

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAJI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
BANK BRI UNIT MURADI**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**GITFIRUL RAMADAN**

**NIM: 2110401064**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI**

**KERINCI**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI  
2025 M/ 1446 H**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA BANK BRI UNIT MURADI**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Salah Satu Syarat guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)**

**Oleh:**

**GITFIRUL RAMADAN  
NIM. 2110401064**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI  
2025 M/ 1446 H**



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
**K E R I N C I**

Elvi Nilda, SE, MM  
Dosen Institut Agama Islam Negeri  
(IAIN) Kerinci

Sungai Penuh,.....Meil 2025  
Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Islam  
IAIN Kerinci  
di-

Sungai Penuh

AGENDA	
NOMOR :	105
TANGGAL :	7 Mei 2025
PARAF :	<i>[Signature]</i>

### NOTA DINAS

*Assalamualaikum, Wr, Wb*

Dengan hormat ,setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya maka kami berpendapat bahwa skripsi saudar **GITFIRUL RAMADAN** dengan NIM **2110401064** Yang Berjudul: "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI UNIT MURADI " telah dapat diajukan untuk munaqasah guna melengkapi tugas dan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi (SE) pada program studi Perbankan Syari'ah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam ( FEBI ) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci .Maka dengan ini kami ajukan Skripsi Tersebut ,kiranya diterima dengan baik.

Demikian, kami ucapkan terimakasih, semoga bermanfaat bagi agma, bangsa dan Negara.

*Wassalamu 'alaikum, Wr, Wb*

Dosen Pembimbing



Elvi Nilda, SE, MM  
NIP:19750309 200603 2 002

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gitfirul Ramadan  
Nim : 2110401064  
Jurusan : Perbankan Syari'ah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Alamat : Tamiai

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul: **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI UNIT MURADI"** murni merupakan gagasan dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing. Didalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan di cantumkan nama pengarangnya serta dicantumkan daftar rujukanya.

Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan ketidakbenaran pernyataan ini, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Sungai penuh ,Mei 2025

yang menyatakan

  
Nim: 2110401064



KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jln. Pelita IV Sungai Penuh Telp. 0748-21065 Faks. 0748-22114  
Kode Pos. 37112 Website: [www.iainkerinci.ac.id](http://www.iainkerinci.ac.id)  
Email: [info@iainkerinci.ac.id](mailto:info@iainkerinci.ac.id)

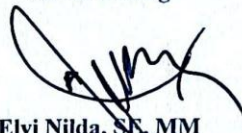
### PENGESAHAN

Skripsi ini telah dimunaqasyahkan oleh sidang Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci pada hari 15 Mei 2025 dan telah diterima sebagai bagian dari syarat-syarat yang harus dipenuhi guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

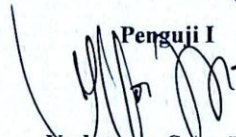
Sungai Penuh, Mei 2025

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) KERINCI

Ketua Sidang




Elvi Nilda, SE, MM  
NIP. 197503092000032002



Yudesman, S.Ag, M.Ag  
NIP. 197212311998031010

Penguji II



Wiyan Mailindra M.Si  
NIP. 199205032020121007

## PERSEMBAHAN DAN MOTTO

### Persembahan

*Ananda Persembahkan Skripsi ini Dengan Penuh*

*Cinta Karena Allah SWT, Kepada:*

*Ibunda Aisyah Dan Ayahanda Zulkifli, yang tiada henti-hentinya*

*Mendo'akan, memotivasi, memberikan perhatian, nasehat dan pengorbanan yang tulus, serta kasih sayang yang tidak henti diberikan kepada ananda*

*Terima kasih Abang terbaikku Zedo Saputra yang selalu menjadi malaikat pengingat disaat aku mulai lupa dengan tanggung jawab, terima kasih untuk selalu menjadi inspirasi dan orang tua kedua setelah ibu dan ayah*

*Rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kerinci Angkatan 2021.*

### Motto

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ  
وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya : " Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya. (Q.S Al-Ma'idah :2)

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ الْمَلِكِ الْحَقِّ الْمُبِينِ، الَّذِي حَبَّأَنَا بِالْإِيمَانِ وَالْيَقِينِ. اَللَّهُمَّ صَلِّ عَلَي سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ، خَاتَمِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ، وَعَلَى آلِهِ الطَّيِّبِينَ، وَأَصْحَابِهِ الْأَخْيَارِ أَجْمَعِينَ، وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ. أَمَّا بَعْدُ

Alhamdulillah puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Unit Muradi”. Shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing umat manusia dari alam kejahilan kepada alam kebenaran. Semoga isi dan makna yang terkandung di dalam skripsi ini dapat dipahami di lembaga pendidikan dan segenap pembaca, kemudian selanjutnya Peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

- 1 Bapak Dr. Ja'far Ahmad, S.Ag., M.Si Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci, dan bapak Dr. Faizin, M.Pd selaku Wakil Rektor I, dan Bapak Dr. Ahmad Jamin, S.Ag, S.IP, M.Ag Selaku Wakil Rektor II , dan Bapak Dr. Halil Khusairi, M.Ag selaku Wakil Rektor III yang telah memberikan pengarahannya dan bantuan kepada penulis
- 2 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) dan Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan serta dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) yang selama ini telah mencurahkan

seganap ilmu yang dimiliki dan membimbing peneliti dalam memahami segala ilmu yang dipelajari, yang telah membantu peneliti baik dalam menyelesaikan administrasi, langkah-langkah untuk menyelesaikan skripsi ini, serta tidak hentinya semangat untuk dapat secepatnya menyelesaikan skripsi ini.

3 Ketua dan Sekretaris Jurusan Perbankan Syariah yang telah memberikan arahan dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi.

4 Penasehat Akademik, Ibu Syukrawati, MA yang telah membantu peneliti menyelesaikan skripsi.

5 Ibuk Elvi Nilda, S.E, M.M selaku yang dengan ketulusan hati telah mengarahkan dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini memberikan perhatian, bimbingan dan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

6 Bapak/Ibu Dosen, karyawan dan karyawan di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang turut membantu penulis dalam memberikan saran dan masukan yang dibutuhkan dalam penulisan Skripsi ini.

7 Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah sudi melayani dan membantu penulis dalam mengadakan buku dan informasi ilmiah lainnya dalam rangka menyelesaikan skripsi ini.

8 Kedua orang tua paling berjasa dalam hidup saya Ibu (Suryani) dan ayah (Faisal) terimakasih atas kepercayaan yang telah diberikan kepada saya untuk melanjutkan Pendidikan kuliah, serta do'a, semangat dan materi yang tidak hentinya diberikan kepada anaknya dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.

9 Kepada saudara kandung saya abang dan adik saya saya beserta keluarga besar yang telah memberikan support kepada saya dalam menyelesaikan karya tulis ilmiah ini.

Peneliti merasa tidak mampu membalas semuanya, hanya do'a yang dapat peneliti mohonkan kepada Allah SWT. Semoga semua bantuan dan dorongan dari berbagai pihak menjadi nilai ibadah dan dibalas dengan pahala berlipat ganda. Selaku insan yang lemah serta dengan keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang Peneliti miliki sudah pasti dalam skripsi ini banyak ditemui kelemahan dan kekurangan, bahkan belum sempurna. Untuk itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sangat Peneliti harapkan sebagai bahan masukan demi penyempurnaan skripsi ini dan atas segala bantuan yang telah diberikan itu agar menjadi amal baik di sisi Allah *Subhanahu wa ta'ala* , Amin

Sungai Penuh, Mei 2025

Penulis

**GITFIRUL RAMADAN**

**NIM: 2110401064**

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI UNIT MURADI**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Muradi. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan yang lebih besar terhadap kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh kenyamanan fisik, fasilitas, suasana kerja yang kondusif, serta hubungan yang harmonis antar karyawan dan atasan. Sementara itu, gaji juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun dengan kontribusi yang lebih kecil. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa peningkatan kedua faktor ini secara bersamaan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan daripada memperbaiki salah satu faktor saja. Temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen untuk lebih fokus pada perbaikan lingkungan kerja sebagai strategi utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

**Kata Kunci:** Pengaruh lingkungan kerja, gaji dan kinerja karyawan.



## *ABSTRACT*

### **THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND SALARY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BRI BANK MURADI UNIT**

This study aims to analyze the influence of the work environment and salary on employee performance at BRI Bank Muradi Unit. The method used is multiple linear regression analysis to determine the extent to which each independent variable affects the dependent variable. The results show that the work environment has a more significant influence on employee performance, driven by physical comfort, facilities, a conducive work atmosphere, and harmonious relationships between employees and supervisors. Meanwhile, salary also has a positive effect on employee performance, although with a smaller contribution. Simultaneously, both variables significantly affect employee performance, indicating that improving both factors together is more effective in enhancing employee performance than improving only one of them. These findings imply that management should focus more on improving the work environment as a key strategy to increase employee productivity.

**Keywords:** Work environment influence, salary, employee performance.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>NOTA DINAS</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN DAN MOTO</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan masalah.....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	8

### **BAB II LANDASAN TEORI**

2.1 Teori Dua Faktor (two-factor Theory)-Frederick Herzberg.....	10
2.2 Kinerja Karyawan .....	11
2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan .....	11
2.2.2 Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam.....	12
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	13
2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	14
2.3 Lingkungan Kerja.....	16
2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja .....	16
2.3.2 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam.....	17

2.3.3	Indikator Lingkungan Kerja .....	19
2.3.4	Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	20
2.4	Gaji .....	22
2.4.1	Definisi Gaji .....	22
2.4.2	Gaji Dalam Perspektif Islam .....	22
2.4.3	Indikator Gaji .....	24
2.4.4	Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaji .....	24
2.5	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan .....	26
2.6	Penelitian Relevan .....	28
2.7	Kerangka Konseptual .....	30
2.8	Hipotesis Penelitian .....	30

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Jenis Penelitian .....	32
3.2	Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian .....	32
3.3	Populasi dan Sampel .....	33
3.3.1	Populasi .....	33
3.3.2	Sampel .....	34
3.4	Jenis Data .....	34
3.5	Sumber Data .....	35
3.6	Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.7	Instrumen Penelitian .....	36
3.8	Uji Instrumen Penelitian .....	37
3.8.1	Uji Validitas .....	37
3.8.2	Uji Reabilitas .....	37
3.9	Uji Asumsi Klasik .....	38

3.9.1 Uji Normalitas.....38  
3.9.2 Uji Heteroskedastisitas .....38



3.9.3 Uji Multi Kolinearitas .....	39
3.10 Teknik Analisis Data .....	40
3.10.1 Analisis Regresi Berganda .....	40
3.10.2 Uji Hipotesis .....	41

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Analisis Deskriptif .....	45
4.2 Hasil Penelitian .....	47
4.2.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	47
4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	50
4.2.3 Analisis Regresi Berganda .....	52
4.3 Pembahasan .....	56

