Selain itu, merasa senang dan terlibat dalam setiap pengambilan keputusan lembaga, serta merasa tertantang oleh tugas-tugas yang diberikan oleh atasan, akan menciptakan motivasi yang khusus bagi seorang karyawan.

Hal tersebut mendukung atau sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kiki Rindy Arini (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap karyawan sangat menginginkan motivasi sebagai sumber inspirasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Motivasi tersebut bisa berasal dari internal kantor seperti dari pimpinan kepada bawahan atau antar sesama karyawan, dan juga dari lingkungan eksternal seperti dukungan dari keluarga. Selain itu, pemberian penghargaan kepada karyawan yang mencapai prestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan dedikasi dan memberikan kontribusi yang berarti bagi lembaga ini. Selain itu, tujuan lainnya adalah untuk mendapatkan penghargaan yang telah disiapkan oleh lembaga ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan, yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan dengan besaran masing-masing 0,817 dan 0,325. Hal ini menunjukkan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Karyawan daripada Motivasi Kerja. Dan, nilai *R-Square* sebesar 0,506 atau 50,6%. menunjukkan variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan.

Oleh karena dari kedua variabel independen tersebut masih menghasilkan R-Square yang kurang maksimal, diharapkan untuk penelitian selanjutnya menambah variabel lain yang sangat memungkinkan mempengaruhi Kinerja Karyawan, seperti Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. T. (2019). *Manajemen Strategik: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- BMT NU Jawa Timur. (2004). *BMT NU Jawa Timur*. <https://bmtnujatim.com/>
- Draper, N. R., & Smith, H. (1998). *Applied Regression Analysis*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Edilius, dkk. (1992). *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghazali, I. (2017). *Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2009). *Basic Econometrics*. New York: McGraw-Hill Education.
- Jusmaliani, M. E. (2023). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2007). *Manajemen Perbankan*. Surabaya: Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kiki Rindy Arini. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1).
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1344>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya.
- Maslow, A. H. (2019). *Motivation and Personality*. New Delhi: Prabhat Prakashan.

- Nitisemito, A. S. (1988). *Manajemen Personalia: (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panji, A. (2011). *Pengantar Bisnis Pengelolaan Bisnis dalam Era Globalisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2014). *Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1).
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*, 225.
- Sujarweni, V. W., & Endrayanto, P. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono, HM. S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1).
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic. *Agora*, 3(2), 175–179.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Yuniar, B., Farida, N., & Widiartanto, W. (2016). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. KAO di Kota Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1), 334–343.