#### **BAB V**

5.1 Kesimpulan .....	60
5.2 Saran .....	62
DAFTAR PUSTAKA .....	63
LAMPIRAN .....	66

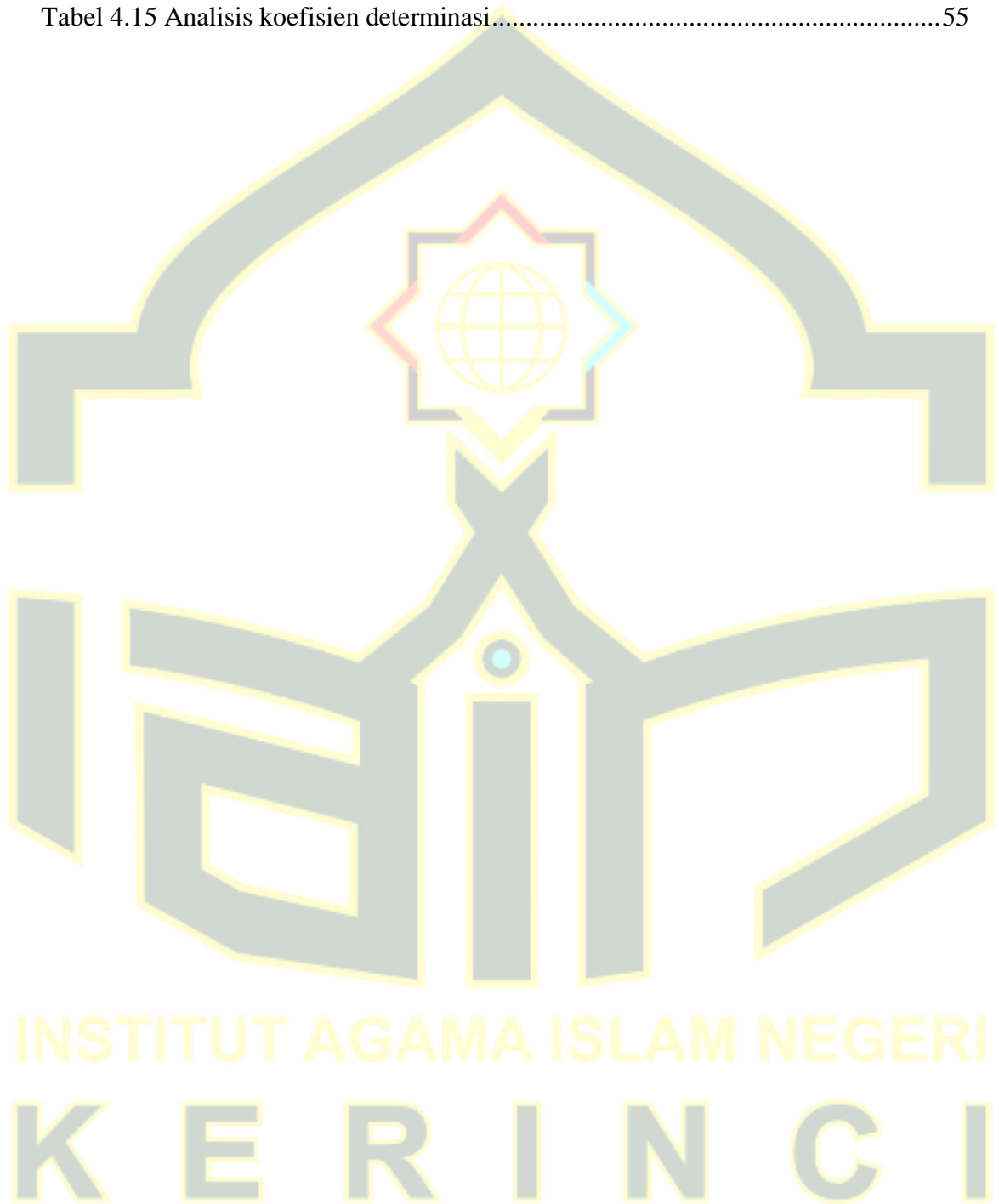
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan.....	1
Tebel 1.2 Prasurevei Lingkungan Kerja Fisik.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Relevan.....	28
Tabel 3.1 Daftar Bobot Penilai Setiap Pertanyaan.....	36
Table 4.1 Distribusi Frekuensi responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.2 Uji Deskriptif berdasarkan jenis kelamin.....	46
Tabel 4.3 Uji deskriptif berdasarkan masa kerja.....	46
Tabel 4.4 Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja (x1).....	48
Tebel 4.5 Uji Validitas Gaji (X2).....	48
Tebel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan (y).....	49
Tabel 4.7 Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	48
Tabel 4.8 Uji Reabilitas Variabel Gaji (X2).....	49
Tabel 4.9 Uji Reablitas Variabel Kinerja Karyawan (y).....	49
Tabel 4.10 Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test.....	51
Tabel 4.11 Uji Multikolerasi.....	51
Tabel 4.12 Rekapitulkasi Uji Analisis regresi berganda.....	53
Tabel 4.13 Uji hipotesis dengan uji t.....	54

Tabel 4.14 Uji hipotesis dengan uji f.....55

Tabel 4.15 Analisis koefisien determinasi.....55



## Daftar Lampiran

Lampiran 1 Angket Penelitian.....	66
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian .....	68
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas.....	70
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas .....	74
Lampiran 6 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	75
Lampiran 7 Hasil Uji Multikolinieritas .....	75
Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	76
Lampiran 9 Hasil Uji t (Parsial) .....	76
Lampiran 10 Hasil Uji F (Simultan).....	76
Lampiran 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	76
Lampiran 12 Dokumentasi .....	77

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, termasuk di sektor perbankan. Bank Rakyat Indonesia (BRI) sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia, sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawannya untuk mempertahankan daya saing dan memberikan layanan yang optimal kepada nasabah. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan menjadi prioritas utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam konteks Bank BRI, sebagai perusahaan yang bergerak di sektor jasa keuangan, kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan sangat menentukan kepuasan nasabah dan citra perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja dan gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BRI, sehingga perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja mereka. dilihat dari data kinerja karyawan bri muradi.

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Karyawan**

kategori	Baik sekali	baik	cukup	kurang	Kurang baik
persentase	25%	25%	5%	40%	5%

Sumber : HRD Bank BRI cabang Sungai penuh

Berdasarkan data yang didapatkan, bahwa kinerja karyawan yang dilihat dari performance appraisal (penilaian kinerja) masih kurang, seperti ditunjukkan pada tabel penilaian kinerja karyawan secara general diatas ini: Penilaian karyawan diatas memang sudah baik, tetapi diduga ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi hasil kinerja karyawan mengapa tidak mendapat nilai “Baik sekali” yang lebih besar,

Berdasarkan hasil survei tersebut data performa kinerja karyawan yang disediakan oleh HRD Bank BRI cabang Sungai penuh juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan mendapatkan penilaian "Kurang" dan "Kurang Sekali." agar tujuan perusahaan tercapai, maka pentingnya perusahaan untuk menciptakan lingkungan dan disiplin kerja yang baik dengan meningkatkan kinerja karyawannya agar bisa bersaing, karena keunggulan perusahaan dapat dicapai apabila perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan sangatlah bergantung pada perusahaan karena karyawan yang merencanakan, mengorganisir, melaksanakan dan melakukan evaluasi atas berjalannya kegiatan operasional Perusahaan.

Tetapi faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan sangat beragam, namun dua faktor yang sering kali dianggap memiliki pengaruh signifikan adalah lingkungan kerja dan gaji. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja, sementara gaji yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan loyalitas karyawan. Keduanya berperan penting dalam menciptakan atmosfer kerja yang produktif dan mendukung kinerja optimal.

Lingkungan kerja mempunyai kiprah krusial untuk menaikkan kinerja karyawan melalui area fisik ataupun non fisik yang baik, mirip membangun suasana yang nyaman dan aman pada karyawan antara lain menyampaikan fasilitas- fasilitas serta alat untuk memastikan keselamatan pekerja, menjaga tempat kerja yang bersih, dan meningkatkan semangat kerja di semua sisi kehidupan kerja, sehingga kebutuhan material dan immaterial terpenuhi untuk memfasilitasi peningkatan output (Sari, Megawati & Heriyanto, 2020: 33)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan keadaan fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. Ini mencakup hal-hal seperti fasilitas, hubungan antar karyawan, dan suasana kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat mengurangi kinerja. Dua jenis lingkungan kerja berbeda. Yang pertama adalah fisik, yang mencakup hal-hal seperti kebersihan dan pencahayaan. Yang kedua adalah non-fisik, yang mencakup interaksi antar orang dan budaya organisasi.

Fenomena yang terjadi Bank BRI Unit Muradi menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang ada, fasilitas yang kurang memadai, tempat kerja yang sempit dan berisik disebalah kantor yang menjadi salah satu faktor yang mengganggu kenyamanan dalam bekerja selain itu, adanya hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja dan atasan juga

berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan adanya hasil prasurvei yang dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 1.2**  
**Pasurvei Lingkungan Kerja Fisik**

no	Pernyataan	jawaban				
		setuju		Tidak setuju		total
		f	%	f	%	
1	Kenyamanan dalam bekerja dengan fasilitas memadai dan baik.	12	60%	8	40%	100%
2	Tempat kerja yang sempit dan berisik disebalah kantor	10	50%	10	50%	100%

*Sumber : supervisor Bank BRI Unit Muradi*

Selama magang di Bank BRI Unit Muradi, peneliti menemukan bahwa banyak karyawan masih mengeluh tentang fasilitas tempat kerja, seperti kursi dan meja yang rusak, ruangan yang sempit dan sebelah ruangan kantor sering berisik ini sangat mengganggu.

Selain itu Faktor gaji juga menjadi elemen krusial dalam menentukan kinerja karyawan. Gaji yang sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan hidup karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas terhadap perusahaan. Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diterima tidak sebanding dengan usaha yang mereka lakukan, mereka cenderung kehilangan motivasi kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada nasabah.

Adapun pengertian gaji menurut para ahli gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan (Andrew F.

Sikula 2007:119)

Selain itu terdapat masalah yang terjadi pada gaji dibri unit muradi dari hasil wawancara saya dengan karyawan bri unit murdi yang menunjukkan bahwa gaji karyawan di posisi tertentu, seperti staf administratif atau frontliners (misalnya customer service dan teller), kadang dianggap kurang memadai jika dibandingkan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang ada. Karyawan pada posisi ini mungkin merasa gaji mereka tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan atau dengan standar gaji di industri yang sama.

Peneliti tertarik untuk meneliti PT. Bank BRI Unit Muradi karena kenyamanan kerja dan tata letak yang kurang efisien dan ketidak puasan gaji diberbagai posisi membuat karyawan sering berbicara tentang pekerjaan lain. Dari latar belakang ini, peneliti berpendapat bahwa perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan dan gaji karena lingkungan kerja dan gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan karyawan yang lebih puas dengan pekerjaan mereka lebih banyak .

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaji terhadap kinerja karyawan pada bank BRI muradi**”

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

Kinerja Karyawan yang Kurang Memadai Data menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Bank BRI unit muradi merasa kinerja mereka kurang memadai. Ini merupakan masalah potensial karena kinerja karyawan yang buruk dapat berdampak negatif pada keseluruhan produktivitas dan tujuan organisasi.

1. Lingkungan Kerja Fisik yang Tidak Memadai Karyawan merasa bahwa fasilitas lingkungan kerja fisik, seperti fasilitas kerja, masih kurang memadai, hal ini dapat mengganggu kenyamanan dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka.
2. Penilaian Kinerja Karyawan Hasil dari penilaian kinerja karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mendapat penilaian kurang baik, hal ini menunjukkan adanya potensi masalah dalam manajemen kinerja dan pengembangan sumber daya manusia.
3. Fasilitas Lingkungan Kerja: Karyawan mengeluh tentang fasilitas lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti meja, kursi rusak, dan suara berisik disebelah kantor yang bisa mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja.

4. Karyawan merasa gaji yang diberikan tidak sebanding dengan tanggung jawab dan beban kerja diposisi tertentu.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ternyata ada banyak masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Batasan masalah ini disebabkan oleh waktu yang terbatas untuk penelitian dan penyusunan skripsi, serta ketidakmampuan peneliti untuk memeriksa semua variabel. Batasan ini diuraikan sebagai berikut:

1. Peneliti hanya meneliti tentang kinerja karyawan yang kemudian menjadi variabel terikat .Lingkungan kerja dan Gaji yang kemudian menjadi variabel bebas.
2. Peneliti mengukur pengaruh Lingkungan dan Gaji terhadap kinerja karyawan.
3. Unit Analisis penelitian ini adalah seluruh karyawan BRI unit muradi.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah dan lingkup penelitian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap Bank BRI Sungai penuh Unit Muradi.
2. Apakah ada pengaruh gaji terhadap Bank BRI Sungai penuh Unit Muradi.
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Sungai penuh Unit Muradi.

### **1.5. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kondisi lingkungan dan gaji kerja di PT Bank BRI Unit Muradi
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja karyawan di PT Bank BRI Unit Muradi
3. Untuk mengukur pengaruh Lingkungan dan gaji terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Unit Muradi

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis Bagi penulis:

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang bagaimana pengelolaan lingkungan dan disiplin kerja yang baik dan benar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Khususnya, tentang bagaimana lingkungan dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan

2. Bagi akademik

Penelitian dapat meningkatkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang topik tentang lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dapat digunakan sebagai literatur dan referensi untuk penelitian yang akan datang.

3. Manfaat praktis Bagi

**Perusahaan:**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. Bank BRI unit muradi memahami strategi pengembangan sumber daya manusia, khususnya rotasi kerja, yang berdampak pada kinerja karyawan di masa depan.

**Bagi peneliti lain:**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau landasan acuan.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory) – Frederick Herzberg

Penelitian ini mengacu pada teori dua faktor atau motivation-hygiene theory yang dikembangkan oleh Herzberg. Frederick Herzberg merupakan seorang psikolog besar dalam bidang manajemen dan teori motivasi. Herzberg, Mausner, dan Snyderman (1959), menerbitkan model motivasi kerja dua faktor dan mengembangkan motivationhygiene theory. Herzberg menyatakan bahwa terdapat dua faktor motivasi di tempat kerja, yaitu satisfiers (motivator) dan dissatisfier (hygiene factors). Menurutnya satisfier (motivator) terdiri dari prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan kerja. Sedangkan dissatisfier (hygiene) meliputi kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kebijakan administratif, dan pengawasan (Herzberg, 1966). Dalam model ini, Herzberg menjelaskan bahwa faktor pendorong seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan kesempatan untuk berkembang.

Faktor-faktor ini mendorong karyawan untuk merasa puas dengan pekerjaannya. Sekalipun tidak ada ketidakpuasan, bahkan jika faktor-faktor ini tidak terpenuhi, tingkat kepuasan kerja tetap akan meningkat, sehingga dapat menciptakan motivasi yang kuat untuk melakukan pekerjaan dengan baik saat bekerja.

Di sisi lain, hygiene factors mengacu pada lingkungan, yang mencerminkan aspek eksternal pekerjaan, termasuk kebijakan dan manajemen perusahaan,

pengawasan teknis, hubungan interpersonal, kondisi kerja, gaji, kehidupan pribadi, status, dan keamanan kerja. Faktor-faktor tersebut menunjukkan kondisi lingkungan yang dapat mengurangi ketidakpuasan karyawan. Menurut teori Herzberg (1966), karyawan yang puas dengan faktor motivasi dan hygiene dapat memperoleh kinerja terbaik dan mereka yang tidak puas dengan kedua faktor tersebut pada akhirnya akan memperoleh kinerja buruk. Teori dua faktor atau motivation-hygiene theory ini dipilih karena isi dan asumsinya sesuai dengan apa yang ingin peneliti bahas dalam penelitian.

Peneliti ingin membahas mengenai lingkungan kerja dan gaji yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Actual performance, atau job performance, adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kinerja seseorang. Kinerja adalah prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama. Seorang karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan disebut kinerja.

Menurut (Hasibuan, 2019:94) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang

pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan.

### 2.2.2 Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam

Menurut Islam, kinerja adalah cara seseorang mengaktualisasikan dirinya sendiri. Kinerja juga merupakan representasi langsung dari pemahaman, nilai, dan kepercayaan yang dianut seseorang. didasarkan pada prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat berfungsi sebagai penggerak untuk penciptaan karya yang berkualitas tinggi.

Allah SWT berfirman dalam surah Al-jumu`ah ayat 10 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا  
مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.

Menurut ayat di atas mencari keridhaan Allah SWT adalah tujuan seorang muslim. Mereka juga ingin mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil pekerjaan mereka. Kinerja akan meningkat jika kedua hal itu menjadi dasar pekerjaan

seseorang. Kinerja karyawan menunjukkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada mereka.

### **2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan merupakan salah satu alat ukur yang digunakan perusahaan atau organisasi secara rutin untuk memantau karyawannya. Indikator ini memiliki banyak manfaat yang mampu mengarahkan perusahaan ke jalan yang lebih baik dan sukses.

Berikut indikator kinerja karyawan yaitu:

#### **1. Kualitas**

Pada indikator kualitas kerja, yang diukur adalah persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkannya serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### **2. Kuantitas**

Pada indikator kuantitas ini, hal yang diukur dinyatakan dalam bentuk jumlah, seperti jumlah unit dan jumlah siklus jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### **3. Ketepatan Waktu**

Indikator ketepatan waktu berarti seberapa tinggi tingkatan suatu aktivitas dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan di awal, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

**K E R I N C I**

#### 2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

menurut *Gibson, Ivancevich, & Donnelly (2009)* dalam buku mereka *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

##### 1. Kemampuan dan Keterampilan

Kemampuan individu, termasuk keterampilan teknis dan non-teknis, sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan pekerjaannya akan lebih efektif dalam menyelesaikan tugas.

##### 2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan internal yang membuat karyawan bekerja dengan semangat. Motivasi bisa dipengaruhi oleh insentif, pengakuan, atau kesempatan untuk berkembang dalam karier.

##### 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik, termasuk hubungan antar rekan kerja, kondisi fisik tempat kerja, dan budaya organisasi, dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

##### 4. Gaji dan Kompensasi

Gaji yang kompetitif dan sistem kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, mengurangi tingkat turnover atau keluar-masuknya karyawan dan menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas.

## 5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

## 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

## 7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

## 8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma - norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

## 9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang

atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

#### 10. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

#### 11. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

#### 12. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

### **2.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar karyawan dan memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bisa bekerja lebih maksimal. Jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah terhadap aktivitas di tempat kerjanya.

Menurut Darmadi (2020) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut pendapat Mudrika, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai di tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja dan semangat kerja karyawan sehingga dalam melaksanakan tugasnya dapat secara maksimal.

### **2.3.2 Lingkungan kerja Dalam Perspektif Islam**

Lingkungan kerja dalam perspektif islam adalah keberadaan manusia di sekitar satu sama lain untuk saling mengisi dan melengkapi sesuai dengan peran mereka masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan ciptaan Allah yang lain, berfungsi sebagai khalifah, atau pemimpin, yang harus menerapkan prinsip-prinsip syari'at Islam dalam setiap tindakan dan tindakan untuk mencapai kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat.

Lingkungan kerja yang baik dapat membantu membangun budaya organisasi yang baik. Hal-hal seperti tantangan, keterlibatan dan kesungguhan, kebebasan mengambil keputusan, waktu untuk ide-ide baru, konflik yang rendah, pertukaran pendapat yang santai, kepercayaan satu sama lain, dan suasana yang tenang.

Faktor-faktor lingkungan kerja yang disebutkan di atas memungkinkan semua bagian manajemen untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kondisi fisik yang tidak memadai menghambat kinerja pekerjaan. Sebaliknya, karyawan akan mengalami kesulitan saat bekerja dalam lingkungan kerja yang kotor, buruk, dan tidak higienis. di lingkungan kerja, konflik, baik antar pekerja maupun antar karyawan, biasanya berdampak besar pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus baik agar karyawan dapat memaksimalkan kinerja mereka.

Hal ini ditegaskan dalam firman Allah dalam surat al qashash ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ  
نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ  
إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا  
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

## 2.3.3 Indikator Lingkungan kerja

### 2.3.3.1 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Sejalan dengan penjelasan sebelumnya, indikator lingkungan kerja menurut para ahli terbagi menjadi dua yaitu fisik dan non-fisik.

Untuk indikator lingkungan kerja fisik, biasanya melibatkan hal-hal yang bisa dirasakan secara langsung oleh pancaindra. Hal tersebut termasuk desain ruangan, kebersihan, hingga keamanan.

berikut ini adalah beberapa indikator lingkungan kerja fisik:

#### 1. Kebersihan

Tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan menyukai lingkungan kerja yang bersih karena lebih nyaman. Oleh karena itu, indikator lingkungan kerja fisik yang pertama yaitu kebersihan. Dengan kenyamanan yang dihasilkan dari lingkungan bersih, karyawan bisa lebih produktif dan betah untuk bekerja. Selain itu, lingkungan yang bersih juga dapat membantu karyawan untuk terhindar dari berbagai risiko penyakit.

#### 2. Fasilitas

Fasilitas kantor juga menjadi indikator lingkungan kerja fisik yang perlu diperhatikan. Fasilitas di sini termasuk alat kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan, seperti mesin fotokopi, PC, dan lainnya. Beberapa fasilitas tersebut perlu dipenuhi agar karyawan tidak kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

### 3. Ukuran Ruangan

Kenyamanan karyawan juga dapat dipengaruhi oleh ukuran ruangan yang ditempati. Ruangan yang sempit dan ditempati banyak orang tentu akan membuat karyawan merasa tidak nyaman, karena absennya personal space. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa ruangan kerja yang disediakan memiliki ukuran pas dan ideal untuk menampung para karyawannya. Dengan demikian, karyawan bisa merasa lebih bebas dan memiliki personal space di tempat kerja.

### 4. Desain Ruangan

Selanjutnya, indikator lingkungan kerja fisik yaitu desain ruangan. Mengapa desain ruangan ini penting? Sebab, desain ruangan memiliki daya tarik tersendiri bagi karyawan, sehingga membantu mereka untuk merasa nyaman ketika bekerja. Desain ruangan ini termasuk pemilihan warna cat hingga tata letak perabotan di dalamnya. Meski terlihat sepele, desain ruangan kantor perlu mendapat perhatian untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

#### **2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

##### 1. Elemen di Lingkungan Kerja

Elemen dalam ruang kerja harus diperhatikan untuk kesehatan karyawan. Ingat, karyawan yang sehat pastinya akan lebih bersemangat dan produktif dalam melakukan pekerjaan. Karena itu, perhatikanlah ventilasi ruangan, pencahayaan dari luar, pengaturan tempat duduk, kualitas air di toilet atau dapur, kualitas makanan, dan lain-lain.

## 2. Keamanan Finansial Perusahaan

Finansial memang merupakan hal yang sensitif, tetapi bisa menjadi faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Karena itu, pastikan kondisi finansial perusahaan aman sehingga karyawan tidak mudah stres saat bekerja di perusahaan Anda. Apalagi di masa pandemi ini, karyawan pasti memiliki kekhawatiran bahwa sewaktu-waktu mereka bisa saja kehilangan pekerjaan.

## 3. Team Building

Saat bekerja, karyawan pasti berinteraksi dengan kolega atau rekan kerjanya. Belum lagi, ada berbagai proyek kerja yang membutuhkan kerja sama dan kolaborasi tim yang tinggi agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa menyediakan aktivitas yang membangun kekompakan tim. Tak hanya itu, kegiatan team-building bermanfaat agar setiap anggota bisa membagikan pengalaman mereka dalam bekerja.

## 4. Work-Life Balance yang Bagus

Work-life balance menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi dunia kerja dan selalu menjadi pertimbangan karyawan saat bekerja. Oleh karena itu, setiap pimpinan dalam perusahaan harus menyadari bahwa keputusan yang diambil tidak hanya mempengaruhi perkembangan perusahaan, tetapi juga kehidupan karyawan.

## 5. Fleksibilitas di Ruang Kerja

Menjalankan perusahaan memang tidak mudah. Untuk mencapai target dan hasil yang diharapkan, perusahaan membutuhkan deadline dan jadwal yang ketat.

Jangan biarkan keduanya menghilangkan fleksibilitas saat bekerja, karena karyawan Anda pasti membutuhkannya. Mereka juga butuh waktu untuk mencari inspirasi dan ide kreatif agar bisa produktif.

#### 6. Apresiasi dan Pengembangan Potensi

Apresiasi dan pengakuan merupakan hal paling krusial dalam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Karyawan Anda pasti membutuhkan apresiasi.

### 2.4 Gaji

#### 2.4.1 Definisi Gaji

Gaji adalah imbalan atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau pemberi kerja kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Gaji biasanya dibayarkan secara berkala, seperti mingguan atau bulanan, dan jumlahnya telah disepakati dalam kontrak kerja.

Menurut Rivai (2009:360) Gaji adalah suatu balas jasa yang berbentuk uang yang diterima oleh suatu karyawan sebagai konsekuensi kedudukannya sebagai karyawan yang telah memberikan kontribusinya dan juga pikirannya untuk mencapai suatu tujuan bagi perusahaan.

#### 2.4.2 Gaji dalam perspektif islam

Dalam Islam, gaji atau upah dikenal dengan istilah "ujrah", yang berarti kompensasi atau balasan atas pekerjaan yang dilakukan. Berikut adalah beberapa perspektif Islam mengenai gaji.

Hal ini ditegaskan dalam firman Allah dalam Surah Al-Qashash ayat 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ  
اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”

Ayat di atas mengandung cerita tentang nabi Musa didalamnya, dalam Tafsir Ibnu Katsir dijelaskan bahwasannya ketika anak perempuan memberikan usul kepada ayahnya agar mempekerjakan ia (nabi Musa) untuk menggembalakan ternak kambing mereka.

Kemudian, wanita tersebut juga mengatakan “sesungguhnya orang yang paling yang kamu ambil untuk berkerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dipercaya”. Setelah itu muncul pertanyaan dari ayahnya bahwasannya “Apakah yang mendorongmu menilainya seperti itu?”. Wanita tersebut menjawab “sesungguhnya ia dapat mengangkat batu besar yang tidak dapat diangkat kecuali oleh 10 orang laki-laki”. ( Tafsir Ibnu Katsir Jilid 6). Dari hal tersebut terlihat bahwasannya terdapat anjuran agar memberikan penjelasan terkait jenis pekerjaan terlebih dahulu sebelum mempekerjakan orang lain, dengan adanya kejelasan kerja dan nilai

manfaatnya maka akan diketahui nilai *ujrah* yang diberikan.

### 2.4.3 Indikator Gaji

Kurniawati (2013:9) Indikator dari gaji adalah:

- 1) Kelayakan, gaji yang sesuai selalu di harapkan karyawan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.
- 2) Motivasi Kerja, perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya.
- 3) Kepuasan Kerja, perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwa kinerja mereka sangat dihargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

### 2.4.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaji

Indikator-indikator dalam pemberian besaran gaji bagi karyawan di muat dalam Pasal 2 ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2017. Terdapat lima indikator dalam pasal tersebut dalam penentuan gaji karyawan, lima indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Golongan Jabatan Pengelompokan besaran penggajian berdasarkan golongan jabatan ini perusahaan atau instansi menentukan berdasarkan kelompok jabatan dalam hierarki perusahaan. Jabatan-jabatan yang tugas serta tanggungjawabnya relatif sama dapat digabung menjadi satu kelompok golongan jabatan. Golongan jabatan seorang pekerja akan menentukan besar-kecilnya gaji dan fasilitas yang ia terima dari perusahaan.

2. Jabatan Besaran gaji yang ditentukan menurut jabatan merupakan pengelompokan gaji berdasarkan bentuk dan tingkat pekerjaan. Setiap tingkat jabatan atau pekerjaan memiliki resiko pekerjaan, tingkat kesulitan dan pastinya tanggungjawab yang berbeda-beda. Maka jabatan pun menentukan besar=kecilnya gaji yang didapatkan karyawan.

3. Pendidikan Pengetahuan menjadi hal penting dalam sebuah pekerjaan Pekerjaan yang dituntut harus memiliki softskill haruslah memiliki pengetahuan yang juga mumpuni. Maka dari itu penggolongan gaji karyawan menurut pendidikan juga menjadi satu hal yang sangat diperhatikan oleh perusahaan. Selalu ada prasyarat minimal pendidikan memegang jabatan tertentu. Pendidikan memang menjadi salah satu hal yang diperhitungkan dalam angka gaji seorang karyawa, terutama pada awal karyawan masuk.

4. Kompetensi Kemampuan pekerjaan seorang karyawan bisa dilihat dari aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang

dipersyaratkan untuk suatu jabatan. Prasyarat tersebut yang biasanya dicari oleh suatu perusahaan untuk bidang pekerjaan tertentu. Jika karyawan memiliki kemampuan atau keahlian dengan aspek diatas maka perusahaan akan mempertahankan karyawan tersebut sebagai salah satu aset berharga perusahaan. Hal itu yang akan membuat nilai seorang karyawan akan tinggi dimata perusahaan dan akan diberikan imbalan atau gaji yang memang sepadan dengan keahliannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak berkompeten akan menurunkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan akan mempertimbangkan faktor kompetensi karyawan untuk menentukan besaran gaji yang layak ia peroleh.

5. Masa Kerja Lamanya masa kerja karyawan pada suatu perusahaan juga menjadi salah satu penentu besaran gaji yang diberikan perusahaan. Karyawan yang memiliki lama kerja cukup lama dianggap sebagai karyawan yang loyal akan pekerjaannya. Jenis karyawan seperti ini yang biasanya memiliki tingkat keberhasilan dan proses pelaksanaan bisnis yang tinggi. Pengalaman yang cukup lama yang dimiliki oleh karyawan dalam bidang tertentu akan memiliki nilai lebih dalam suatu pekerjaan. Tak heran masa kerja turut berkontribusi pada besar-kecil gaji yang ditawarkan perusahaan untuknya.

## **2.5 Pengaruh Lingkungan Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja mencakup segala aspek fisik dan non-fisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efisiensi karyawan. Lingkungan kerja

yang kondusif dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kinerja dan kepuasan kerja. Penelitian oleh Siti Rahmi (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,1$ .

## 2. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Gaji merupakan kompensasi finansial yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka. Gaji yang kompetitif dan adil dapat menjadi motivator bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Namun, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh gaji terhadap kinerja.

Secara keseluruhan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaji secara bersamaan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi antara lingkungan kerja yang baik dan gaji yang kompetitif akan meningkatkan produktivitas, loyalitas, serta kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada pertumbuhan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu memastikan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan sistem kompensasi yang adil serta kompetitif.

### 2.6 Penelitian Relevan

Peneliti meringkas penelitian, baik yang sudah dipublikasikan maupun belum, setelah menguraikan beberapa temuan dari penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan (tesis, disertasi, artikel jurnal ilmiah, dan sebagainya).

Dengan menyelesaikan fase ini, ruang lingkup dan variasi penelitian yang diusulkan akan dievaluasi. Berikut beberapa penelitian terdahulu, antara lain yang berkaitan dengan penelitian ini:

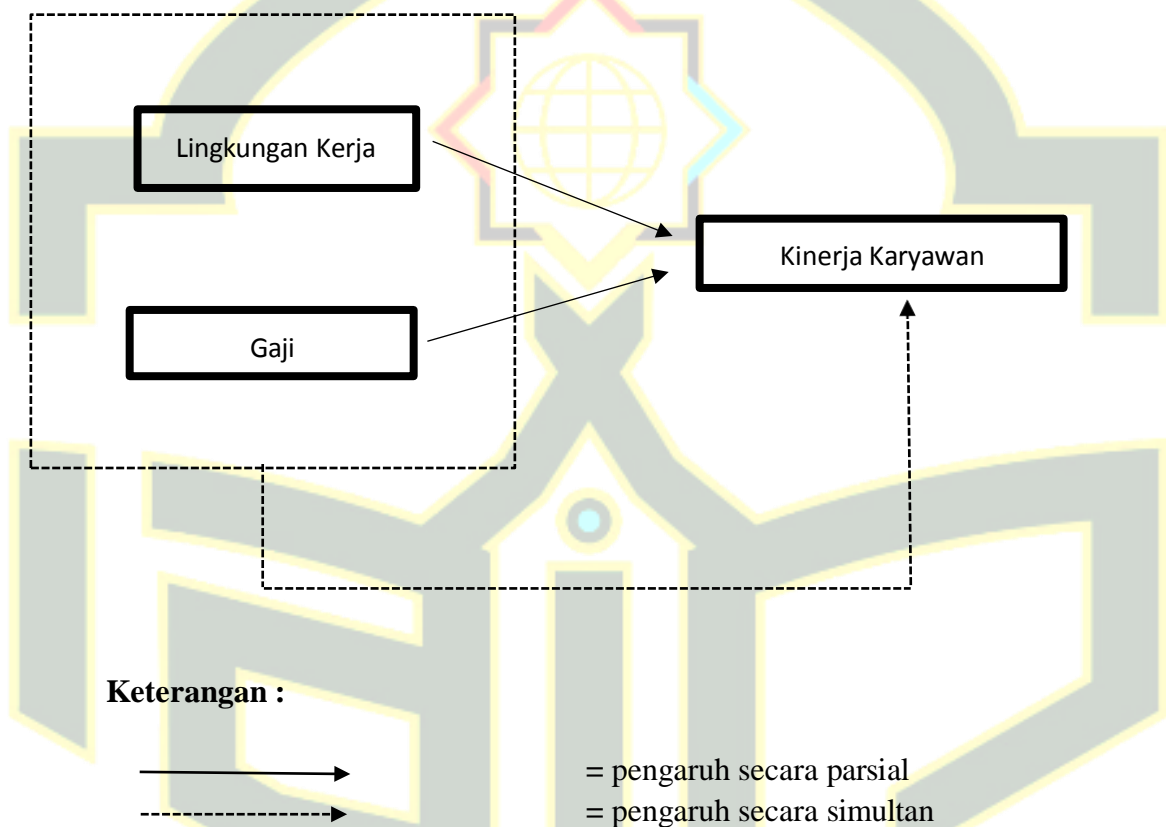
**Tabel 2.1**  
**Penelitian relevan**

no	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode	Variabel	Hasil
1	Altri Wahida (2023)	Pengaruh konflik peran dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Wanita pada PT.Bank BRI cabang palopo	Kuantitatif	Konflik peran,Lingkungan kerja dan kinerja karyawan wanita	Konflik peran dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita
2	Yusuf Trimanto,sri Rahayu sumarah (2012)	Pengaruh kompensansi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT.Bank BRI Cabang Mlati Sleman yogyakarta	Kuantitatif	Kompensasi, Lingkungan kerja Dan Produktivitas Karyawan	Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan
3	Hanin Nabila Putrika (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Kuantitatif	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan; kepuasan kerja

		Studi Kasus pada Kantor			tidak menjadi variabel intervening antara lingkungan kerja dan kinerja
4	Franky Bastian Togas, Yantje Uhing (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Manado	Kuantitatif	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja, motivasi, dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
5	Feri Andhika, Limgiani, M. Dullah (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Cabang Banyuwangi	Kuantitatif	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## 2.7 Kerangka konseptual

Berdasarkan pemaparan diatas, maka bentuk konseptual penelitian yang dapat dilihat melalui kerangka berfikir sebagai berikut:



## 2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang

diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran yang sesuai dengan permasalahan yang ada peneliti merumuskan hipotesis sebagai

berikut:

H1: Lingkungan kerja dan Gaji berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada bank BRI Unit Muradi

Ho: Lingkungan kerja dan Gaji tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada bank BRI Unit Muradi.



## **BAB III**

### **Metode Penelitian**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang dilakukan terhadap karyawan BRI Unit Muradi. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui pengisian angket/kuesioner oleh responden. Menurut Sugiyono (2016;35) penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan pada populasi maupun sampel tertentu, filsafat positivisme memandang fenomena/ gejala/ realitas itu dapat diklasifikasikan, teramati, konkrit, teratur, dan hubungan gejala sebab akibat.

Analisa kuantitatif pada penelitian ini diperlukan guna memberikan gambaran hasil penelitian, selanjutnya guna memperkuat adanya suatu pengaruh antar variabel, maka memerlukan pembuktian analisa dilakukan terhadap jawaban hasil angket/kuesioner yang di sebarakan kepada responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh Lingkungan kerja dan Gaji terhadap Kinerja karyawan pada bank BRI Unit Muradi.

#### **3.2 Ruang Lingkup Penelitian dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja dan Gaji terhadap Kinerja karyawan pada bank BRI Unit Muradi. Ruang lingkup penelitian mencakup:

1. Responden:Karyawan BRI Unit Muradi.

2. Variabel Penelitian

- a. Lingkungan kerja.
- b. Gaji.
- c. Kinerja Karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitan kuantitatif dengan menggunakan koensioner untuk mengumpulkan data

4. Analisi Data

Analisis statistik untuk menguji hubungan antara variabel Lingkungan kerja, Gaji, dan Kinerja karyawan.

Lokasi Penelitian ini dilakukan dibank BRI Unit Muradi, yang terletak di Kota Sungai Penuh, Provinsi Jambi.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

populasi adalah sumber data yang digunakan untuk mengumpulkan keteranganketerangan, setiap penelitian akan selalu berhadapan dengan populasi serta data yang diperlukan untuk menyimpulkan penelitian.

Menurut Sugiyono (2019:80) definisi populasi adalah, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang memiliki kuantitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di BRI Unit Muradi.

### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2012), seorang pakar dalam bidang metodologi penelitian, penggunaan seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian dikenal sebagai sampling jenuh atau sensus. Dalam pendekatan ini, semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini sering digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil atau ketika peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di BRI unit muradi yang berjumlah 23 orang.

### **3.4 Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai

berikut:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara dari objek penelitian guna kepentingan studi yang bersangkutan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara tidak terstruktur untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

## 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian berupa gambar umum objek penelitian dan data lain yang dikeluarkan oleh instansi yang berwenang yang relevan dengan penelitian ini

### **3.5 Sumber Data**

Agar data yang digunakan relevan dan akurat dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, maka sumber data yang digunakan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala unit dan supervisor bank BRI Unit Muradi.
2. karyawan bank BRI Unit Muradi yang menjadi responden
3. Instansi pemerintah kota Sungai penuh yang terkait dengan penelitian ini.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Kuesioner akan disebar kepada karyawan bank bri unit muradi. Kuesioner akan mencakup pertanyaan-pertanyaan terstruktur yang berkaitan dengan

variabel pengaruh Lingkungan kerja dan Gaji terhadap Kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Muradi.

Pemberian skor dalam kuesioner ini menggunakan skala Likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Daftar Bobot Penilai Setiap Pertanyaan**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Sifat Pertanyaan</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### **3.7 Instrumen penelitian ( untuk data kuensioner )**

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner dan panduan wawancara. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi. Pertanyaan dalam kuesioner disusun berdasarkan variabel penelitian yaitu pengaruh Lingkungan kerja dan Gaji terhadap Kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Muradi. Kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan rentang 1-5

untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Panduan wawancara adalah daftar pertanyaan terbuka yang digunakan untuk melakukan wawancara mendalam dengan beberapa responden yang dipilih. Wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam dan eksploratif mengenai pandangan dan pengalaman Responden terkait kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### 3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur tingkat ketepatan suatu instrumen.

Kriteria pengujian dalam pengujian validitas sebagai berikut:

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka alat pengujian dikatakan Valid(sah)

Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka alat pengujian dikatakan tidak valid (tidak sah)

Uji signifikansinya menggunakan alpha sebesar 0,05.yang dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung. menggunakan  $r$  table guna degree of freedom (df) =  $n-2$ , dimana  $n$  adalah jumlah responden (Darma, 2021).

### 3.8.2 Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui suatu data yang dihasilkan dapat diandalkan atau bersifat tetap terpercaya. uji reabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach alpha dengan tingkat signifikansi yang digunakan. tingkat signifikansi yang digunakan bisa 0,5,0,6 hingga 0,7 sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian Adapun kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka alat pengujian dikatakan valid (sah)

Jika  $r$  hitung <math>r</math> tabel, maka alat pencariannya Dikatakan tidak valid(tidak sah)

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

#### 3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji asumsi dasar yang dilakukan oleh peneliti sebagai persyaratan melakukan uji statistik parametik. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah populasi data distribusi normal atau tidak. Fungsi pengujian suatu data dikategorikan berdistribusi normal atau tidak memiliki indikator diantaranya :

- 1) Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka distribusi dinyatakan tidak normal.
- 2) Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka distribusi dinyatakan normal.

#### 3.9.2 Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual pada satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Biasanya data crosssection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran kecil, sedang, dan besar (Ghozali, 2016).

Uji heteroskedastisitas adalah metode untuk mendeteksi ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Jika varians residual tidak konstan, maka model

mengalami heteroskedastisitas, yang dapat mengganggu validitas prediksi. Metode umum untuk menguji ini termasuk Uji Glejser, di mana nilai absolut residual diregresikan terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi (p-value) lebih dari 0,05, maka tidak ada heteroskedastisitas; sebaliknya, jika kurang dari 0,05, heteroskedastisitas terdeteksi. Grafik scatterplot juga sering digunakan untuk visualisasi dan deteksi.

### 3.9.3 Uji Multikolinearitas

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan  $VIF = 1/\text{tolerance}$ , dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Pengujian ini dapat diketahui dengan melihat nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF atau variance inflation factors. Apabila nilai centered VIF (Variance Inflation Factor).

Pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

1. Jika nilai VIF  $< 10$  atau nilai Tolerance  $> 0,01$ , maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF  $> 10$  atau nilai Tolerance  $< 0,01$ , maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.
3. Jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas  $> 0,8$  maka terjadi multikolinearitas. Tetapi jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas  $< 0,8$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

### **3.10 Teknik Analisa data**

#### **3.10.1 Analisis Regresi Berganda**

Menurut imam gozali (2011:96) analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan anatar variabeel dependen dengan independen.

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) analisis ini memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan atau mengetahui arah hubungan, antara variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Perhitungan regresi linear berganda dihitung sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja

Karyawan  $\alpha$  = konstanta

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

E = Error

### 3.10.2 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis koefisien regresi untuk menentukan apakah variabel bebas dalam persamaan regresi mempengaruhi nilai variabel terikat secara individual atau bersama-sama.

Berdasarkan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>-Test), uji signifikan parameter individual (t-Test) dan uji signifikan simultan (f-Test).

#### 1. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui presentase kontribusi variabel X terhadap variabel V secara simultan, maka ditentukan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

$R^2$ =Koefisien korelasi

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap variabel Y secara persial, maka ditentukan koefisien determinasi dengan cara rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

## 2. Uji T ( persial )

Uji T dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara persial atau terpisah dari variabel independen lainnya, dengan cara keputusan uji nilai t dihitung ditentukan dengan rumus:

$$T = \frac{R}{\sqrt{\frac{1-R^2}{n-k-2}}}$$

Keterangan :

T = Nilai signifikan

R= koefisien korelasi persial

N= banyaknya sampel K =

banyaknya variabel bebas

Kesimpulan :

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

- Ho diterima jika  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.
- Ho di tolak, jika  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

### 3. Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel bebas yang di maksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen (Gozali 20014). Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang digunakan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama dan menerima HA.Ghozali (2006:44).

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji distribusi F dengan cara membandingkan antara nilai F hitung  $> F$  tabel nilai F dapat ditentukan dengan rumus:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 \times (n-k)}{1-R^2} \times \frac{k-t}{k-t}$$

Keterangan :

$R^2_{Xt}$  = nilai  $r^2$  dari hasil estimasi regresi persial variabel bebas

$n$  = jumlah observasi (data)  $k$  = jumlah variabel bebas termasuk

konstanta Kesimpulan:

- $H_0$  diterima, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.
- $H_0$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menyimpulkan dan menginterpretasikan hasil penelitian, ditinjau dari identitas responden dan distribusi responden untuk setiap variabel. Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan dengan menyebarkan kuesioner atau angket pada sampel penelitian yang ditetapkan oleh peneliti yaitu karyawan bank bri unit muradi.

##### 4.1.1 Analisis Deskriptif Responden

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode survei dan wawancara dengan menyebar pada karyawan bank BRI unit muradi. Usia, jenis kelamin, sekolah terakhir, dan masa kerja semuanya termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan survei yang dibagikan kepada karyawan Bank BRI unit muradi, yang seluruhnya berjumlah 23 responden

##### a. Uji Deskriptif Berdasarkan Pada Usia

**Table 4.1**  
**Distribusi Frekuensi responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Rseponden	
		f	%
1	21-30 tahun	6	26,08%
2	31-40 tahun	12	52,17%
3	41-50 tahun	5	21,17%
<b>Total</b>		<b>23</b>	<b>100%</b>

Menurut statistik di atas, terdapat 6 responden dengan rentang usia 21 hingga 30 tahun, yang mewakili 26,08% dari total, 12 responden dalam rentang usia 31 hingga 40 tahun, yang mewakili 52,17% dari total, dan 5 responden dalam rentang usia 41 sampai 50 tahun, yang mewakili 21,17% dari total. Karena itu, 10 dari 20 responden di Kantor Bank BRI unit muradi berusia antara 31 dan 40 tahun.

b. Uji Deskriptif berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.2**

No	Jenis Kelamin	Responden	
		f	%
1	Laki-laki	13	56,52%
2	Perempuan	10	43,47%
<b>Total</b>			<b>100%</b>

Statistik frekuensi gender Kantor Bank BRI unit muradi untuk responden menunjukkan 9 responden Perempuan dengan persentase 45% dan 11 responden Laki-laki dengan persentase 55%. Hasilnya, 11 dari 20 responden atau mayoritas Karyawan bank BRI unit muradi berjenis kelamin Laki-laki.

c. Uji deskriptif berdasarkan Pendidikan terakhir

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan bank BRI unit muradi 20

Dari 23 karyawan berpendidikan sarjana S1 dan 3 lainnya

berpen

didikan SMA .Dengan demikian 86,95% Pendidikan karyawan BRI unit muradi berpendidikan sarjana S1 dan 13,04% berpendidikan SMA.

- d. Uji deskriptif berdasarkan masa kerja

**Tabel 4.3**

No	Masa Kerja	Responden	
		f	%
1	1-5 tahun	6	26,08%
2	5-10 tahun	12	52,17%
3	10-15 tahun	5	20,17%
<b>Total</b>			<b>100%</b>

Berdasarkan data diatas terdapat 6 responden yang bekerja selama 1-5 tahun dengan persentase 26,08%, 12 responden yang bekerja selama 5-10 tahun dengan persentase 52,17% dan 5 responden yang bekerja selama 10-15 tahun dengan persentase 20,17%. Dengan demikian mayoritas Karyawan yang berkerja bank BRI unit muradi telah bekerja selama 5-10 tahun dengan persentase 55%.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui nilai validitas dan reabilitas dari koensioner masing-masing digunakan spss dan hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini

## 1. Uji Validitas

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja (x1)**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan kerja	X1.1	0,898	0,413	VALID
	X1.2	0,850	0,413	VALID
	X1.3	0,804	0,413	VALID
	X1.4	0,834	0,413	VALID
	X1.5	0,838	0,413	VALID
	X1.6	0,907	0,413	VALID
	X1.7	0,909	0,413	VALID
	X1.8	0,902	0,413	VALID

Menunjukkan nilai r hitung > r tabel sebesar 0,413 maka diperoleh Kesimpulan yaitu seluruh indicator pertanyaan untuk setiap variabel lingkungan kerja valid.

**Tebel 4.5**  
**Uji Validitas Gaji (X2)**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaji	X2.1	0.947	0,413	VALID
	X2.2	0,934	0,413	VALID
	X2.3	0,863	0,413	VALID
	X2.4	0,940	0,413	VALID
	X2.5	0,896	0,413	VALID
	X2.6	0,906	0,413	VALID

Menunjukkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sebesar 0,413 maka diperoleh Kesimpulan yaitu seluruh indikator pertanyaan untuk setiap variabel gaji valid.

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan (y)**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,947	0,413	VALID
	Y2	0,934	0,413	VALID
	Y3	0,863	0,413	VALID
	Y4	0,940	0,413	VALID
	Y5	0,896	0,413	VALID
	Y6	0,906	0,413	VALID

Menunjukkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sebesar 0,413 maka diperoleh Kesimpulan yaitu seluruh indikator pertanyaan untuk setiap variabel kinerja karyawan valid.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur koefisien sebagai indikator lingkungan kerja, gaji terhadap kinerja karyawan, yang mana untuk mengetahui apakah koefisien ini reliabel atau tidak.

**Tabel 4.7**  
**Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

Variabel	Cronbach Alpa	$><$	r kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,952	$>$	0,60	Reliabel

Variabel lingkungan memiliki nilai alpha sebesar 0,952 yang lebih besar dari nilai r kritis sebesar 0,60 yang artinya semua instrumen koensioener untuk variabel X1 dinyatakan reliabel

**Tabel 4.8**  
**Uji Reabilitas Variabel Gaji (X2)**

Variabel	Cronbach Alpha	><	r kritis	Keterangan
Gaji	0,959	>	0,60	Reliabel

Variabel lingkungan memiliki nilai alpha sebesar 0,952 yang lebih besar dari nilai r kritis sebesar 0,60 yang artinya semua instrumen koensioener untuk variabel X1 dinyatakan reliabel

**Tabel 4.9**  
**Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (y)**

Variabel	Cronbach Alpha	><	r kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,979	>	0,60	Reliabel

Variabel lingkungan memiliki nilai alpha sebesar 0,952 yang lebih besar dari nilai r kritis sebesar 0,60 yang artinya semua instrumen koensioener untuk variabel X1 dinyatakan reliabel

## 4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data digunakan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang berdistribusi normal.

Uji *Kolmogorov-smirnov* (k-S)

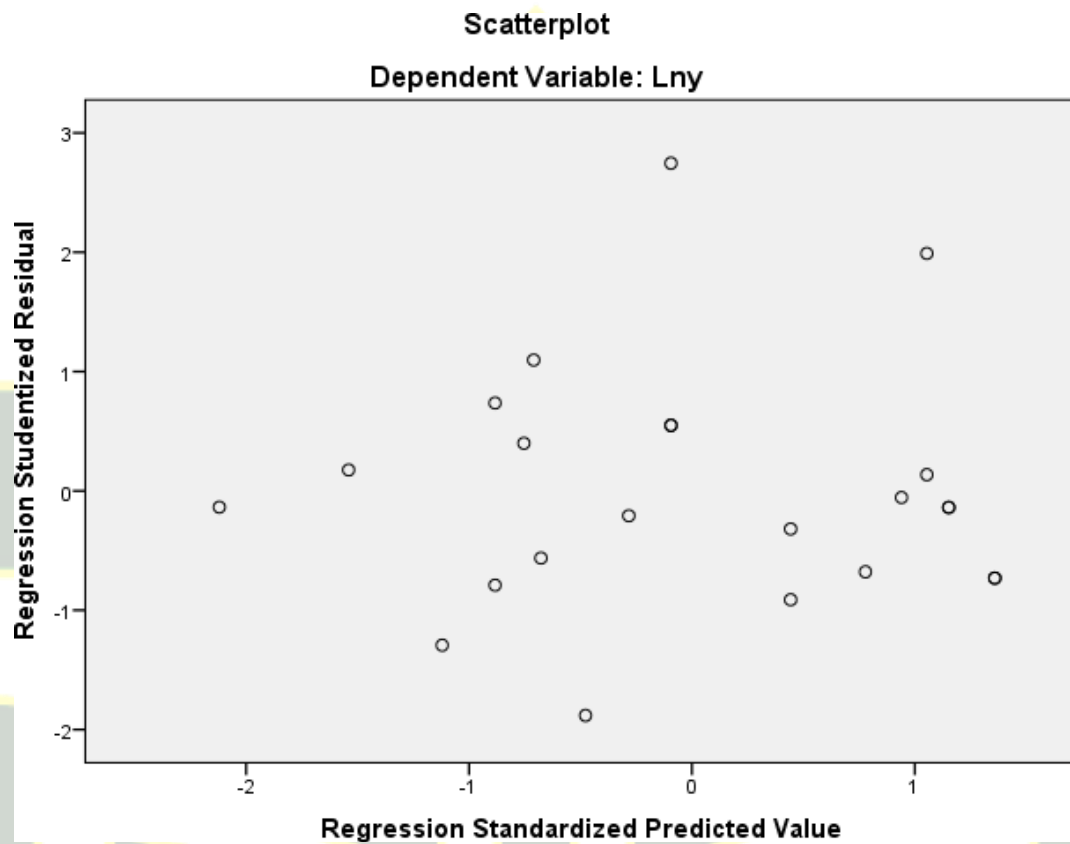
**Tabel 4.10**  
**Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

Asymp Sig	><	Alpha	Keterangan
0,200	>	0,05	Normal

Hasil pengujian One Sampel kolmogrov-smirnov.dari tabel terlihat nilai asymp  $0,200 > 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji hetroskedastisitas pada setiap indikator dapat disajikan seperti pada gambar berikut.



Dari grafik scatterplot, dapat disimpulkan data (titik) yang menyebar diatas ataupun dibawah angka 0 pada sumbu Y , maka berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Multikolerasi

**Tabel 4.11.**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Ln <sub>x1</sub>	.273	3.665
Ln <sub>x2</sub>	.273	3.665

a. Dependent Variable: Lny

Bedasarkan uji spss diatas nilai vif lebih dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 10 .Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4.2.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis berganda digunakan untuk mengukur antara dimensi lingkungan kerja ,gaji dengan kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS

**Tabel 4.12**  
**Rekapitulasi Uji Analisis regresi berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.462	.197		7.407	.000
	Ln <sub>x1</sub>	.458	.082	.696	5.620	.000
	Ln <sub>x2</sub>	.214	.089	.298	2.406	.026

a. Dependent Variable: Ln<sub>y</sub>

Berdasarkan hasil output SPSS dapat dilihat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 1,462 + 0,696LNX1 + 0,298LNX2$$

Dimana :

1. constant 1,462 = variabel independen yaitu kinerja karyawan terdiri dari lingkungan kerja dan gaji mempunyai hubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawan.

2. Pada variabel lingkungan kerja mempunyai regresi positif yaitu lingkungan kerja (X1) sebesar 0,696 dan Gaji (X2) bernilai sebesar 0,298. Maka setiap peningkatan lingkungan kerja 1% maka kinerja karyawan akan meningkat 0,696% dan setiap peningkatan gaji 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,298%.

#### 4.2.4 Hasil uji hipotesis

1. Uji hipotesis dengan uji t

**Tabel 4.13**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.462	.197		7.407	.000
LnX1	.458	.082	.696	5.620	.000
LnX2	.214	.089	.298	2.406	.026

a. Dependent Variable: Lny

Berdasarkan Tabel diatas.

### 1. Variabel lingkungan kerja (x1)

berdasarkan nilai diatas variabel keandalan memiliki nilai t positif sebesar 5,620 dengan tingkat signifikan 0,000 diatas signifikan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,620 > 1,323$ ), maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Bri unit muradi.

### 2. Variabel gaji (X2)

berdasarkan nilai diatas variabel keandalan memiliki nilai t positif sebesar 2,406 dengan tingkat signifikan 0,026 diatas signifikan 0,05 ( $0,026 < 0,05$ ). Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,406 > 1,323$ ), maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima. Sehingga dapat dikatakan bahwa gajimemiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Bri unit muradi.

### 2. Uji hipotesis dengan uji f

**Tabel 4.14**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.044	2	.022	29.552	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.015	20	.001		
	Total	.059	22			

a. Dependent Variable: Lny

b. Predictors: (Constant), Lnx2, Lnx1

INSITIT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

Dari hasil uji F dapat dilihat bahwa nilai yang diperoleh pada F hitung sebesar 29,552 dengan angka signifikan 0,000 dengan tingkat signifikan 95% ( $\alpha=0,05$ ). Angka (P Value) sebesar  $0,000 < 0,05$  ( $29,552 > 0,05$ ). Sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya lingkungan kerja dan gaji berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.

#### 1. Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.15**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 <sup>a</sup>	.747	.722	.02721

a. Predictors: (Constant), Lnx2, Lnx1

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel independent yang terdiri dari: lingkungan kerja dan gaji terhadap variabel dependent (kinerja karyawan).

Dalam regresi berganda, huruf R merupakan korelasi berganda (Multiple Correlation) antara variabel LNX1, LNX2 terhadap LNY. Nilai yang diperoleh dari R adalah sebesar 0,722 yang berarti korelasi antara variabel independent dan dependent adalah sebesar 0,722. Dapat dinyatakan bahwa hubungan yang saling berkaitan disebabkan oleh nilai yang mendekati 1.

Pada nilai Adjusted R Square menunjukkan faktor determinasi. Dimana nilai Adjusted R square akan diubah menjadi nilai persentase. Nilai pada Adjusted R

Square adalah 0,853 yang artinya persentase pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y sebesar 72,2% yang mana sisanya 27,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Koefisien Lingkungan Kerja (0,696):** Koefisien regresi sebesar 0,696 pada variabel lingkungan kerja (X1) menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% dalam kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,696%. Artinya, perbaikan kondisi fisik dan sosial di tempat kerja, seperti ruang kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta hubungan interpersonal yang baik, akan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja, dengan koefisien 0,696, memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan gaji. Hal ini berarti bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Aspek-aspek lingkungan kerja yang mendukung, seperti tempat kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, suasana yang harmonis, serta dukungan sosial antar rekan kerja dan atasan, menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja.

Karyawan yang merasa nyaman dan dihargai di tempat kerjanya cenderung bekerja lebih efektif dan bersemangat.

### 4.3.2 Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

**Koefisien Gaji (0,298):** Koefisien regresi sebesar 0,298 untuk variabel gaji ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada gaji akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,298. Ini menunjukkan bahwa meskipun pengaruh gaji terhadap kinerja tidak sebesar pengaruh lingkungan kerja, kenaikan gaji yang memadai dan sesuai dengan kontribusi karyawan akan tetap berdampak pada peningkatan motivasi dan semangat kerja mereka.

Meskipun secara umum gaji dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja, dalam konteks ini, Walaupun pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan lebih kecil dibandingkan lingkungan kerja (koefisien 0,298), faktor ini tetap penting. Gaji yang memadai dan sesuai dengan beban kerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi. Karyawan yang merasa bahwa gaji yang diterima sebanding dengan kontribusi dan tanggung jawab yang diemban cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi.

### 4.3.3 Analisis Regresi Berganda (Hubungan dan Pengaruh Simultan)

Hasil uji F yang signifikan menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun gaji berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kedua faktor tersebut tidak hanya berpengaruh secara terpisah, tetapi juga saling mendukung dan berkolaborasi dalam meningkatkan kinerja.

Misalnya, meskipun lingkungan kerja sudah sangat mendukung, namun jika gaji yang diterima tidak memadai, karyawan mungkin tidak memiliki motivasi untuk memberikan yang terbaik. Sebaliknya, meskipun gaji yang diterima tinggi, jika lingkungan kerja buruk, karyawan mungkin tidak merasa nyaman dan berpotensi menurunkan kualitas kinerjanya.

#### 4.3.4 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi praktis bagi manajemen Bank BRI Unit Muradi:

1. **Perbaiki Lingkungan Kerja:** Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu terus memperbaiki kualitas lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang mendukung, menciptakan suasana kerja yang nyaman, serta memperkuat hubungan antar karyawan dan atasan.
2. **Evaluasi Gaji:** Manajemen perlu mempertimbangkan pemberian gaji yang adil dan sesuai dengan harapan serta beban kerja karyawan. Menawarkan gaji yang kompetitif dengan mempertimbangkan kontribusi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi.
3. **Keseimbangan Antara Lingkungan Kerja dan Gaji:** Kedua faktor ini harus dikelola secara seimbang. Peningkatan pada salah satu aspek (misalnya, gaji atau lingkungan kerja) harus diimbangi dengan peningkatan pada aspek lainnya, sehingga karyawan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

##### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Unit Muradi. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, koefisien untuk lingkungan kerja (X1) adalah 0,696, yang berarti setiap kenaikan 1% dalam kualitas lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,696%. Faktor-faktor yang mendukung lingkungan kerja, seperti kenyamanan fisik, fasilitas yang memadai, suasana yang kondusif, serta hubungan yang harmonis antar karyawan dan atasan, sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan puas dengan lingkungan kerjanya cenderung bekerja dengan lebih produktif dan berkinerja tinggi.

##### **2. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaji juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan lingkungan kerja. Koefisien regresi untuk gaji (X2) adalah 0,298, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada gaji dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,298%. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun faktor gaji tidak sebesar pengaruh lingkungan kerja, gaji yang memadai dan sesuai dengan kontribusi

serta beban kerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Karyawan yang merasa bahwa gaji yang diterima sebanding dengan kontribusinya cenderung lebih termotivasi dan bekerja dengan lebih baik.

### **3. Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji F menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun gaji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Unit Muradi. Nilai F hitung sebesar 29,552 dengan p-value 0,000 mengindikasikan bahwa kedua variabel independen (lingkungan kerja dan gaji) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Oleh karena itu, perbaikan dalam kedua faktor ini secara bersamaan akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan daripada memperbaiki salah satu faktor saja.

### **4. Kontribusi Masing-Masing Variabel Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan gaji. Dengan koefisien 0,696, peningkatan kualitas lingkungan kerja lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan peningkatan gaji yang hanya memiliki koefisien 0,298.

Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang positif dan mendukung

memiliki peran yang sangat penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

## 5.2 Saran

### 1. Peningkatan Lingkungan Kerja

Manajemen perlu memperhatikan lebih jauh aspek-aspek lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Menciptakan suasana kerja yang positif, menyediakan fasilitas yang memadai, dan membangun hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan akan berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### 2. Evaluasi Kebijakan Gaji

Meskipun pengaruh gaji terhadap kinerja lebih kecil, penting bagi manajemen untuk tetap memastikan bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan standar industri dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Evaluasi berkala terhadap struktur gaji akan membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan memberikan insentif bagi mereka untuk bekerja lebih baik.

### 3. Fokus pada pengembangan manusia

Selain lingkungan kerja dan gaji, faktor lain seperti pelatihan, pengembangan karir, dan sistem penghargaan juga perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang tepat dan pengembangan karir yang jelas dapat memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alisa FA, Mayowan Y, Al Musadieg M. Pengaruh Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja ( Studi pada Karyawan PT BRI Syariah Kantor Cabang Malang ). *J Adm Bisnis*. 2016;32(2):69-76.
- Altri Wahida. Pengaruh Konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Karyawan. *Equilibrium*. 2019;8(1):1-5.
- Arifudin O, Rusmana FD. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu *Entrepreneursh J*. 2022;3(1). doi:10.57084/bej.v3i1.779
- Gaya Kepemimpinan P, Kerja K, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rahayu Electric Eso Hernawan dan C, Elsy Mulandoro F.
- Ghozali, I. (2017). *Model persamaan struktural: Konsep dan aplikasi dengan program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons
- J matua*. 2022;4(1):17-28. <https://ejurnal->
- Khaeruman, Marnisasah L, Idrus S, et al. *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus.*; 2021.
- Kurniawan P, Susanto N. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Iss Indonesia. *J Arastirma*. 2021;1(2):273. doi:10.32493/arastirma.v1i2.12365

- Lesmana DS, Darna N, Suhendi RM. Pengaruh Gaji dan Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Bus Manag Entrep J*. 2020;2(4):168-182.
- Lestari S, Afifah D. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA J Ekon dan Bisnis*. 2020;3(1):93-110.  
<https://uia.ejournal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Lestary L, Harmon. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Ris Bisnis Investasi*. 2017;3(2):94-103.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Memed Effendy A. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Wonogiri. Published online 2022.
- Nanda MRR, Wahyuni P. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bus Pemikir dan Pengemb Perbank Syariah*. 2020;6(1):35-46.  
doi:10.36908/isbank.v6i1.134
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Rahayu Electric. *Pros Ekon dan Bisnis*. 2021;1(1):74-85.  
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/743>
- Persero I, Kantor TBK, Jember C. *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . BANK RAKYAT SKRIPSI Fakultas Ekonomi Dan Binis Islam TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . BANK RAKYAT INDONESIA ( PERSERO ) TBK KANTOR*

*CABANG JEMBER Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Pro.; 2023.*

Rennie R, Sundari S, Pakpahan M. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT . Heulang. *PPIMAN Pus Publ Ilmu Manaj.* 2024;2(1).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Boston: Pearson.

Sari PN. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil.* Bandung: Refika Aditama.

Sudirman Manik. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al Masraf J Lemb Keuang dan Perbank.* 2016;1(2):229-244. <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/view/58>

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Kencana.

Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang. *Islam Bank J unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/download/501/508*

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers.

Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Boston: Pearson Education.

Yuliastanty MAVRHS. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antaran Pada PT . Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang.



**Lampiran 1**

**Pertanyaan Penelitian**

**VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>KUALITAS PEKERJAAN</b>						
1	Saya selalu memastikan pekerjaan saya bebas dari kesalahan					
2	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
<b>KUANTITAS PEKERJAAN</b>						
3	Saya mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan setiap hari					
4	Saya tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah banyak					
<b>KETEPATAN WAKTU</b>						
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu					
6	Saya jarang menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					

**VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>KEBERSIHAN</b>						
7	Lingkungan kerja saya selalu dalam keadaan bersih dan rapi.					
8	Area kerja rutin dibersihkan oleh petugas kebersihan.					
<b>FASILITAS</b>						
9	Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan sudah memadai.					
10	Peralatan kerja mendukung kelancaran pekerjaan saya sehari-hari.					
<b>UKURAN RUANGAN</b>						

11	Ukuran ruang kerja saya cukup luas untuk bergerak dengan nyaman.					
12	Ruang kerja memungkinkan pergerakan yang nyaman antar karyawan.					
<b>DESAIN RUANGAN</b>						
13	Desain interior ruang kerja membuat saya merasa betah saat bekerja.					
14	Tata letak ruang kerja tertata dengan baik dan efisien.					

**VARIABEL GAJI (X2)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>KELAYAKAN GAJI</b>						
15	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan saya.					
16	Gaji yang saya terima sebanding dengan karyawan di posisi yang sama di perusahaan lain.					
<b>MOTIVASI KERJA</b>						
17	gaji saya memengaruhi semangat dalam menyelesaikan pekerjaan					
18	Saya merasa semangat bekerja karena gaji yang diberikan cukup memuaskan.					
<b>KEPUASAN KERJA</b>						
19	Saya merasa puas dengan jumlah gaji yang saya terima saat ini.					
20	Gaji yang saya terima membuat saya nyaman bekerja di perusahaan ini.					

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

## Lampiran 2

## Tabulasi Data penelitian

No re sp on de n	x1								To tal	x2						To tal	y						To tal
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14		15	16	17	18	19	20	
	X 1 · 1	X 1 · 2	X 1 · 3	X 1 · 4	X 1 · 5	X 1 · 6	X 1 · 7	X 1 · 8	T O T A L X 1	X 2 · 1	X 2 · 2	X 2 · 3	X 2 · 4	X 2 · 5	X 2 · 6	T O T A L X 2	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	T O T A L Y
1	4	5	4	4	5	5	4	4	35	5	4	4	5	4	5	27	4	4	4	4	4	4	20
2	3	4	3	4	4	3	4	3	28	3	3	4	3	4	3	20	3	4	3	4	3	3	17
3	5	5	4	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	24
4	4	3	4	4	3	4	4	3	29	4	3	4	3	4	4	22	3	4	3	3	4	4	17
5	4	4	4	5	5	5	4	4	35	4	5	4	5	4	5	27	5	4	4	4	4	4	21
6	3	3	4	3	4	4	4	4	29	3	4	3	4	3	4	21	4	3	3	3	3	3	16
7	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	5	4	5	5	4	28	5	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20
9	4	3	4	3	4	3	4	3	28	3	3	4	3	4	3	20	3	3	3	3	3	3	15
10	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	25
11	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	3	4	4	4	23	4	4	3	3	4	4	18
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	25
13	3	3	4	3	3	3	4	3	26	2	3	3	3	2	3	16	3	3	2	3	3	3	14
14	4	4	4	3	4	3	4	4	30	4	3	4	3	4	4	22	3	3	3	3	3	3	15
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	25
16	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	2	3	2	3	3	16	3	3	2	2	2	2	12
17	4	5	5	4	5	4	5	5	37	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	4	4	5	22
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20
19	3	4	3	3	3	3	3	3	25	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	14
20	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
22	4	3	4	3	4	3	4	3	28	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
23	5	5	5	5	4	5	5	4	38	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	4	5	5	29

## Lampiran 3

## Uji Validitas

## Lingkungan Kerja (X1)

## Correlations

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	
x1.1 Pearson Correlation	1	.689**	.782**	.721**	.679**	.774**	.867**	.738**	.898**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
x1.2 Pearson Correlation	.689**	1	.526**	.754**	.692**	.732**	.692**	.771**	.850**
Sig. (2-tailed)	.000		.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
x1.3 Pearson Correlation	.782**	.526**	1	.486*	.657**	.663**	.847**	.717**	.804**
Sig. (2-tailed)	.000	.010		.019	.001	.001	.000	.000	.000
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
x1.4 Pearson Correlation	.721**	.754**	.486*	1	.593**	.844**	.695**	.643**	.834**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.019		.003	.000	.000	.001	
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
x1.5 Pearson Correlation	.679**	.692**	.657**	.593**	1	.722**	.712**	.782**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.003		.000	.000	.000	.000
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
x1.6 Pearson Correlation	.774**	.732**	.663**	.844**	.722**	1	.734**	.786**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
x1.7 Pearson Correlation	.867**	.692**	.847**	.695**	.712**	.734**	1	.825**	.909**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
x1.8 Pearson Correlation	.738**	.771**	.717**	.643**	.782**	.786**	.825**	1	





N		23	23	23	23	23	23	23
y	Pearson	.884**	.911**	.937**	.861**	.929**	.921**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		23	23	23	23	23	23	23

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

#### Lampiran 4

#### Uji Reabilitas

#### Lingkungan Kerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	8

#### Gaji

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	6

#### Kinerja Karyawan

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	6

## Lampiran 5

### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		23
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.08158525
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.119
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

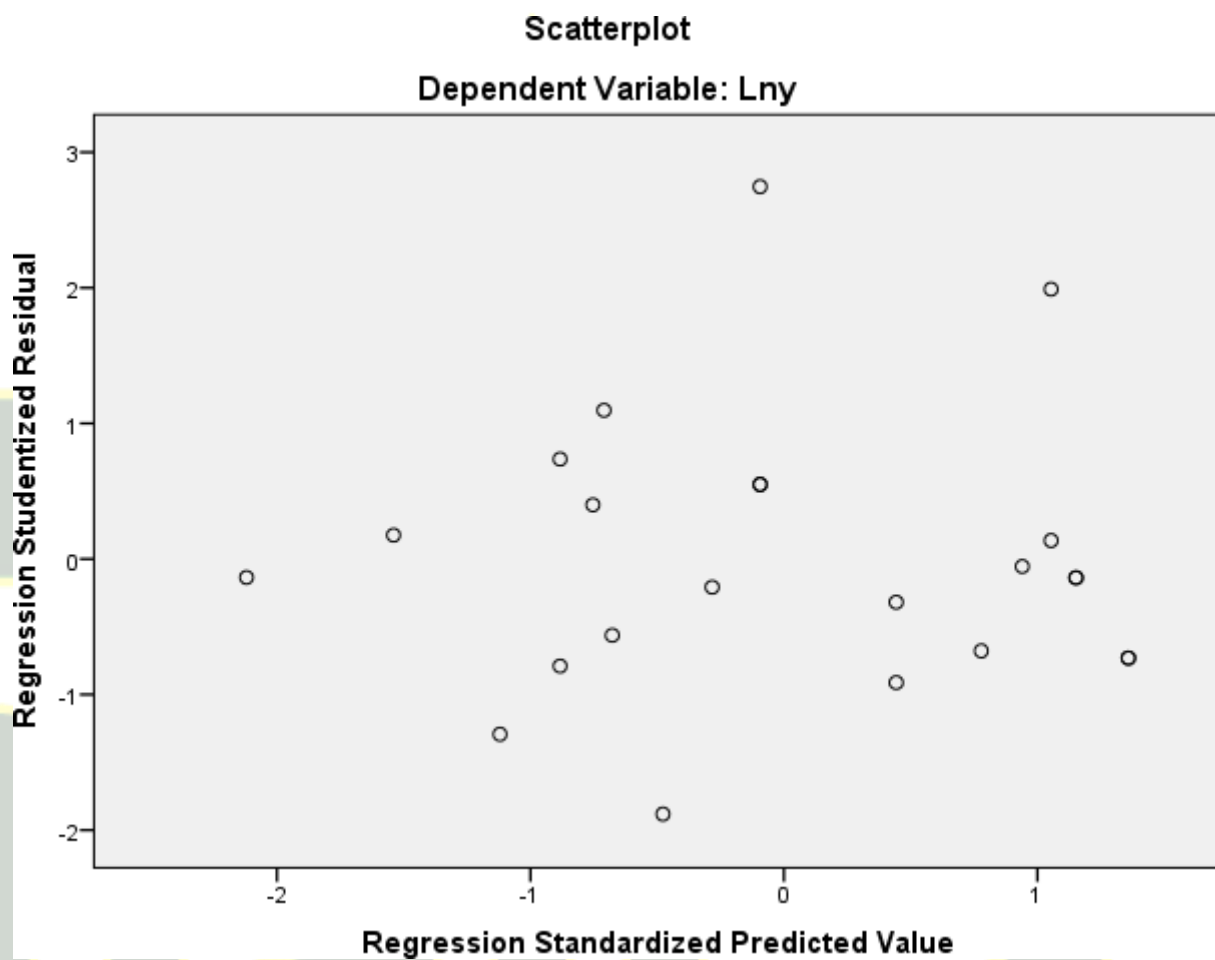
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



## Lampiran 6

## Uji Heteroskedastisitas



## Lampiran 7

## Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Ln <sub>x1</sub>	.408	2.451
	Ln <sub>x2</sub>	.408	2.451

a. Dependent Variable: Lny

### Lampiran 8 Uji t (persial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.462	.197		7.407	.000
	Ln <sub>x1</sub>	.458	.082	.696	5.620	.000
	Ln <sub>x2</sub>	.214	.089	.298	2.406	.026

a. Dependent Variable: Lny

### Lampiran9 Uji f (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.044	2	.022	29.552	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.015	20	.001		
	Total	.059	22			

a. Dependent Variable: Lny

b. Predictors: (Constant), Ln<sub>x2</sub>, Ln<sub>x1</sub>

### Lampiran 10 Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

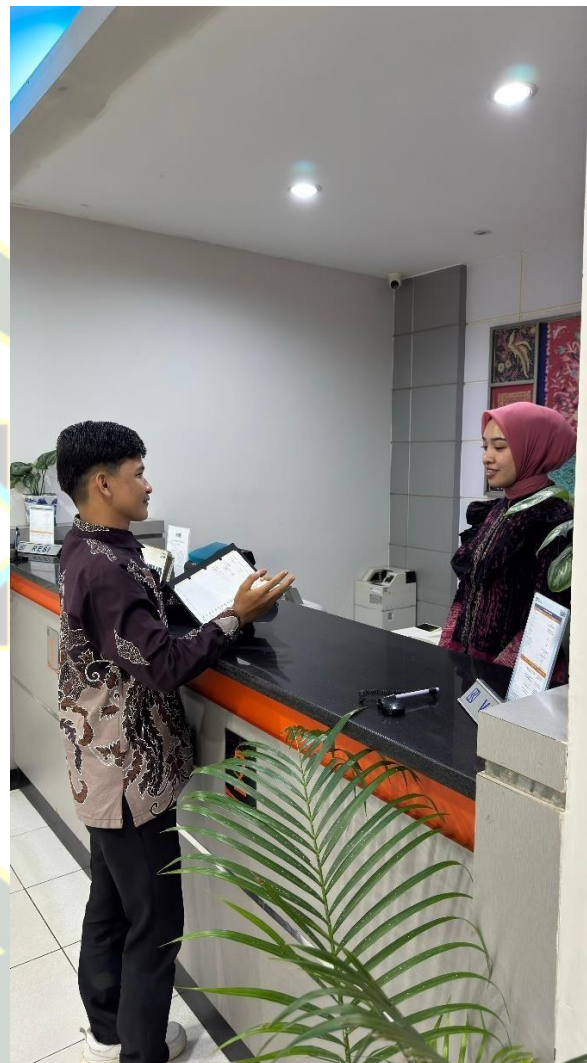
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 <sup>a</sup>	.747	.722	.02721

a. Predictors: (Constant), Ln<sub>x2</sub>, Ln<sub>x1</sub>

### Lampiran 11

### Dokumentasi





INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI