

**PENGARUH *TOTAL QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BANK SUMUT SYARIAH
(Studi Kasus Pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso)**

SKRIPSI

Oleh :

VIDAIROTUL HAMDIAH

0503171022



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2021

**PENGARUH *TOTAL QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BANK SUMUT SYARIAH
(Studi Kasus Pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah**

Oleh :

VIDAIROTUL HAMDIAH

0503171022

Program Studi :

PERBANKAN SYARIAH



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vidairotul Hamdiah
Tempat/Tgl. Lahir : Makmur Jaya/27 November 1998
NIM : 0503171022
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Jl. Gurilla No. 50, Sei Kera Hillir I, Medan Perjuangan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Total Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah (Studi Kasus Bank Sumut Syariah Cabang Brigjen Katamso)”** adalah benar karya asli saya atau penelitian saya dan bukan karya orang lain, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sebenarnya. Apabila terdapat kesalahan dan kekliruan di dalamnya, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 15 Agustus 2021

Yang Membuat Pernyataan



Vidairotul Hamdiah

NIM. 0503171022

PERSETUJUAN

Skripsi berjudul:

**PENGARUH *TOTAL QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BANK SUMUT SYARIAH
(Studi Kasus Pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso)**

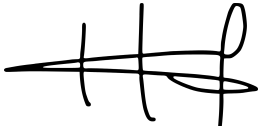
Oleh:

Vidairotul Hamdiah
NIM. 0503171022

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah

Medan, 15 Agustus 2021

Pembimbing I



Hendra Harmain, SE, M.Pd

NIP. 197305101998031003

Pembimbing II



Laylan Syafina, M.Si

NIP. 199108272018012002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Dr. Tuti Anggraini, M.A

NIP. 197705312005012007

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “**PENGARUH *TOTAL QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SUMUT SYARIAH (Studi Kasus Pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso)**”. Vidairotul Hamdiah, NIM 0503171022 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU Medan pada tanggal 26 Agustus 2021. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Medan, 31 Agustus 2021

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Perbankan Syariah

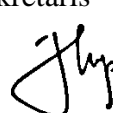
Ketua



Dr. Tuti Anggraini, MA

NIP. 197705312005012007

Sekretaris

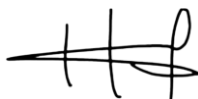


Muhammad Ikhsan Harahap, M.E.I

NIP. 198901052018011001

Anggota

Pembimbing I



Hendra Harmain, SE, M.Pd

NIP. 197305101998031003

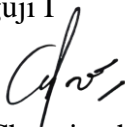
Pembimbing II



Laylan Syafina, M.Si

NIP. 199108272018012002

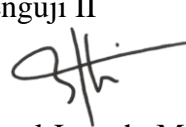
Penguji I



Dr. Chuzaimah Batubara, MA

NIP. 197007061996032003

Penguji II



Nurul Jannah, M.E

NIP. 199202172019032018

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara



Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag

NIP. 197604232003121002

ABSTRAK

Vidairotul Hamdiah (2021), “Pengaruh *Total Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso)” dibawah bimbingan Hendra Harmain, M.Pd sebagai Pembimbing Skripsi I dan Laylan Syafina, M.Si sebagai Pembimbing Skripsi II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Total Quality Of Work Life* yang dibagi menjadi empat variabel independen yaitu Restrukturisasi Kerja, Partisipasi Kerja, Sistem Imbalan, dan Lingkungan Kerja Pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjend Katamso. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner serta populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang pegawai di Bank Sumut Syariah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dianalisis dengan metode regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Restrukturisasi Kerja, Sistem Imbalan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai t.hitung untuk variabel Restrukturisasi Kerja sebesar $3,071 > t.tabel\ 2,059$, t.hitung Sistem Imbalan sebesar $5,771 > t.tabel\ 2,059$ serta t hitung Lingkungan Kerja $4,840 > 2,059$ dan Partisipasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai t.hitung variabel Partisipasi Kerja sebesar $1,876 < t.tabel\ 2,059$ Dan hasil dari hipotesis uji simultan menunjukkan bahwa Restrukturisasi Kerja, Partisipasi Kerja, Sistem Imbalan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar $783,363 > F.tabel\ 2,76$.

Kata Kunci : Restrukturisasi Kerja, Partisipasi Kerja, Sistem Imbalan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillah rabbi'l'alamiin, puji syukur kehadiran Allah SWT, yang tiada henti melimpahkan nikmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir ini. Shalawat salam tak lupa penulis haturkan ke junjungan nabi besar Muhammad SAW, keluarganya, sahabatnya, dan semua umat yang mengikuti petunjuk beliau hingga akhir zaman.

Tugas akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana jurusan Perbankan Syariah di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Tugas akhir yang berjudul "**Pengaruh Total Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Syariah**" ini selain disusun guna memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan studi jenjang Strata satu (S1) pada Jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, juga untuk memberikan wawasan dan pengalaman dalam penerapan ilmu perbankan syariah.

Perlu disadari bahwa pelaksanaan penyusunan tugas akhir ini banyak memperoleh bantuan dan dukungan yang sangat berharga berupa motivasi, bimbingan dan pengarahan serta saran-saran dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT dan Rasulullah SAW yang telah memberikan nikmat Iman dan Islam serta karunia-Nya kepada penulis sehingga dilancarkan dalam pelaksanaan tugas akhir ini, kemudian kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Slamet Musafi'i dan Ibu Siti Musarofah yang telah mencurahkan kasih sayangnya, memberikan doa, bantuan moril maupun materil, serta abang, kakak dan adik tersayang, Slamet Abtohi, Devi Kumala Sari dan Ahmad Arofi yang selalu memberikan do'a dan motivasi, sehingga dapat memberikan semangat yang pantang menyerah kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Serta penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Dr. Tuti Anggraini, M.Ag selaku ketua jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Bapak M. Lathief Ihamy Nasution, M.E.I selaku Sekretaris Jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Bapak Hendra Harmain, M.Pd selaku dosen Pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi sampai dengan selesai.
6. Ibu Laylan Syafina, M.Si selaku dosen Pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi sampai dengan selesai.
7. Ibu Mawaddah Irham M.E.I selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan serta bimbingannya dalam penyusunan skripsi ini.
8. Terima kasih kepada seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu yang luar biasa serta membantu penulis dalam kegiatan perkuliahan.
9. Terima kasih kepada Wahyul Huda Nanda yang selalu menemani, memberikan banyak pelajaran, motivasi dan nasihat-nasihat terbaiknya, semoga segala urusan dipermudah oleh Allah SWT.
10. Terima kasih kepada M. Ilham Kholid atas semua kebaikan, masukan, saran dan motivasi serta menjadi inspirasi dan pencerah dikala penulis bingung dalam pengerjaan skripsi ini. Terimakasih atas bantuan tenaga, pikiran dan waktunya untuk mengarahkan penulis selama pengerjaan skripsi ini berlangsung.
11. Terima kasih kepada Sobat Ambyar Aulia Ramadhani Lubis, Ayu Ananda Lubis, Azlia Fahira, Nuri Hidayati dan Yunanda Dela atas do'a dan banyak memberikan pelajaran berharga serta memberikan semangat

dalam penyelesaian penulisan tugas akhir ini mulai dari awal hingga akhir.

12. Terima kasih kepada Sodara Jadul Aulia, Azlia, Ayuk, Dela, Nuri, Mutia, Bibi, Roby El, Fazar, Fazha, Hilal, Agung, Ghozi, Azka, Tofa atas kebersamaan, kekeluargaan, kelucuan, kekompakan dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
13. Terima kasih kepada Nur Hazriyati, Bela Safrina, Nur Aisah Ajemi Teman seperjuangan, semoga tali silaturahmi di antara kita tidak pernah putus, yang selalu memberikan nasehat, masukan, saran dan motivasi untuk penulis menyelesaikan tugas akhir ini.
14. Terima kasih kepada Anisa Sihombing partner yang selalu memberikan semangat berupa saran dan motivasinya selama penulisan tugas akhir ini.
15. Terima kasih kepada seluruh staff pegawai yang ada di lingkungan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan yang sudah memberikan izin bagi penulis untuk melakukan penelitian.
16. Terima kasih kepada seluruh teman-teman Perbankan Syariah H (PS-H) Stambuk 2017 yang sama-sama berjuang menyelesaikan skripsi.
17. Terima kasih kepada KKN 15 UINSU Desa Majanggung yang telah memberikan do'a serta hiburan kepada penulis.
18. Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis yang mendukung serta banyak membantu penulis mengumpulkan data dan informasi untuk penyusunan skripsi ini.

Semoga dukungan dan bantuan dari semua pihak senantiasa mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih memiliki kekurangan di dalamnya. Hal tersebut karena keterbatasan ilmu dan pengetahuan yang dimiliki penulis semata. Penulis menerima kritik dan saran yang membangun demi perbaikan tugas akhir ini. Penulis berharap agar penelitian ini

dapat bermanfaat dan memberikan khasanah pengetahuan bagi penulis, pembaca, maupun penelitian di masa depan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Medan, Agustus 2021

Penulis

VIDAIROTUL HAMDIAH

NIM. 0503171022

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| PERNYATAAN | i |
| PERSETUJUAN | ii |
| PENGESAHAN..... | iii |
| ABSTRAK | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 5 |
| C. Batasan Masalah | 5 |
| D. Perumusan Masalah | 6 |
| E. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 7 |
| BAB II KAJIAN TEORITIS | 9 |
| A. Kajian Teoritis | 9 |
| 1. Kinerja Karyawan | 9 |
| 2. <i>Total Quality Of Work Life</i> | 12 |
| B. Penelitian Terdahulu..... | 25 |
| C. Kerangka Konseptual | 29 |
| D. Hipotesa | 30 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... | 32 |
| A. Pendekatan Penelitian..... | 32 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 32 |
| 1. Lokasi Penelitian | 32 |
| 2. Waktu Penelitian | 32 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 33 |
| 1. Populasi..... | 33 |

| | |
|---|-----------|
| 2. Sampel | 34 |
| D. Data Penelitian..... | 34 |
| 1. Jenis Data | 34 |
| 2. Sumber Data | 35 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 35 |
| F. Definisi Operasional Variabel | 36 |
| G. Teknik Analisis Data | 39 |
| 1. Analisis Deskriptif | 39 |
| 2. Uji Kualitas Data | 40 |
| 3. Uji Asumsi Klasik..... | 41 |
| 4. Analisis Regresi Linear Berganda | 43 |
| 5. Uji Hipotesis | 44 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 47 |
| A. Hasil Penelitian | 47 |
| 1. Gambaran Umum PT. Bank Sumut Syariah..... | 47 |
| a. Sejarah Singkat Bank Sumut Syariah | 47 |
| b. Makna Logo Bank Sumut Syariah | 50 |
| 2. Deskripsi Data Penelitian..... | 53 |
| 3. Uji Kualitas Data | 58 |
| 4. Uji Asumsi Klasik..... | 61 |
| 5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda | 67 |
| 6. Uji Hipotesis | 68 |
| B. Pembahasan | 72 |
| BAB V PENUTUP | 75 |
| A. Kesimpulan | 75 |
| B. Saran | 76 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 77 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu | 25 |
| Tabel 3.1 | Waktu Penelitian | 33 |
| Tabel 3.2 | Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert | 36 |
| Tabel 3.3 | Definisi Operasional Variabel Penelitian..... | 37 |
| Tabel 4.1 | Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 53 |
| Tabel 4.2 | Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan | 54 |
| Tabel 4.3 | Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Divisi Bagian Pekerjaan | 55 |
| Tabel 4.4 | Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia | 56 |
| Tabel 4.5 | Statistik Deskriptif | 57 |
| Tabel 4.6 | Hasil Uji Validitas | 59 |
| Tabel 4.7 | Hasil Uji Reliabilitas..... | 61 |
| Tabel 4.8 | Hasil Uji Normalitas | 64 |
| Tabel 4.9 | Hasil Uji Multikolinearitas | 65 |
| Tabel 4.10 | Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda..... | 67 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji t..... | 69 |
| Tabel 4.12 | Hasil Uji F..... | 70 |
| Tabel 4.13 | Uji Model R ² | 72 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 29 |
| Gambar 4.1 Makna Logo Bank Sumut Syariah | 50 |
| Gambar 4.2 Struktur Organisasi..... | 52 |
| Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas dengan Normal <i>P-Plot</i> | 62 |
| Gambar 4.4 Histogram | 63 |
| Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas dengan <i>Scatter Plot</i> | 66 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini banyak dibutuhkan berbagai perubahan baik pada organisasi maupun individu yang berperan di dalamnya, dimana pada sebuah organisasi tersebut akan dituntut untuk terus aktif, berinovasi dan dapat merespon dengan cepat akan segala kebutuhannya dalam mengembangkan organisasi tersebut. Sebuah perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber dayanya untuk menghasilkan barang atau jasa yang berdaya jual.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran dan fungsi yang sangat penting untuk mendapatkan kinerja terbaik, dengan demikian suatu organisasi atau perusahaan akan tumbuh dan berkembang dengan baik pula. Tanpa sumber daya manusia maka sumber daya lain yang dimiliki perusahaan tersebut tidak dapat dimanfaatkan maupun dikelola menjadi suatu produk. Dalam perkembangannya organisasi akan menitik beratkan pada sumber daya manusia guna menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi.¹

Sumber daya manusia merupakan salah satu masukan dengan bersama unsur lainnya seperti bahan, modal, mesin dan teknologi yang kemudian diubah melalui proses manajemen menjadi barang atau jasa dalam usaha untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan tersebut. Kegiatan di bidang sumber daya manusia ini dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.²

¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), h. 168.

² Saling, *et. al.*, *Pengantar Bisnis*, (Medan: Madenatera Qualified Publisher, 2018), h. 90.

Setiap perusahaan tentu akan mengharapkan seluruh karyawannya memiliki kinerja yang baik agar dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya. Kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur sejauh mana perusahaan telah mencapai tujuan yang diharapkannya, maka kinerja karyawan menjadi topik yang menarik untuk diteliti. Berdasarkan data yang diperoleh terjadi penurunan kedisiplinan karyawan tetap. Hal ini terlihat dari terjadinya tingkat keterlambatan karyawan Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso. Tingkat keterlambatan karyawan sejak bulan Januari hingga Juni 2021 mencapai 65% dari jumlah karyawan. Keterlambatan karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja. Ketidak tepatan waktu karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan kinerja perusahaan. Hal ini berdampak pada penurunan transaksi di Bank Sumut Medan Cabang Brigjen Katamso.³

Terjadinya penurunan kinerja karyawan ini dapat disebabkan oleh banyak faktor, misalnya kualitas kehidupan kerja dan kepuasan karyawan yang tidak terpenuhi. Karyawan yang bekerja pada Bank Sumut Medan Cabang Brigjen Katamso dalam mencapai target perusahaan memiliki beban kerja yang tinggi, bekerja dengan tidak mengenal waktu dapat menimbulkan masalah tersendiri bagi karyawan. Kinerja yang dihasilkan suatu perusahaan tentu saja merupakan tanggungjawab dari sebuah organisasi atau perusahaan tersebut. Untuk itu setiap karyawan akan memberikan kinerja terbaik mereka jika diimbangi *total quality of work life* (total kualitas kehidupan kerja) yang diberikan perusahaan.

Total Quality of Work Life atau disingkat QWL adalah sejumlah keadaan secara menyeluruh dari tujuan sebuah organisasi seperti budaya kerja, manajemen yang demokratis, adanya perbaikan pada lingkungan kerja, dan kondisi yang aman dalam bekerja.⁴ Konsep QWL ini mengungkapkan bahwa penghargaan terhadap manusia dan lingkungan kerja merupakan hal yang

³ Yusrinaldi, Seksi Operasional PT. Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso, Wawancara di Medan, tanggal 25 Februari 2021.

⁴ Fandi Tjiptono, *Total Quality Management*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 4.

sangat penting. Sebuah perusahaan harus percaya bahwa untuk mencapai suatu keunggulan perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya. Karena pada dasarnya kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja tim dan pada akhirnya akan memengaruhi kinerja pada perusahaan secara keseluruhan.⁵ Ada empat dimensi yang diharapkan dapat meningkatkan QWL ini yaitu restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan dan lingkungan kerja. Program kualitas kehidupan kerja dimaksudkan dengan tujuan agar dilakukan perbaikan secara terus menerus untuk membangkitkan kinerja karyawan.

Persaingan dunia bisnis terjadi di bisnis perbankan termasuk perbankan syariah. Salah satunya adalah Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso. Adapun masalah yang dihadapi berdasarkan hasil observasi awal yang diperoleh peneliti yaitu pada faktor restrukturisasi kerja belum sepenuhnya diterapkan secara optimal di Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso, para karyawan diberi tugas yang monoton sehingga membuat kejenuhan karyawan dalam bekerja.

Faktor partisipasi berupa keinginan keterlibatan karyawan dalam proses pembuatan berbagai keputusan suatu perusahaan tersebut secara proporsional, tetapi tidak semua karyawan harus dilibatkan dalam pembuatan semua kebijakan.

Faktor sistem imbalan merupakan hal yang sangat penting karena semua pekerjaan membutuhkan imbalan yang dapat menutup kebutuhan pribadi dan keluarganya. Hal ini juga merupakan faktor penentu apakah seseorang mau atau tidak mau bekerja di sebuah perusahaan tersebut, sehingga faktor sistem imbalan ini lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu perlu diteliti apakah sistem imbalan ini sudah dikelola dengan baik, adil dan wajar.

⁵ P. Tommy Y.S. Suyasa, *et. al.*, *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif*, (Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2018), h. 51.

Faktor lingkungan kerja, dalam hal ini berupa keadaan fisik dan non fisik yang memberikan kenyamanan bagi para karyawan. Faktor fisik seperti jam kerja, suhu tempat kerja dan sebagainya sedangkan non fisik seperti hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antar atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan. Adapun hasil observasi menunjukkan bahwa Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso sebagian karyawan memiliki jam kerja yang tidak mengikat. Artinya mereka lebih dituntut pada hasil dibandingkan proses yang terjadi saat mereka bekerja. Hal ini yang akhirnya menimbulkan ritme kerja yang tidak beraturan dan akhirnya dapat menyebabkan kelelahan secara fisik dan juga psikologis karena adanya tuntutan waktu yang semakin mendesak dan dapat menimbulkan stres pada setiap karyawan yang bekerja.⁶

Sebuah perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan sulit mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan di perusahaan, bahkan perusahaan akan sulit membangkitkan semangat kinerja karyawan yang sudah ada. Lebih dari itu perusahaan akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja karena karyawan lebih memilih untuk bekerja di perusahaan lain.⁷

Terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdi Sakti Walenta, et. al. (2019) menyatakan bahwa restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari keempat variabel bebas yang diuji, variabel partisipasi yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.⁸

⁶ Yuna Teruna, Pemimpin Seksi Operasional PT. Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso, Wawancara di Medan, tanggal 17 Februari 2021.

⁷ Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), h. 59.

⁸ Abdi Sakti Walenta, et. al., "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", dalam *Jurnal Ekonomix*, VII (2), November 2019, h. 37-47.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Lisnawati Lubis (2020) menunjukkan bahwa secara parsial restrukturisasi kerja, sistem imbalan dan partisipasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan hasil penelitian ini dari keempat variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian perbedaan pada penelitian lain juga dilakukan oleh Syarif Al Qadri (2019) menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan untuk sistem imbalan berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja tidak berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.⁹

Adanya perbedaan pada hasil penelitian-penelitian terdahulu memunculkan adanya research gap, hal ini yang memotivasi peneliti untuk lebih jauh memahami secara mendalam mengenai variabel dependen dan independen yang berkaitan. Dengan melihat fenomena dan research gap yang telah dipaparkan sebelumnya, maka menjadi latar belakang diajukannya riset ini.¹⁰

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Total Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamsu).”**

⁹ Lisnawati Lubis, “Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2020), h. 80-81.

¹⁰ Syarif Al Qadri, “Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Danamon Syariah Makassar”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, 2019), h. 80.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Terjadinya penurunan kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso
2. Faktor restrukturisasi kerja belum sepenuhnya diterapkan secara optimal di Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso, para karyawan diberikan tugas yang monoton sehingga membuat kejenuhan dalam bekerja
3. Karyawan memiliki jam kerja yang tidak mengikat yang artinya karyawan dituntut pada hasil dibandingkan proses yang terjadi saat mereka bekerja. Hal ini yang akhirnya menimbulkan ritme kerja yang tidak beraturan dan akhirnya dapat menyebabkan kelelahan secara fisik dan juga psikologis
4. Adanya tuntutan waktu yang semakin mendesak dan dapat menimbulkan stress pada setiap karyawan yang bekerja

C. Batasan Masalah

Agar penulisan ini tidak menyimpang dan mengambang dari tujuan yang semula direncanakan sehingga mempermudah dalam mendapatkan informasi, maka penelitian ini hanya meneliti tentang apakah *Total Quality of Work Life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso. Terdapat delapan faktor dalam *Total Quality of Work Life* menurut Walton yaitu kompensasi yang mencukupi dan adil, kondisi kerja yang aman dan sehat, pengembangan kapasitas manusia, peluang untuk terus berkembang dan sekuriti di masa yang akan datang, integrasi sosial dalam organisasi kerja, konstitusionalisme dalam organisasi kerja, kerja dan tempat total kehidupan dan relevansi sosial kehidupan. Dalam penelitian ini hanya menggunakan empat faktor saja yaitu yang terdiri dari restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan dan lingkungan kerja.

D. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah restrukturisasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso?
2. Apakah partisipasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso?
3. Apakah sistem imbalan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso?
5. Apakah restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial restrukturisasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial partisipasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial sistem imbalan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso

4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso
5. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan juga pemahaman untuk penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajiannya dalam bentuk laporan
- b. Untuk memerdalam ilmu yang diperoleh secara teoritik
- c. Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai persoalan yang dihadapi perusahaan dalam menghadapi masalah
- d. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi penulis untuk mengimplementasikan pengetahuan konseptual ke dalam permasalahan yang lebih nyata

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai pengaruh *Total Quality of Work Life*, kinerja karyawan dan juga kepuasan kerja karyawan untuk perbaikan dan perkembangan karyawan
- b. Menjadi salah satu kontribusi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aktivitas setiap individu maupun sebuah organisasi dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun kinerja ditafsirkan atau didefinisikan oleh beberapa para ahli yang memiliki definisi kinerja berbeda-beda. Hal ini dikarenakan tergantung pada konteks apa dan dimana pengertian kinerja ditempatkan. Menurut pendapat Gibson “kinerja adalah hasil yang diharapkan dari setiap perilaku pekerjaan. Dengan kata lain kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melakukan suatu kerjaan yang dapat dinilai dari perilakunya dalam bekerja.”¹

Robbins menyatakan bahwa “kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antar kemampuan dan motivasi.”² Kemudian Luthan menyatakan bahwa “maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut”.³

Kinerja karyawan dapat disebut juga dengan prestasi kerja atau suatu hal yang dilakukan beserta dengan hasil yang diterima. Kinerja karyawan sangat banyak dari pentingnya suatu kerjasama yang baik dalam satu tim maupun antar tim, kerjasama dengan atasan maupun

¹ James Gibson, *et. al.*, *Organisasi dan Manajemen : Prilaku Struktur, Proses*, (Jakarta: Erlangga, 2007), h. 57.

² S. Robbins, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2008), h. 410.

³ Luthans, F. *Organizational Behaviour*, h. 57.

bawahan.⁴ Sementara itu kinerja menurut pandangan Islam merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk mendapatkan karya yang bermutu. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat al Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

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

Artinya : “Apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung”.⁵

Ayat di atas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja ialah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh.

Berdasarkan beberapa uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam sebuah perusahaan tersebut dan dapat dijadikan landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kinerja yang baik atau sebaliknya.

b. Membangun Kinerja Karyawan

Dalam membangun kinerja karyawan diperlukan adanya kerjasama, baik kerjasama yang dilakukan antar sesama rekan kerja, maupun kerjasama dengan seorang pimpinan. Adapun cara bekerjasama agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :⁶

1) Tanamkanlah sikap saling membutuhkan antar karyawan

⁴ Muhammad Arif, *Marketing Skill*, (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2020), h. 12.

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung : CV. Diponegoro, 2010), h. 200.

⁶ Muhammad Arif, *Marketing Skill*, h. 12-13.

Sikap saling membutuhkan akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena apabila kita saling ketergantungan maka tidak dipungkiri beberapa peran akan menjalin hubungan kerjasama.

2) Mengontrol keegoisan

Dalam hal ini masih banyak seorang karyawan yang masih meninggikan egonya, sehingga hal ini dapat menghambat terjadinya kerjasama dan menurunkan kinerja karyawan. Ego tersebut diantaranya ada yang menganggap bahwa mereka yang lebih senior lebih berpengalaman, adapun yang menganggap bahwa mereka merupakan suatu unit yang paling penting diantara yang lainnya, dan lain sebagainya. Untuk itu pihak manajemen harus dapat mensosialisasikan bahwa pentingnya kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

3) Adanya pengembangan kerjasama

Pihak manajemen harus teliti mengontrol dan mengevaluasi dalam budaya kerjasama, karena dengan dilakukannya usaha-usaha yang intensif maka tujuan yang ingin dicapai akan terwujud tidak hanya sekedar impian semata.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :⁷

1) Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan orang itu tipe pekerja keras, sedangkan

⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2006), h. 13-14.

seseorang mempunyai kinerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungannya, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

d. Pengukur kinerja karyawan

Untuk mengukur secara kuantitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian suatu sasaran dan tujuan yang ditetapkan adalah sesuatu yang dapat menilai bahwa kinerja karyawan setiap hari dalam perusahaan mengalami peningkatan sesuai dengan apa yang ditetapkan.⁸ Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 3, yaitu :⁹

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

⁸ Robert L, *et. al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Bisnis, Manajemen, Keuangan dan SDM*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), h. 78.

⁹ Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), h. 37.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2. *Total Quality of Work Life*

a. *Pengertian Total Quality of Work Life*

Total Quality of Work Life atau sering disingkat dengan (QWL) disebut juga dengan kualitas kehidupan kerja. Hal ini tentu saja akan mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi setiap orang. *Total Quality of Work Life* didefinisikan sebagai salah satu pendekatan manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi Sumber Daya Manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam sebuah perusahaan yaitu sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan setiap karyawannya secara simultan dan berkesinambungan.¹⁰

Ada beberapa para ahli yang mendefinisikan pengertian *Total Quality of Work Life* diantaranya menurut Nawawi yaitu salah satu dari sistem manajemen yang dapat mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi Sumber Daya Manusia, dalam hal ini suatu organisasi yang dipimpin oleh manajer harus dapat memenuhi kebutuhan setiap karyawan yang bekerja secara simultan dan berkesinambungan. Apabila kebutuhan setiap karyawan dapat dipenuhi dan terciptanya kenyamanan dalam lingkungan kerja maka produktivitas organisasi dapat meningkat.¹¹ Luthans mengatakan bahwa “*Total Quality of Work Life* adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang

¹⁰ Noor Arifin, “*Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja Pada CV Duta Seneran Jepara*”, dalam *Jurnal Economia*, IX (1), April 2012, h. 54.

¹¹ Hadri Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2003), h. 23.

dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan”.¹²

Adapun Cascio menyatakan bahwa terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja yaitu: Pertama, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti : kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain. Secara singkatnya, Cascio menyatakan bahwa “*quality of work life in terms of employees perceptions of their physical and mental well-being of work*” diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja.¹³

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja ini dipandang sebagai sekumpulan persepsi bahwa setiap karyawan dalam bekerja merasa puas, aman sehingga terciptanya kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia dengan tujuan untuk meningkatkan martabat karyawan.

b. Faktor-faktor *Total Quality of Work Life*

Terdapat beberapa faktor dalam *Total Quality of Work Life*, diantaranya yaitu :¹⁴

- 1) Sistem imbalan yang inovatif, artinya bahwa upah yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhan karyawan sesuai dengan

¹² F. Luthans, *Organizational Behaviour*, (New York: McGraw-Hill, 2012), h. 569.

¹³ Wayhe F. Cascio, *Managing Human Resources*, (Colorado: Mc-Graw-Hill, 2012), h.

¹⁴ *Ibid.*, h. 46.

standar hidup karyawan yang bersangkutan dengan standar pengupahan yang berlaku di pasar kerja. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, jaminan sosial, bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai upah karyawan dalam bekerja.

- 2) Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini termasuk dalam penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik. Lingkungan kerja ini sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.
- 3) Restrukturisasi kerja, yaitu memberikan kesempatan bagi karyawan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang dan kesempatan yang lebih luas untuk mengembangkan diri sehingga mendorong karyawan untuk lebih berkembang.

Menurut Walton ada delapan program bidang *Total Quality of Work Life*. Adapun bidang-bidang tersebut yaitu :¹⁵

- 1) Kompensasi yang mencukupi dan adil

Dalam hal ini kompensasi yang diberikan harus mencukupi dan adil atau sama akan tetapi bagi karyawan yang prestasinya beda maka keadilan kompensasi yang diterimanya tergantung pada prestasi kerjanya.

- 2) Kondisi kerja yang aman dan sehat

Dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting untuk memperhatikan kondisi yang aman dan sehat seperti suasana yang hangat dan ceria, bebas berbagi ide, area kerja yang bersih dan sebagainya sehingga dengan hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam bekerja.

¹⁵ Ahmad Santoso Sastropoetro, *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi, dan Disiplin dalam Pembangunan Nasional*, (Bandung: Alumni, 2003), h. 12.

3) Pengembangan kapasitas manusia

Pekerjaan dalam suatu organisasi telah menjadi rutin, untuk itu diperlukan pengembangan kapasitas manusia agar setiap individu maupun organisasi dapat menjalankan tanggungjawabnya secara profesional dan dapat meningkatkan kemampuan teknisnya serta tercapainya tujuan perusahaan.

4) Peluang untuk terus berkembang dan sekuriti di masa yang akan datang

Hal ini berhubungan dengan prospek dari setiap karyawan untuk itu jalur karir yang bermakna harus diletakkan dan pemetaan karir dari para karyawan harus diikuti.

5) Integrasi sosial dalam organisasi kerja

Dalam hal ini peluang harus disediakan untuk interaksi formal dan informal. Semua golongan, ras, agama, pangkat dan sebagainya harus diperlukan dalam platform sosial. dengan kata lain disini menciptakan lingkungan yang egalitarian.

6) Konstitusionalisme dalam organisasi kerja

Hal ini terkait dengan norma organisasi yang mempengaruhi kebebasan dari setiap karyawan. Hal ini berarti norma-norma yang mengakomodasikan privasi individu karyawan, kebebasan berbicara dan kebebasan dalam berpendapat mengenai hal tertentu.

7) Kerja dan tempat total kehidupan

Setiap karyawan tidak dituntut untuk terus menerus memaksakan diri mereka sendiri untuk terus bekerja. Dalam hal ini harus ada keseimbangan antara kehidupan personal dan professional.

8) Relevansi sosial kehidupan kerja

Para karyawan harus diberikan perspektif bagaimana pekerjaannya dalam perusahaan membantu masyarakat. Hal ini bertujuan untuk membangun relevansi eksistensi para karyawan kepada masyarakat dimana mereka tinggal.

Berdasarkan beberapa faktor-faktor *Total Quality of Work Life* yang telah diuraikan di atas, disini peneliti menarik kesimpulan dan hanya menggunakan empat faktor saja, diantaranya yaitu :

1) Restrukturisasi kerja (X_1)

Restrukturisasi kerja merupakan penataan ulang segala sumber daya organisasi dan mengarahkannya untuk mencapai dinamis dan kompetitif.¹⁶ Dalam hal ini dilakukan untuk mewujudkan tujuan pengembangan karirnya di masa depan. Setiap karyawan harus terarah dan fokus pada pekerjaannya sehingga akan mendapatkan karir sesuai dengan yang direncanakan. Sebagaimana dalam firman Allah QS. Al-Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah dikedepankannya untuk hari esok dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan”.¹⁷

¹⁶ Refiza, “Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Semangat Kerja”, dalam *Journal Industrial Management*, V (2), September 2016, h. 34.

¹⁷ Abd. Rozak A. Sastra, *Tafsir Al-Qur'an*, (Tangerang Selatan: Cinta Buku Media, 2016), h. 56.

Dalam bekerja, karyawan telah bersungguh-sungguh dan fokus dalam melakukan pekerjaannya, oleh karena itu perusahaan harus memberikan timbal balik atas apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan dengan cara memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengembangkan karirnya. Adapun restrukturisasi dapat dikategorikan ke dalam 3 jenis, yaitu :

Pertama, restrukturisasi asset. Restrukturisasi asset merupakan kegiatan penyusunan portofolio perusahaan supaya kinerja perusahaan menjadi semakin baik. Yang termasuk ke dalam portofolio adalah setiap asset, unit usaha maupun anak perusahaan.

Kedua, restrukturisasi keuangan dan modal. Hal ini merupakan penyusunan ulang komponen sisi kodak perusahaan supaya kinerja keuangan menjadi lebih sehat. Kinerja keuangan dapat dievaluasi berdasarkan laporan keuangan yang terdiri dari neraca, laporan laba rugi dan sebagainya.

Ketiga, restrukturisasi manajemen/organisasi. Restrukturisasi ini merupakan penyusunan ulang komposisi manajemen, struktur organisasi, pembagian kerja, sistem operasional dan hal-hal lain yang berkaitan dengan masalah manajerial keorganisasian. Tujuannya sama dengan kedua jenis restrukturisasi di atas yaitu supaya kinerja dalam perusahaan membaik. Perbaikan kinerja dapat diperoleh melalui beberapa cara yaitu dengan pelaksanaan yang lebih efisien dan efektif, pembagian wewenang yang lebih baik sehingga keputusan tidak berbelit-belit dan komponen staf yang lebih mampu menjawab permasalahan di setiap unit kerja.¹⁸

¹⁸ Prasetio, *Dilema BUMN : Benturan Penerapan Business Judgment Rule (BJR) dalam Keputusan Bisnis Direksi BUMN*, (Jakarta Timur: Rayana Komunikasindo, 2014), h. 299-300.

Restrukturisasi kerja dilakukan untuk memperluas kesempatan pengembangan profesionalitas pekerja, hal ini diukur dengan pengaturan jadwal kerja, kesempatan menerapkan keterampilan dan ketersediaan SOP/peraturan.

2) Partisipasi kerja (X_2)

Partisipasi kerja adalah keterlibatan emosi dan mental pegawai dalam situasi kelompok yang menggiatkan mereka untuk menyumbang pada tujuan kelompok serta bertanggungjawab atas hal tersebut. Seseorang yang berpartisipasi akan mengalami keterlibatan dirinya/egonya yang sifatnya lebih daripada keterlibatan dalam pekerjaan atau tugas saja. Dengan keterlibatan tersebut dirinya juga berarti keterlibatan pikiran dan perasaannya.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa partisipasi memiliki tiga gagasan penting yaitu :

- a. Gagasan pertama yaitu keterlibatan mental dan emosional. Partisipasi berarti keterlibatan mental dan emosional daripada keterlibatan yang hanya berupa aktivitas fisik. Diri orang itu sendiri yang terlibat, bukan hanya keterampilannya. Seseorang berpartisipasi berarti terlibat egonya daripada hanya terlibat tugas. Sebagian manajer keliru memandang keterlibatan dalam pelaksanaan tugas sebagai partisipasi yang sesungguhnya.
- b. Gagasan kedua yaitu dalam partisipasi adalah motivasi. Memotivasi orang-orang yang memberikan kontribusi. Mereka diberi kesempatan untuk menyalurkan sumber kreativitasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, partisipasi ini lebih dari sekedar upaya untuk memperoleh kesepakatan atas sesuatu

yang telah diputuskan. Partisipasi sangat bernilai karena dapat meningkatkan motivasi dan membantu pegawai untuk memahami dan menjelaskan mereka agar dapat mencapai tujuannya. Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT :¹⁹

قُلْ إِنْ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Artinya: “Sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan Semesta Alam. (QS. Al-An'am 6: Ayat 162)

إِشْرِيكَ لَهُ ۚ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ

Artinya: “Tiada sekutu bagi-Nya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah). (QS. Al-An'am 6: Ayat 163).

Kedua ayat tersebut menjelaskan tentang motivasi yaitu sebagai pendorong karyawan agar lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga karyawan tersebut mampu bekerja dengan semaksimal mungkin.

- c. Gagasan ketiga yaitu tanggungjawab. Partisipasi ini mendorong orang-orang untuk bertanggung jawab dalam aktivitas kelompok. Hal ini juga merupakan

¹⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2010), h. 548.

proses sosial yang memalunya orang-orang menjadi terlibat sendiri dalam organisasi dan mau mewujudkan keberhasilannya. Pada saat orang-orang mau menerima tanggungjawab aktivitas kelompok, mereka melihat adanya peluang untuk melakukan hal-hal yang mereka inginkan yaitu merasa tanggungjawab untuk menyelesaikan tugasnya. Gagasan tentang upaya menimbulkan kerja tim dalam kelompok ini merupakan langkah utama dalam mengembangkan kelompok untuk menjadi unit kerja yang berhasil.

Partisipasi ini diukur dengan melihat kemampuan melibatkan diri dalam proses pengambilan keputusan, kemampuan meningkatkan komunikasi dan kemampuan dalam meningkatkan koordinasi.²⁰

3) Sistem imbalan (X₃)

Sistem imbalan adalah suatu pemberian dari perusahaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada perusahaan terutama tercermin dari prestasi karyawannya. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus-bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja. Sistem imbalan ini dipercaya dapat meningkatkan motivasi, komitmen dan kontribusi sumber daya manusia dalam perusahaan. Dalam Islam juga mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi bahkan menjadikan sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, dan lebih dari hal itu Allah akan memberikan balasan yang setimpal sesuai

²⁰ Suhardi Mukhlis, *Administrasi Kepegawaian*, (Yogyakarta: PT. Leutika Nouvalitera, 2012), h. 99.

dengan amal atau apa yang telah dikerjakan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”²¹

Sistem imbalan yang sesuai dan tepat dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan yang didapat melalui gaji yang diterima. Dalam Islam juga mendorong agar pemimpin perusahaan membayar upah setelah karyawan usai melakukan tugasnya sesuai dengan sabda Rasulullah SAW yaitu : “*Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya*”. (H.R. Abu Ya’la)²². Apabila hal ini tidak terpenuhi maka dapat menyebabkan karyawan menjadi kehilangan motivasi.²³ Sistem imbalan ini diukur dengan melihat kesesuaian gaji dengan kebutuhan pekerja, jaminan kelangsungan bekerja dan kesesuaian imbalan dengan tugas dan tanggungjawab.²⁴

²¹ Huda Nurul, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Kencana, 2008), h. 227-230.

²² Rachmat Syafe’i, *Al-Hadits : Aqidah, Akhlaq, Sosial dan Hukum*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, t.t.), h. 117.

²³ Azhar Affandi, *et. al., Manajemen SDM Strategik : Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*, (Banten: Bintang Visitama Publisher, 2021), h. 83-87.

²⁴ Saban Echdar dan Maryadi, *Etika Bisnis dan Kewirausahaan*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019), h. 160.

4) Lingkungan kerja (X₄)

Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi disekitar karyawan baik itu berupa kondisi materi maupun psikologis. Lingkungan kerja yang kondusif dipercaya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam Hal ini Islam juga memandang bahwa lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang nyaman dalam lingkungan kerja. Pemimpin ini akan menciptakan pola kerja yang lebih keras namun dengan suasana yang cair, hal inilah yang perlu dibudidayakan dalam lingkungan kerja saat ini.

Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Hal ini dinyatakan dalam QS. Ali Imran: 159.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu, karena itu maafkanlah mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya.”²⁵

Secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

²⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 56.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di lingkungan sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kedua jenis lingkungan kerja tersebut harus diperhatikan oleh perusahaan. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Lingkungan kerja ini diukur dengan melihat kondisi keamanan lingkungan kerja, jaminan keselamatan kerja dan dukungan kondisi lingkungan terhadap keberhasilan kerja.²⁶

c. Cara Meningkatkan *Total Quality of Work Life*

Adapun beberapa aktivitas yang dilakukan sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja ini yaitu diantaranya :²⁷

²⁶ Refiza, "Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Semangat Kerja", h. 34.

²⁷ Suyasa, *et. al.*, *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif*, h. 55-56.

- 1) *Participation*. Partisipasi yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam pengambilan keputusan dalam bekerja tentu akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Partisipasi ini dibagi menjadi dua bentuk. Pertama, partisipasi horizontal yaitu partisipasi ini dilakukan antara karyawan dengan teman sekerja. Kedua, partisipasi vertikal yaitu adanya keterlibatan dengan pemimpin dalam pengambilan keputusan. Kedua hal ini dilakukan untuk menyediakan lingkungan agar setiap karyawan memiliki kebebasan dalam yang berkaitan dengan lingkungan kerjanya, dapat menyesuaikan kepribadiannya dengan tuntutan kerja atau pekerjaannya dengan luar pekerjaannya.
- 2) *Job Redesign*. Rancangan pekerjaan ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan mempertahankan atau meningkatkan produktivitas. Salah satu bentuk dari rancangan pekerjaan ini yaitu dengan meningkatkan tanggungjawab karyawan baik dari sisi perencanaan, pelaksanaan, pengontrolan pekerjaan dan memberikan kesempatan untuk berinteraksi langsung dengan klien atau departemen lain.
- 3) *Tim Building*. Tim merupakan sebuah kelompok yang setiap individunya memiliki usaha-usaha untuk menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Tim kerja dalam hal ini tentu akan sangat membantu dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja karena dengan hal ini setiap individu akan memaksimalkan pembelajaran karyawan untuk mempelajari keahlian karyawan lainnya.

d. Pandangan Islam Tentang *Total Quality of Work Life*

Dalam Islam tidak hanya membahas tentang hubungan manusia dengan tuhan, melainkan juga memiliki konsep yang universal

dalam menata kehidupan sesama manusia baik dalam hal sosial, politik, ekonomi, budaya dan lain sebagainya. Untuk itu Islam tentunya juga mengatur konsep tentang hubungan manusia dengan lingkungan pekerjaannya atau konsep kualitas kehidupan kerja. Penerapan konsep ini dalam suatu organisasi untuk menjamin adanya kualitas kehidupan kerja yang baik bagi para karyawan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian konsep kualitas kehidupan kerja merupakan hal yang tidak terpisahkan dari konsep pandangan Islam.

Kualitas kehidupan kerja seorang muslim dalam menjalin kebersamaan dan hubungan kerjasama atas dasar perbaikan kualitas kehidupan manusia dapat dikatakan seperti *fastabiqul khairat*. Adapun landasan berdasarkan Q.S Al- Maidah : 2, yaitu sebagai berikut :

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

Artinya : “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.”²⁸

Ayat di atas berkaitan erat dengan kualitas kehidupan kerja seorang muslim dalam menjalin kerjasama dan kebersamaan atas dasar perbaikan kualitas kehidupan manusia. Dasarnya, manusia ini adalah makhluk yang bersosial dimana tidak terlepas dari orang lain, sehingga sadar atau tidaknya seorang manusia pasti memerlukan orang-orang disekitarnya. Itu semua tidak terlepas dari suatu pekerjaan atau profesi seseorang.

Selain itu seorang pekerja muslim hendaknya mendapatkan hak sebagai balasan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kualitas

²⁸ Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Semarang : CV. Asy Syifa, 2001), h. 539.

kehidupan kerja ini dapat memberikan gambaran bagaimana semestinya menjadi atasan dalam memberikan balas jasa yang baik untuk setiap bawahannya. Hal ini sesuai dengan landasan Q.S At-Taubah : 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan katakanlah, berjalanlah kamu maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasulnya dan orang-orang mukmin dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengenai ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu yang telah kamu lakukan.”²⁹

Dalam ayat ini menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan hambanya untuk bekerja dan Allah pasti akan membalas atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kemudian pada ayat ini Allah menegaskan bahwa seorang muslim akan diberikan pahala atas apa yang diperbuatnya. Ayat ini juga menjelaskan seorang karyawan harus bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga memiliki keterlibatan yang tinggi dalam kerjasama di suatu perusahaan.

Adapun seorang karyawan apabila telah diterima untuk bekerja dalam suatu organisasi Islam memandang bahwa upah atau gajinya harus disepakati terlebih dahulu, hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah : “*Barang siapa yang mempekerjakan seorang karyawan, maka harus disebutkan upahnya*” (H.R Abdurrazaq).³⁰ Jika hal tersebut telah terlaksana dengan baik berarti seorang karyawan dan majikan telah menjalankan tugas sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan.

²⁹ Rachmat Syafe'i, *Al- Hadits : Aqidah, Akhlaq, Sosial dan Hukum*, h. 740.

³⁰ Roikhan Mochamad Aziz, *Ekonomi Islam Metode Hahslm*, (Solok: Balai Insan Cendekia Mandiri, 2020), h. 88.

Islam juga mengajarkan kepada kita untuk saling menghargai seseorang yang bekerjasama dengan kita. Seperti yang telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW tentang bagaimana kita seharusnya bersikap terhadap bawahan. Rasulullah bersabda : *“Janganlah kalian membebani mereka dengan sesuatu yang mereka tidak mampu. Jika kalian membebani sesuatu pada mereka, maka bantulah.”* (HR. Bukhari dan Muslim).³¹

Hadits di atas menunjukkan bahwa seorang atasan tidak semestinya memperlakukan pegawai atau bawahan di luar kemampuannya. Seharusnya atasan dapat turun langsung membantu meringankan pekerjaan pegawainya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Islam sangat menganjurkan bagi setiap perusahaan atau atasan untuk membuat suatu program mengenai kerjasama dan bisa meringankan beban pekerja agar dapat mensejahterakan karyawan dalam suatu organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa hasil kajian atau penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama dan Tahun Penelitian | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan dan Perbedaan | |
|----|---------------------------|-------------------|-----------------------------------|------------------------------|----------------------------|
| | | | | Persamaan | Perbedaan |
| 1 | Abdi Sakti Walenta, et. | Pengaruh Kualitas | Hasil penelitian ini menyimpulkan | Penelitiannya dilakukan oleh | Penelitian ini menggunakan |

³¹ Isnaini Harahap, et. al., *Hadits-Hadits Ekonomi*, (Jakarta: Kencana, 2017), h. 83.

| | | | | | |
|---|---------------------------|---|--|--|--|
| | al. (2019) | Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Poso Energi di Kabupaten Poso | bahwa restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari empat variabel bebas yang diuji, variabel partisipasi yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. ³² | penulis sama-sama fokus pada pengaruh QWL terhadap Kinerja Karyawan | sampel sebanyak 115 karyawan. Lokasi penelitian di PT. Poso Energi Kabupaten Poso |
| 2 | Lismawati Lubis (2020) | Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh | Hasil penelitian ini bahwa secara parsial restrukturisasi kerja, sistem imbalan dan partisipasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja | Terletak pada variabel independen dan dependennya yaitu <i>Quality Of Work Life</i> dan Kinerja Karyawan | Penelitian ini meneliti di PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh sedangkan saya di PT. Bank Sumut Syariah Medan |

³² Abdi Sakti Walenta, *et. al.*, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", dalam *Jurnal Ekonomix*, VII (2), Desember 2019, h. 37-47.

| | | | | | |
|---|-----------------------------|--|---|---|---|
| | | | <p>karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan hasil penelitian ini dari keempat variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.³³</p> | | Cabang Brigjen Katamso |
| 3 | S Anugrahini Irawati (2019) | Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sampang | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan hanya | Persamaannya yaitu sama-sama fokus pada dimensi yang ada pada kualitas kehidupan kerja. | Menggunakan tiga variabel yaitu pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi dan lingkungan kerja. |

³³ Lismawati Lubis, "Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh"(Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2020), h. 80-81.

| | | | | | |
|---|--------------------------|---|--|--|---|
| | | | lingkungan kerja yang paling dominan. ³⁴ | | |
| 4 | Charles B. Wangke (2021) | Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Javas Pelita Indonesia | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan dan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Sedangkan variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. ³⁵ | Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan empat variabel yaitu restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan dan lingkungan kerja. | Perbedaannya terletak pada lokasi atau tempat penelitian dan berbeda responden. |
| 5 | Syarif Al Qadri (2019) | Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> (QWL) | Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial dan simultan untuk | Menggunakan variabel independen dan dependen yang | Pada penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel |

³⁴ S Anugrahini Irawati, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sampang" dalam *Jurnal Neo-bis*, IX (2), Desember 2015, h. 51.

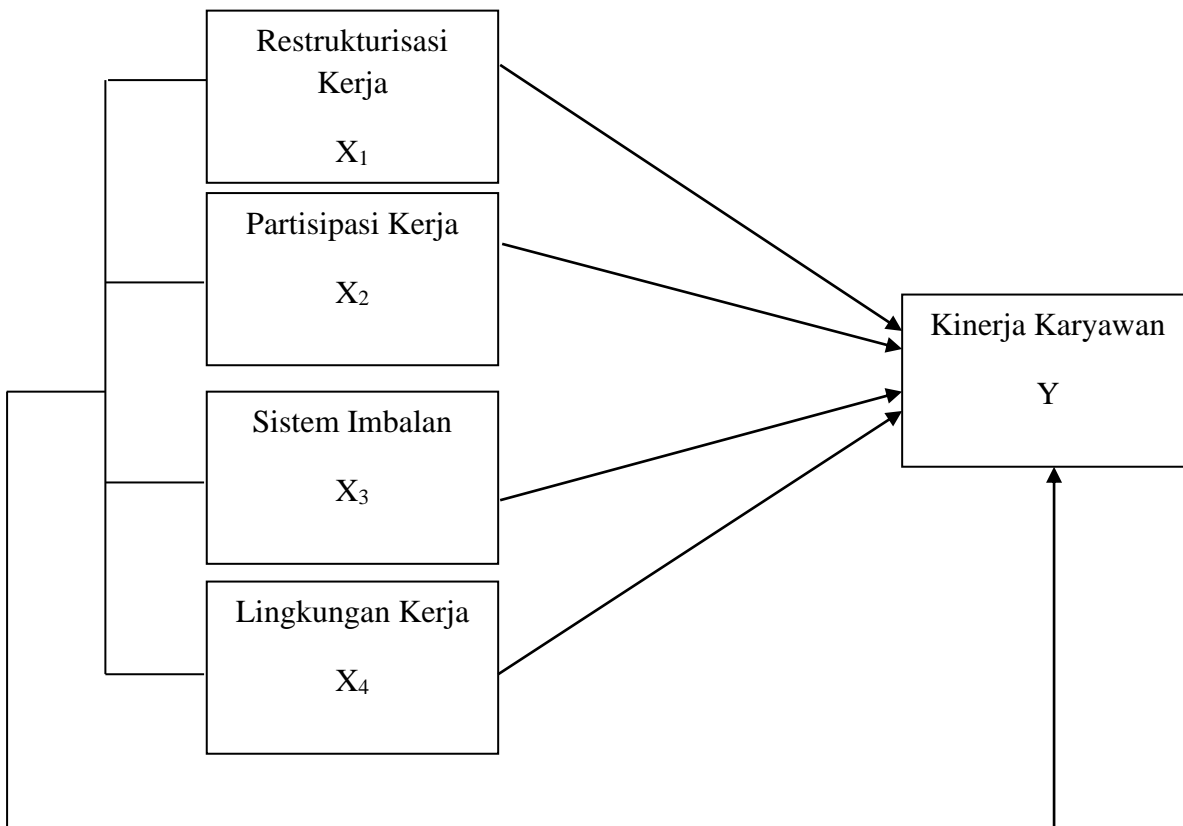
³⁵ Charles B. Wangke, "Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Javas Pelita Indonesia" dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, VII (1), April 2021, h. 22.

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|
| | | Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Danamon Syariah Makassar | sistem imbalan berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja tidak berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. ³⁶ | sama yaitu <i>Quality of Work Life</i> dan Kinerja Pegawai. | yaitu restrukturisasi kerja, sistem imbalan dan lingkungan kerja. |
|--|--|---|---|---|---|

C. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual adalah kemampuan seseorang peneliti dalam mengaplikasikan pola berfikirnya agar dapat disusun secara sistematis. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dimensi-dimensi pada *Total Quality of Work Life* yang terdiri dari restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui dimensi pada *Total Quality of Work Life* manakah yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

³⁶ Syarif Al Qadri, "Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Danamon Syariah Makassar"(Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare, 2019), h. 66-68.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

D. Hipotesa

Hipotesis adalah jawaban sementara atas penelitian yang masih mengandung kemungkinan benar atau salah. Walaupun sifatnya jawaban sementara, hipotesis tidak boleh dirumuskan begitu saja melainkan harus didasarkan pada kajian teori dan penelitian terdahulu.³⁷ Berdasarkan kerangka teoritis yang sudah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₀₁ : Restrukturisasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamsa

³⁷ Azhari Akmal Tarigan, *Buku Panduan Menulis Skripsi*, (Medan: Febi UIN-SU Press, 2015), h. 18.

- H_{a1} : Restrukturisasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso
- H_{o2} : Partisipasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso
- H_{a2} : Partisipasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso
- H_{o3} : Sistem Imbalan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso
- H_{a3} : Sistem Imbalan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso
- H_{o4} : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso
- H_{a4} : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso
- H_{o5} : Restrukturisasi Kerja, Partisipasi Kerja, Sistem Imbalan dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso
- H_{a5} : Restrukturisasi Kerja, Partisipasi Kerja, Sistem Imbalan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh *Total Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumut Syariah. Penelitian ini menggunakan jenis dan desain penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial dijabarkan ke dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda-beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Dengan menggunakan simbol-simbol angka tersebut, teknik perhitungan secara kuantitatif matematik dapat dilakukan sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter.¹

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Jl. Brigjen Katamso Comp. Centrium No. 4 Kel. 20159.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai sejak bulan Juni 2021 sampai dengan selesai.

¹ Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Medan: Febi UINSU Press, 2016), h. 7.

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

| No | Kegiatan | Tahun 2021 | | | | | | |
|----|----------------------------|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | Feb | Mar | Apr | Mei | Jun | Jul | Agu |
| 1 | Pengajuan Judul Skripsi | | | | | | | |
| 2 | Bimbingan Proposal Skripsi | | | | | | | |
| 3 | Seminar Proposal | | | | | | | |
| 4 | Penelitian | | | | | | | |
| 5 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | |
| 6 | Sidang Munaqasah | | | | | | | |

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *population* yang berarti jumlah penduduk. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang kemudian untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Populasi disini maksudnya bukan hanya orang atau makhluk hidup, tetapi termasuk juga benda-benda alam lainnya. Populasi dalam hal ini juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, akan tetapi meliputi semua karakteristik, sifat-sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut. Bahkan satu orangpun dapat dijadikan populasi, karena satu orang tersebut memiliki berbagai karakteristik seperti gaya bicara, disiplin, pribadi, hobi dan lain sebagainya.²

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamsa yang berjumlah 19

² *Ibid.*, h. 31.

karyawan tetap dan 11 karyawan *outsourcing* yang bekerja di bawah naungan penyalur tenaga kerja. Jadi total populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, atau bisa dikatakan bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi.³

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso. Adapun teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *Sampling Jenuh*. *Sampling jenuh* yaitu suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Apabila jumlah responden kurang dari 100 responden, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁴ Jadi jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 30 responden yang terdiri dari 19 karyawan tetap dan 11 karyawan *outsourcing*.

D. Data Penelitian

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif ini merupakan semua data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan dapat diukur atau dihitung secara langsung sebagai variabel angka atau bilangan.⁵

³ *Ibid.*, h. 34.

⁴ Hardani, *et. al.*, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV. PUSTAKA ILMU, 2020), h. 362.

⁵ Sri Rizqi Wahyuningrum, *Statistika Pendidikan : Konsep Data Dan Peluang*, (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2020), h. 50.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original.⁶ Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner yang nantinya akan diisi oleh responden sebanyak 30 orang yang terdiri dari karyawan tetap sebanyak 19 orang dan karyawan *outsourcing* sebanyak 11 orang pada Bank Sumut Syariah Cabang Brigjen Katamso.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.⁷ Teknik pengumpulan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan angket atau kuesioner. Pertanyaan yang diajukan pada kuesioner direplika dari Skripsi Lismawati Lubis Tahun 2020. Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan suatu informasi yang memungkinkan peneliti untuk mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik terhadap beberapa orang yang berada dalam perusahaan tersebut.⁸

Pengukuran variabel-variabel pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Dimana skala likert merupakan skala yang dapat digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Dengan menggunakan skala likert ini maka setiap variabel nantinya akan diukur atau dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, kemudian dari dimensi dijabarkan lagi menjadi indikator, dan dari indikator dijabarkan

⁶ Nur Achmad Budi Yulianto, *et. al.*, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Politeknik Negeri Malang: POLINEMA PRESS, 2016), h. 36-37.

⁷ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2017), h. 17.

⁸ *Ibid*, h. 21.

menjadi sub-indikator yang dapat diukur. Pada akhirnya sub-indikator tersebut dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan/penyataan yang perlu dijawab oleh setiap responden.

Adapun bentuk jawaban skala likert pada penelitian ini terdiri dari 5 alternatif jawaban yang nantinya harus dipilih dan setiap jawaban dinilai dengan angka sebagai berikut :⁹

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

| Simbol | Alternatif Jawaban | Nilai |
|--------|---------------------|-------|
| SS | Sangat Setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| N | Netral | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Skala ini mudah dipakai untuk penelitian yang berfokus pada responden dan objek. Jadi peneliti dapat mempelajari bagaimana respon yang berbeda dari tiap-tiap responden.

F. Definisi Operasional

Untuk memperjelas ruang lingkup penelitian ini, maka peneliti perlu mendefinisikan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu semua variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Maka pada penelitian ini definisi operasional variabel dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

| No | Jenis Variabel | Deinisi | Indikator | Skala |
|----|----------------|---------|-----------|-------|
|----|----------------|---------|-----------|-------|

⁹ *Ibid*, h. 25-26.

| | | | | Pengukuran |
|---|---|---|--|---------------------|
| 1 | Variabel Dependen/Terikat Kinerja Karyawan (Y) | Hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu | Skala <i>Likert</i> |
| 2 | Variabel Bebas Restrukturisasi Kerja (X ₁) | Suatu usaha dalam memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang dan kesempatan yang lebih luas untuk mengembangkan diri sehingga mendorong karyawan untuk lebih berkembang | 1. Pengaturan jadwal kerja 2. Kesempatan menerapkan keterampilan 3. Ketersediaan SOP/Peraturan | Skala <i>Likert</i> |
| 3 | Partisipasi Kerja (X ₂) | Suatu kesempatan bagi setiap karyawan dalam memberikan | 1. Kemampuan melibatkan diri dalam proses pengambilan | Skala <i>Likert</i> |

| | | | | |
|---|---------------------------------------|--|--|---------------------|
| | | suatu kontribusi dalam mengambil keputusan dan tanggungjawab dalam pekerjaannya di perusahaan tersebut | keputusan 2. Kemampuan meningkatkan komunikasi 3. Kemampuan meningkatkan koordinasi | |
| 4 | Sistem Imbalan (X ₃) | Suatu pemberian dari perusahaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada perusahaan terutama tercermin dari prestasi karyawannya | 1. Jaminan kelangsungan bekerja 2. Kesesuaian imbalan dengan tugas dan tanggungjawab 3. Kesesuaian gaji dengan kebutuhan pekerja | Skala <i>Likert</i> |
| 5 | Lingkungan Kerja (X ₄) | Adanya lingkungan kerja yang kondusif dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan | 1. Kondisi keamanan lingkungan kerja 2. Jaminan keselamatan kerja | Skala <i>Likert</i> |

| | | | | |
|--|--|-------------------------------|--|--|
| | | tugas-tugasnya dengan nyaman. | 3. Dukungan kondisi lingkungan terhadap kebersihan kerja | |
|--|--|-------------------------------|--|--|

G. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data adalah cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut menjadi informasi, sehingga karakteristik dan sifat-sifat datanya mudah dipahami dan mampu menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.¹⁰ Untuk mendukung hasil penelitian, data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan alat statistik melalui bantuan *software SPSS Statistic Version 23.0*.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan model penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya. Dengan analisis deskriptif, dimungkinkan untuk melakukan hubungan antar variabel, menguji hipotesis, mengembangkan generalisasi, dan mengembangkan teori yang memiliki validitas universal.¹¹ Penelitian ini menjabarkan jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari setiap variabel.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

¹⁰ Nanang Martono, et.al, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder* (Jakarta: Rajawali, 2016), h. 98.

¹¹ Arfan Ikhsan, et.al., *Metodologi Penelitian Bisnis dan Manajemen* (Medan: Citapustaka Media, 2014), h. 33.

Validitas merupakan produk dari validasi.¹² Validasi adalah suatu proses yang dilakukan oleh penyusun atau pengguna instrumen untuk mengumpulkan data secara empiris guna mendukung kesimpulan yang dihasilkan oleh skor instrumen. Sedangkan validitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sasaran ukurnya. Dalam mengukur validitas perhatian ditujukan pada isi dan kegunaan instrumen. Validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu item dikatakan jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Agar data yang diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan uji validitas yang digunakan adalah dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor setiap konstruksinya. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{tabel} .

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebagai alat ukur yang berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data yang dihasilkan dari proses pengumpulan data dengan menggunakan instrumen.¹³ Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur seberapa besar suatu pengukuran mengukur dengan stabil atau konsisten. Instrumen dipercaya jika jawaban dari responden atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji ini dilakukan dengan menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.¹⁴

¹² Eureka Pendidikan, "Pengertian Uji Validitas dan Reliabilitas Secara Empirik", <https://eurekapedidikan.com/pengertian-uji-validitas-dan-reliabilitas-empirik-teoritik> Diunduh pada 11 September 2020.

¹³ Sinulingga, Sukaria, *Metodologi Penelitian*, (Meda : USU Press, 2015), h. 229.

¹⁴ Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2016), h. 173.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah uji statistik untuk mengukur sejauh mana sebuah model regresi dapat disebut sebagai model yang baik. Model regresi disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi-asumsi klasik yaitu multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan normalitas.¹⁵ Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekonometrika, dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam metode *Ordinary Least Square* (OLS). Setidaknya terdapat empat uji asumsi yang harus dilakukan, tetapi di dalam penelitian ini peneliti hanya melakukan tiga uji saja dan tidak menggunakan uji auto korelasi dikarenakan data yang digunakan peneliti adalah data primer atau data yang bersumber langsung dari objek penelitian. Berikut uji yang harus dilakukan dalam penelitian ini :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Alat uji yang digunakan adalah dengan analisis grafik histogram dan grafik *normal probability plot* dan uji statistik dengan *Kolmogorov-Smirnov (1-sample K-S)*.¹⁶

Dasar pengambilan keputusan dengan analisis grafik normal probability plot dan juga grafik histogram adalah :

¹⁵ Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Medan : FEBI UINSU PRESS, 2016), h. 93.

¹⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: UNDIP, 2009), h. 51.

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi syarat normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dasar pengambilan keputusan uji statistik dengan Kolmogorov-Smirnov Z (I-Sample K-S) adalah :

- 1) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau 5% maka data terdistribusi secara normal.
- 2) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau 5% maka data tidak terdistribusi normal.¹⁷

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah model regresi linear mengalami multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen, yaitu jika variabel independen mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 berarti tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Metode yang digunakan untuk mengkaji ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai variabel dependen (ZPRED)

¹⁷ *Ibid.*

dengan nilai residual (SRESID). Dasar analisis ini adalah Titik-titik tersebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0 dan data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebur kemudian menyempit dan melebur kembali dan Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.¹⁸

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda yaitu analisis yang memiliki variabel bebas lebih dari satu. Teknik regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).¹⁹ Pada penelitian ini analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Total Quality Of Work Life* yang terdiri dari Restrukturisasi Kerja (X₁), Partisipasi Kerja (X₂), Sistem Imbalan (X₃) dan Lingkungan Kerja (X₄) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Adapun persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini dituliskan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

| | |
|---|-------------------------|
| Y | = Kinerja Karyawan |
| a | = Bilangan Konstanta |
| X ₁ | = Restrukturisasi Kerja |
| X ₂ | = Partisipasi Kerja |
| X ₃ | = Sistem Imbalan |
| X ₄ | = Lingkungan Kerja |
| b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄ | = Koefisien Regresi |
| e | = Faktor Pengganggu |

¹⁸ Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Medan : FEBI UINSU PRESS, 2016), h. 98

¹⁹ Rahmi Roza, *et. al.*, *Tutorial Sistem Informasi Prediksi Jumlah Pelanggan Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda Berbasis Web Menggunakan Framework Codeigniter*, (Bandung: Kreatif Industri Nusantara, 2020), h. 55.

5. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut.²⁰ Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat.²¹ Uji hipotesis terdiri dari beberapa uji yaitu sebagai berikut :

a. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinan (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinan adalah diantara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.²²

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau lebih dikenal dengan sebutan uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual atau parsial dapat menerangkan variasi variabel terikat. Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji t adalah sebagai berikut : .²³

- 1) Jika nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai Sig. t $< \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

²⁰ Laylan Syafina, *Panduan Penelitian Kuantitatif Akuntansi*, (Medan : Febi Press UINSU, 2018), h. 35.

²¹ *Ibid*, h. 36.

²² *Ibid*.

²³ *Ibid*, h. 39.

- 2) Jika nilai t hitung $< t$ tabel dan nilai Sig. $t > \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Rumus t tabel :²⁴

$$t_{\text{tabel}} = t (\alpha/2 : n-k-1)$$

Keterangan :

α : tingkat signifikansi (0,05)

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau lebih dikenal dengan uji simultan adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.²⁵ Langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji F adalah :

- 1) Jika F dihitung $> F$ tabel dan nilai Sig. $F < \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika F hitung $< F$ tabel dan nilai Sig. $F > \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

²⁴ Sahid Raharjo, "SPSS Indonesia Olah Data Statistik dengan SPSS", <https://www.spssindonesia.com/2014/02/cara-mudah-melakukan-uji-t-dengan-spss.html> Diunduh pada 08 Maret 2019.

²⁵ Laylan syafina, *Panduan Penelitian Kuantitatif Akuntansi*, h. 37.

Rumus F Tabel :²⁶

$$F_{\text{tabel}} = F(k : n-k)$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel X

²⁶ Sahid Raharjo, "SPSS Indonesia Olah Data Statistik dengan SPSS", <https://www.spssindonesia.com/2016/08/cara-melakukan-uji-f-simultan-dalam.html?m=1> Diunduh pada 08 Maret 2019.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT. Bank Sumut Syariah

a. Sejarah Singkat Bank Sumut Syariah

Bank pembangunan Daerah Sumatera Utara atau sekarang yang disebut PT. Bank Sumut didirikan pada tanggal 4 November 1961 dengan akte Notaris Rusli Nomor 22 dalam bentuk Perseroan Terbatas dengan nama BPDSU. Pada tahun 1962 berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 1962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah Tingkat 1 Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 1965. Modal dasar pada saat itu sebesar Rp. 100.000.000 dengan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Utara dan Pemerintah Tingkat II se-Sumatera Utara.

Berdasarkan akta notaris Roesli Nomor 22 tanggal 04 November 1961 perihal Perseroan Terbatas Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara (PT BPDSU) bahwa modal dasar P BPDSU ditetapkan sebesar 100 juta. Selama masa praoperasi seluruh kegiatan PT BPDSU dipusatkan di Hotel Melati kamar 27-28 di Jl. Amaliun Medan. Beberapa bulan setelah pendirian, pada tanggal 28 Februari tahun 1962, keluarlah surat izin Menteri Keuangan RI No. BUM 9-1-25//II tentang izin usaha PT BPDSU terhitung mulai menjalankan usahanya dengan modal disetor sebesar 25 juta.

PT. Bank Sumut yang merupakan salah satu alat atau kelengkapan otonomi daerah di bidang perbankan, PT. Bank Sumut mempunyai fungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, bertindak sebagai pemegang kas daerah dan atau melaksanakan penyimpanan uang daerah dengan melakukan kegiatan usaha sebagai Bank Umum sebagaimana dimaksud dalam UU No. 7 Tahun 1992 yang telah diubah

menjadi UU No. 10 Tahun 1998. Pendirian Unit Usaha Syariah juga didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang religius, khususnya umat Islam yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan ajarannya dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ekonomi.

Komitmen untuk mendirikan Unit Usaha Syariah semakin menguat seiring dikeluarkannya fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan bahwa bunga haram. Tentunya, fatwa ini mendorong keinginan masyarakat muslim untuk mendapatkan layanan jasa-jasa perbankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Dari hasil survey yang dilakukan di Sumatera Utara, menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap pelayanan Bank Syariah cukup tinggi yaitu mencapai 70% untuk tingkat ketertarikan dan diatas 50% untuk keinginan mendapatkan pelayanan perbankan syariah.

Pada tanggal 16 April 1999, berdasarkan peraturan Daerah Tingkat I Sumatera Utara Nomor 2 Tahun 1999, bentuk perusahaan daerah BPDSU diubah menjadi Perseroan Terbatas, dengan sebutan PT Bank Sumut. Perubahan tersebut dituangkan dalam akte pendirian Perseroan Terbatas Nomor 38 Tahun 1999 Notaris Alina Hanum Nasution, S.H., dan telah mendapat pengesahaan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Nomor C-8224 HT.01.01HT 00, serta diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia Nomor 54 Tanggal 6 Juli 1999.

Pada tanggal 7 mei 1999 dalam rangka program rekapitulasi perbankan, maka ditandatangani perjanjian rekapitulasi antara Pemerintah Republik Indonesia yang diwakili oleh Menteri Keuangan dan Gubernur Bank Indonesia dengan Komisaris dan Direksi PT Bank Sumut. Dengan inti perjanjian Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Utara menambah modal sebesar Rp 303 Miliar. Karena pertimbangan kebutuhan proyeksi pertumbuhan bank, maka 15 Desember 1999 melalui

akte nomor 31, modal dasar ditingkatkan menjadi Rp 500 Miliar. Modal Pemerintah pusat ini akan dikembalikan atau dibeli kembali oleh Pemerintah Daerah (PEMDA) Provinsi dan Kabupaten/Kota se-Sumatera Utara. Teknologi pembukuan dan informasi juga terus berkembang dimana pada awalnya seluruh administrasi masih dilakukan dengan sistem manual. Pengembangan selanjutnya adalah dengan mesin Auditronic 730 dimulai sistem yang berbasis komputer, yang dilanjutkan dengan mikro komputer komputer merek Monroe, mini komputer uang.

Bank Sumut Usaha merupakan salah satu bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah sesuai dengan prinsip BI No. 6/2 PRIP/PRZ/Medan tanggal 28 April 2004 dan izin pembukaan Kantor Cabang Syariah Medan dan Padang Sidempuan No.5/142/PRZ/Mdn tanggal 28 oktober 2005 diikuti dengan dibukanya Cabang Syariah Tebing Tinggi pada tanggal 26 Desember 2005 sesuai dengan izin operasional Bank Indonesia sesuai dengan surat Bank Indonesia Medan kepada Direksi PT Bank Sumut Syariah kantor cabang Pembantu dan Kantor Kas Bank Sumut.

Sesuai dengan Akta No. 39 tanggal 10 juni 2008 yang dibuat dihadapan H. Marwansyah Nasution, SH, Notaris di Medan berkaitan dengan Akta Penegasan No. 0 tanggal 10 November 2008 yang telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam Surat Keputusan No. AHU-AH.01-87927.AH.01.02 tahun 2008 tanggal 20 November 2008 yang diumumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 10 tanggal 03 Februari 2009, maka modal dasar ditambah dari Rp. 500 miliar menjadi Rp. 1 triliun.

Anggaran dasar bank telah beberapa kali mengalami perubahan. Anggaran dasar terakhir, sesuai dengan Akta No. 12 tanggal 18 Mei 2011 dari Notaris Afrizal Arsad Hakim, SH, mengenai pernyataan Keputusan

Rapat PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara. Perubahan anggaran dasar ini telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam surat Keputusan No. AHU-33566 ahu.01.02 Tahun 2011 tanggal 05 Juli 2011, dimana modal dasar mengalami perubahan dari Rp. 1 Triliun menjadi Rp. 2 Triliun.

Saat ini PT Bank Sumut Syariah telah memiliki 18 kantor cabang dan Capem dengan aset 1,5 triliun. Dalam rangka mendukung layanan jasa perbankan kepada masyarakat, Automatic Teller Machine (ATM) Bank Sumut juga telah bergabung dengan jaringan ATM bersama Bank Card Malaysia, pembelian pulsa, pembayaran listrik, air dan berbagai macam jasa perbankan lainnya. Dalam melakukan penghimpunan dana, Unit Usaha Syariah PT Bank Sumut masih tetap mengendalikan produk deposito *mudharabah*, tabungan bagi hasil, tabungan *wadi'ah* dan giro *wadi'ah*.

b. Makna Logo Bank Sumut Syariah



Gambar 4.1

Makna Logo Bank Sumut Syariah

- 1) Bentuk logo menggambarkan dua elemen dalam bentuk huruf “U” yang saling berkait ber-*sinergy* membentuk huruf “S” yang merupakan kata awal “Sumut”. Sebuah penggambaran bentuk kerjasama yang sangat erat antara Bank Sumut dengan masyarakat Sumatera Utara sebagaimana visi Bank Sumut

- 2) Warna jingga sebagai simbol suatu hasrat untuk terus maju yang dilakukan dengan energik yang dipadu dengan warna biru yang sportif dan profesional sebagaimana misi Bank Sumut
- 3) Warna putih sebagai ungkapan ketulusan hati untuk melayani sebagaimana statement Bank Sumut. Jenis huruf “*Palatino Bold*” sederhana dan mudah dibaca. Penulisan Bank dengan huruf kecil dan SUMUT dengan huruf kapital guna lebih mengedepankan Sumatera Utara, sebagai gambaran keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Utara.
- 4) Warna hijau mewakili suatu hasrat yang terus tumbuh dan berkembang. Tulisan Syariah didalam logo berarti Bank Sumut yang pelaksanaan kegiatan perbankan berdasarkan hukum Islam.

a. Visi dan Misi Bank Sumut Syariah

1) Visi Bank Sumut Syariah

Visi PT Bank Sumut Syariah adalah menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.

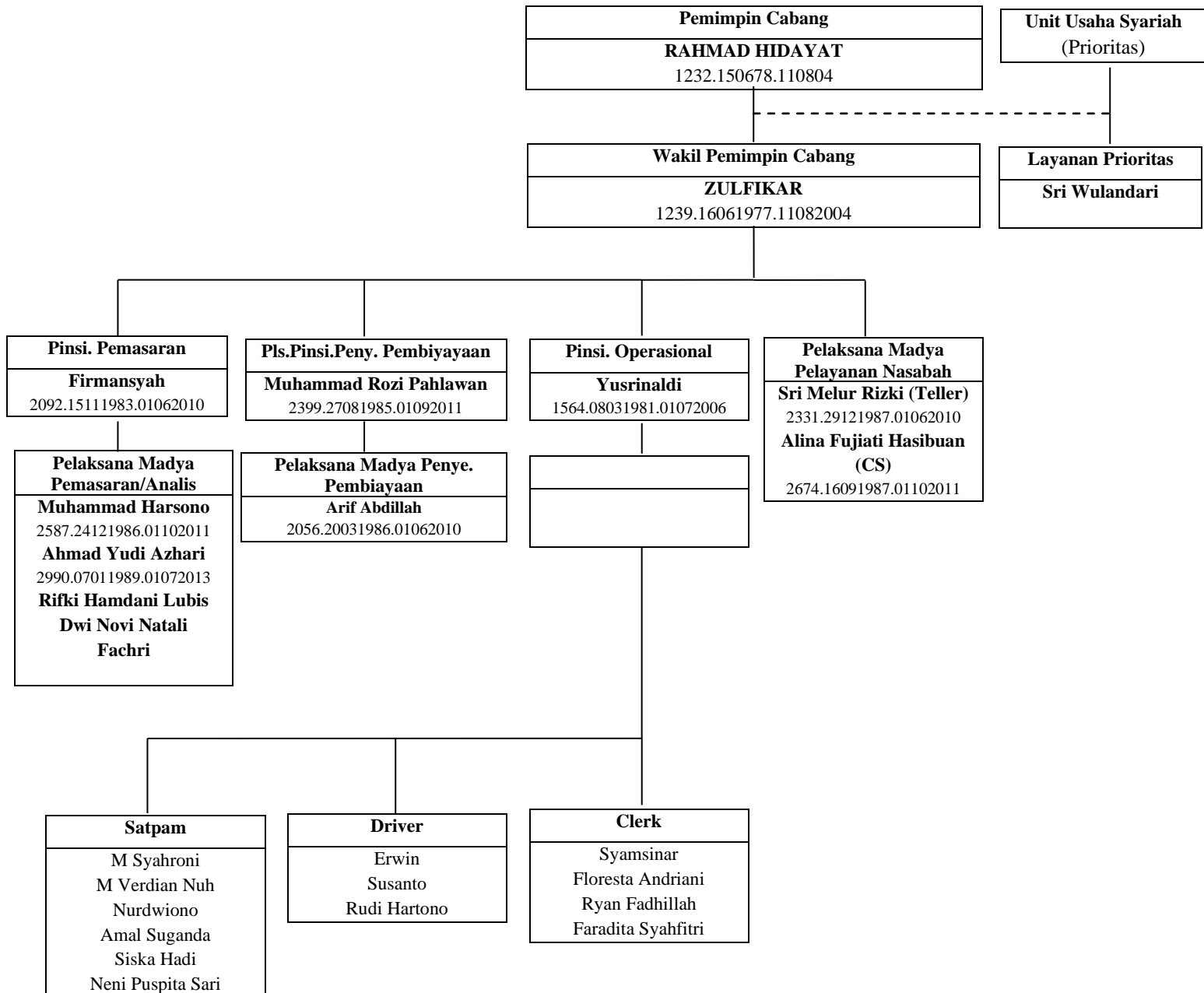
2) Misi Bank Sumut Syariah

Misi PT Bank Sumut Syariah adalah mengelola dana Pemerintah dan masyarakat secara profesional yang didasarkan pada prinsip-prinsip compliance.

b. Struktur Organisasi PT. Bank Sumut Syariah

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus

menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa, jadi ada satu pertanggung jawaban apa yang akan dikerjakan.



Gambar 4.2
Struktur organisasi PT. Bank Sumut Kantor cabang syariah medan

1. Deskripsi Data Penelitian

a. Uji Deskriptif

1) Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh pegawai yang ada di Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan. Populasi dan sampel penelitian ini sebanyak 30 orang. Deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | Jenis Kelamin | | | |
|-------|-----------|----------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-Laki | 21 | 70,0 | 70,0 | 70,0 |
| | Perempuan | 9 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa dari 30 orang responden, sebanyak 21 orang dengan persentase 70,0% berjenis kelamin laki-laki dan 9 orang dengan persentase 30,0% berjenis kelamin perempuan.

2) Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh pegawai yang ada di Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan. Populasi dan sampel penelitian ini sebanyak 30 orang. Deskriptif responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | | | | |
|-------------------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| S1 | 20 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
| Valid S2 | 10 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa dari 30 responden, sebanyak 20 orang dengan persentase 66,7% berijazah S1 dan sebanyak 10 orang dengan persentase 33,3% berijazah S2.

3) Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Divisi Bagian Pekerjaan

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh pegawai yang ada di Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan. Populasi dan sampel penelitian ini sebanyak 30 orang. Deskriptif responden berdasarkan Divisi Bagian Pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Divisi Bagian Pekerjaan

| Divisi Bagian Pekerjaan | | | | | |
|--------------------------------|-------------------------------|---------|---------------|--------------------|-------|
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent | |
| | Pemimpin Cabang Kelas 3 | 1 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| | Wakil Pemimpin Cabang Kelas 3 | 1 | 3,3 | 3,3 | 6,7 |
| | Seksi Operasional | 6 | 20,0 | 20,0 | 26,7 |
| | Seksi Pelayanan Nasabah | 5 | 16,7 | 16,7 | 43,3 |
| | Seksi Pemasaran | 3 | 10,0 | 10,0 | 53,3 |
| Valid | Seksi Penyelamatan Pembiayaan | 4 | 13,3 | 13,3 | 66,7 |
| | Head Teller | 1 | 3,3 | 3,3 | 70,0 |
| | Customer Service | 4 | 13,3 | 13,3 | 83,3 |
| | Akuntansi IT & Laporan Cabang | 5 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan pada tabel di atas dijelaskan bahwa dari 30 orang responden, sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3% merupakan Pemimpin Cabang Kelas 3, sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3% merupakan Wakil Pemimpin Cabang Kelas 3, sebanyak 6 orang dengan persentase 20,0% merupakan pegawai Seksi Operasional, sebanyak 5 orang dengan persentase 16,7% merupakan pegawai Seksi Pelayanan sebanyak 3 orang dengan persentase 10,0% merupakan pegawai Seksi Pemasaran, sebanyak 4 orang dengan persentase 13,3% merupakan pegawai Seksi Penyelamatan Pembiayaan, sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3% merupakan pegawai *Head Teller*, sebanyak 4 orang dengan persentase 13,3% merupakan pegawai *Customer Service*, serta sebanyak 5 orang dengan persentase 16,7% merupakan pegawai Akuntansi IT dan Laporan Cabang.

4) Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh pegawai yang ada di Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan. Populasi dan sampel penelitian ini sebanyak 30 orang. Deskriptif responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

| | | Usia | | | |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 25-29 Tahun | 4 | 13,3 | 13,3 | 13,3 |
| | 30-34 Tahun | 2 | 6,7 | 6,7 | 20,0 |
| | 35-39 Tahun | 10 | 33,3 | 33,3 | 53,3 |
| | 40-44 Tahun | 8 | 26,7 | 26,7 | 80,0 |
| | 45-49 Tahun | 2 | 6,7 | 6,7 | 86,7 |
| | 50-54 Tahun | 4 | 13,3 | 13,3 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa dari 30 responden, sebanyak 4 orang dengan persentase 13,3% yang berusia 25-29 tahun, sebanyak 2 orang dengan persentase 6,7% yang berusia 30-34 tahun, sebanyak 10 orang dengan persentase 33,3% yang berusia 35-39 tahun, sebanyak 8 orang dengan persentase 26,7% yang berusia 40-44 tahun, sebanyak 2 orang dengan persentase 6,7% yang berusia 45-49 tahun, serta sebanyak 4 orang dengan persentase 13,3% yang berusia 50-54 tahun.

b. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Deskriptif kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis deskriptif ini terdiri

dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum dan nilai minimum. Berikut ini adalah hasil analisis statistik deskriptif dari data penelitian yang diolah :

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Sum | Mean | Std. Deviation |
|-----------------------|----|---------|---------|---------|---------|----------------|
| Restrukturisasi Kerja | 30 | 42,00 | 75,00 | 1958,00 | 65,2667 | 8,63007 |
| Partisipasi Kerja | 30 | 42,00 | 75,00 | 1959,00 | 65,3000 | 7,93139 |
| Sistem Imbalan | 30 | 42,00 | 75,00 | 1970,00 | 65,6667 | 7,72516 |
| Lingkungan Kerja | 30 | 42,00 | 75,00 | 1965,00 | 65,5000 | 8,52077 |
| Kinerja Karyawan | 30 | 42,00 | 75,00 | 1973,00 | 65,7667 | 8,18613 |
| Valid N (listwise) | 30 | | | | | |

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas terdapat 5 pertanyaan di setiap variabelnya dengan jumlah responden berjumlah 30 orang. Restrukturisasi Kerja (X1) memiliki nilai minimum 42 dan nilai maksimum 75, nilai rata-rata Restrukturisasi Kerja masing-masing responden sebesar 65,2667 dengan simpangan baku atau penyebaran rata-rata sebesar 8,63007, Partisipasi Kerja (X2) memiliki nilai minimum 42 dan nilai maksimum 75, nilai rata-rata sebesar 65,3000 dengan simpangan baku atau penyebaran rata-rata sebesar 7,93139, Sistem Imbalan (X3) memiliki nilai minimum 42 dan nilai maksimum 75, nilai rata-rata sebesar 65,6667 dengan simpangan baku atau penyebaran rata-rata sebesar 7,72516, Lingkungan Kerja (X4) memiliki nilai minimum 42 dan nilai maksimum 75, nilai rata-rata sebesar 65,5000 dengan simpangan baku atau penyebaran rata-rata sebesar 8,52077, dan untuk Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai minimum 42 dan nilai maksimum 75, nilai rata-rata sebesar 65,7667 dengan simpangan baku atau penyebaran rata-rata sebesar 8,18613.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data. Untuk uji validitas kuisisioner dilakukan dengan membandingkan r hitung atau nilai *Pearson Correlation* dengan membandingkan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel (dengan sig. 0,05), maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Jadi apabila nilai r hitung atau nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari nilai r tabel maka butir pertanyaan dalam kuisisioner untuk variabel tersebut tidak valid atau jika r hitung $<$ r tabel (dengan sig. 0,05), maka kuisisioner tersebut tidak valid.

Untuk itu dilakukan uji terhadap instrumen kepada 30 orang sampel, dengan menggunakan teknik *Pearson Correlation* dengan tingkat korelasi $\alpha = 0,05$ atau 5%. Kuisisioner penelitian ini diuji kepada 30 responden. Nilai r tabel untuk diuji dua sisi pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Karena jumlah data (n) 30 atau df (*degree of freedom*) = 28. df (*degree of freedom*) diperoleh dari jumlah responden dikurangi dengan 2 ($df = n-2$) atau $df = 30 - 2 = 28$. Maka diperoleh r tabel sebesar 0,374. Hasil pengolahan uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

| Butir Pertanyaan | Variabel | r-Hitung | r-Tabel (Taraf Sig. 5%) | Keterangan |
|---------------------|----------------------------|----------|-------------------------------|------------|
| 1 | Restrukturisasi Kerja (X1) | 0,896 | 0,374 | Valid |
| 2 | | 0,511 | 0,374 | Valid |
| 3 | | 0,748 | 0,374 | Valid |
| 4 | | 0,802 | 0,374 | Valid |
| 5 | | 0,511 | 0,374 | Valid |
| 6 | | 0,894 | 0,374 | Valid |
| 7 | | 0,466 | 0,374 | Valid |
| 8 | | 0,748 | 0,374 | Valid |
| 9 | | 0,802 | 0,374 | Valid |
| 10 | | 0,466 | 0,374 | Valid |
| 11 | | 0,894 | 0,374 | Valid |

| | | | | |
|----|------------------------|-------|-------|-------|
| 12 | | 0,466 | 0,374 | Valid |
| 13 | | 0,748 | 0,374 | Valid |
| 14 | | 0,802 | 0,374 | Valid |
| 15 | | 0,466 | 0,374 | Valid |
| 1 | Partisipasi Kerja (X2) | 0,901 | 0,374 | Valid |
| 2 | | 0,534 | 0,374 | Valid |
| 3 | | 0,714 | 0,374 | Valid |
| 4 | | 0,610 | 0,374 | Valid |
| 5 | | 0,534 | 0,374 | Valid |
| 6 | | 0,898 | 0,374 | Valid |
| 7 | | 0,484 | 0,374 | Valid |
| 8 | | 0,703 | 0,374 | Valid |
| 9 | | 0,784 | 0,374 | Valid |
| 10 | | 0,484 | 0,374 | Valid |
| 11 | | 0,812 | 0,374 | Valid |
| 12 | | 0,430 | 0,374 | Valid |
| 13 | | 0,714 | 0,374 | Valid |
| 14 | | 0,784 | 0,374 | Valid |
| 15 | | 0,484 | 0,374 | Valid |
| 1 | Sistem Imbalan (X3) | 0,771 | 0,374 | Valid |
| 2 | | 0,622 | 0,374 | Valid |
| 3 | | 0,713 | 0,374 | Valid |
| 4 | | 0,658 | 0,374 | Valid |
| 5 | | 0,580 | 0,374 | Valid |
| 6 | | 0,900 | 0,374 | Valid |
| 7 | | 0,527 | 0,374 | Valid |
| 8 | | 0,599 | 0,374 | Valid |
| 9 | | 0,781 | 0,374 | Valid |
| 10 | | 0,439 | 0,374 | Valid |
| 11 | | 0,824 | 0,374 | Valid |
| 12 | | 0,384 | 0,374 | Valid |
| 13 | | 0,713 | 0,374 | Valid |
| 14 | | 0,781 | 0,374 | Valid |
| 15 | | 0,439 | 0,374 | Valid |
| 1 | Lingkungan Kerja (X4) | 0,901 | 0,374 | Valid |
| 2 | | 0,491 | 0,374 | Valid |
| 3 | | 0,735 | 0,374 | Valid |
| 4 | | 0,830 | 0,374 | Valid |
| 5 | | 0,491 | 0,374 | Valid |
| 6 | | 0,880 | 0,374 | Valid |
| 7 | | 0,447 | 0,374 | Valid |
| 8 | | 0,735 | 0,374 | Valid |
| 9 | | 0,830 | 0,374 | Valid |
| 10 | | 0,432 | 0,374 | Valid |

| | | | | |
|----|----------------------|-------|-------|-------|
| 11 | Kinerja Karyawan (Y) | 0,871 | 0,374 | Valid |
| 12 | | 0,458 | 0,374 | Valid |
| 13 | | 0,735 | 0,374 | Valid |
| 14 | | 0,830 | 0,374 | Valid |
| 15 | | 0,447 | 0,374 | Valid |
| 1 | | 0,881 | 0,374 | Valid |
| 2 | | 0,507 | 0,374 | Valid |
| 3 | | 0,753 | 0,374 | Valid |
| 4 | | 0,801 | 0,374 | Valid |
| 5 | | 0,507 | 0,374 | Valid |
| 6 | | 0,591 | 0,374 | Valid |
| 7 | | 0,392 | 0,374 | Valid |
| 8 | | 0,753 | 0,374 | Valid |
| 9 | | 0,801 | 0,374 | Valid |
| 10 | | 0,466 | 0,374 | Valid |
| 11 | 0,879 | 0,374 | Valid | |
| 12 | 0,466 | 0,374 | Valid | |
| 13 | 0,753 | 0,374 | Valid | |
| 14 | 0,801 | 0,374 | Valid | |
| 15 | 0,466 | 0,374 | Valid | |

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwasanya seluruh nilai r hitung dari setiap variabel X1, X2, X3, X4, dan Y lebih besar daripada r tabel dengan taraf signifikansi 5% sehingga dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan dari seluruh variabel valid dan dapat digunakan memenuhi syarat validitas.

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya terdapat uji reliabilitas. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu. Pengujian reliabilitas untuk variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha. Variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dikategorikan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Batas Reliabilitas | Keterangan |
|----------------------------|-------------------------|--------------------|------------|
| Restrukturisasi Kerja (X1) | 0,924 | 0,60 | Reliabel |
| Partisipasi Kerja (X2) | 0,911 | 0,60 | Reliabel |
| Sistem Imbalan (X3) | 0,906 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X4) | 0,923 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,910 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

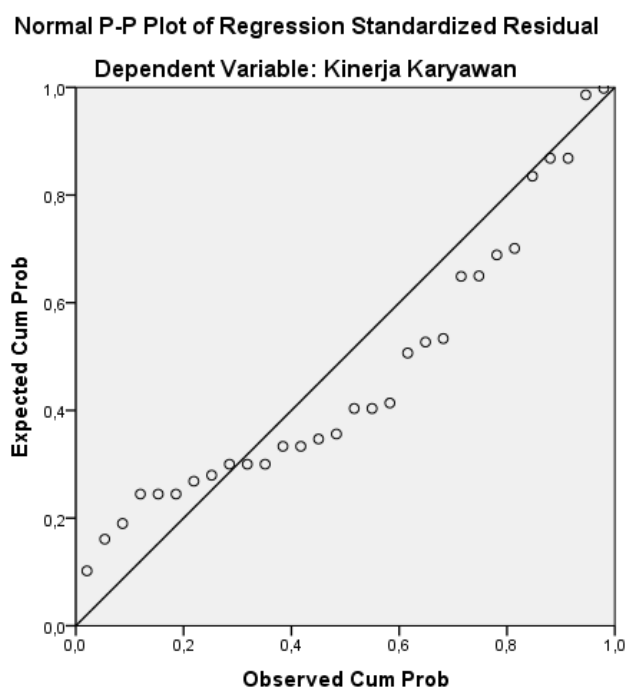
Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dan pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada grafik normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*, distribusi data akan dikatakan normal apabila menghasilkan nilai residu lebih besar dari 0,05.¹

¹ Rochmat Adi Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Bersama SPSS*, (Ponorogo : CV Wade Group, 2017), h. 108



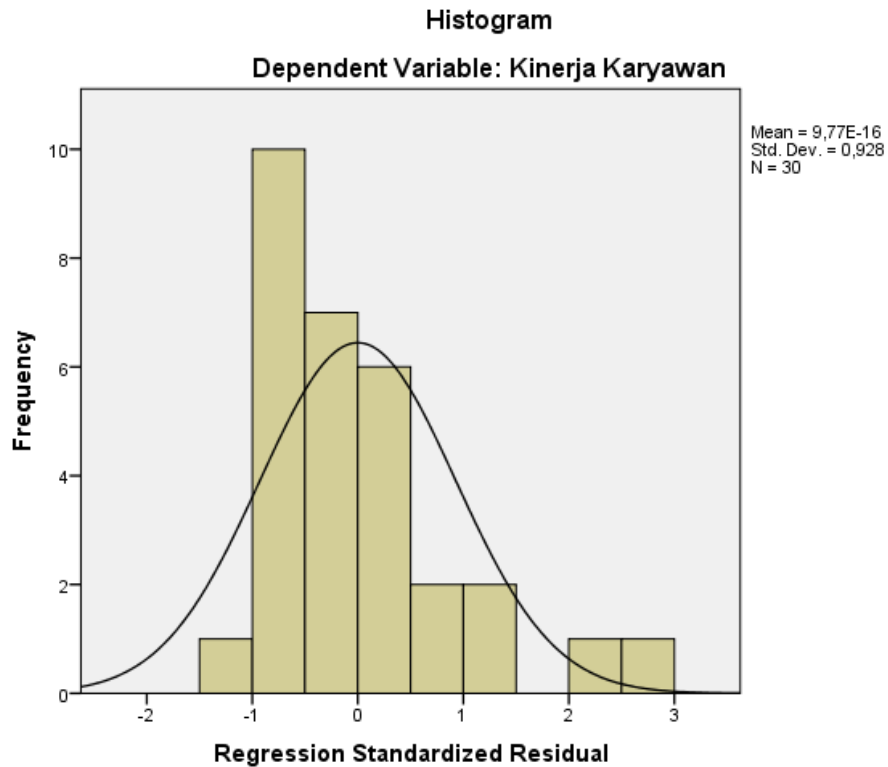
Gambar 4.3

Hasil Uji Normalitas dengan Normal *P-Plot*

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik atau pola menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti diagonal tersebut sehingga data penelitian telah terdistribusi normal dan juga telah memenuhi model regresi yang baik.

Hasil uji normalitas juga dapat dilihat pada diagram histogram pada gambar 4.4 sebagai berikut :



Gambar 4.4 Histogram

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan gambar 4.4 di atas uji normalitas dengan histogram dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal karena kurva histogram di atas berbentuk parabola dan bukan garis linear.

Selanjutnya adalah menggunakan perhitungan *Kolmogrov-Smirnov*. Apabila nilai *asymptotic significant (2-tailed)* lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel telah berdistribusi normal. Hasil uji normalitas seluruh variabel menggunakan perhitungan *Kolmogrov-Smirnov* menggunakan *software* SPSS dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogrov Smirnov*

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | ,72830141 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,193 |
| | Positive | ,193 |
| | Negative | -,128 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,056 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,215 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Baik dilihat dari hasil uji normalitas seluruh variabel menggunakan perhitungan *Kolmogrov-Smirnov* nilai *asymptotic significant (2-tailed)* nilainya sebesar $0,215 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data variabel telah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hubungan linear antar variabel bebas disebut dengan Multikolinearitas. Dalam praktiknya, umumnya multikolinearitas tidak dapat dihindari. Dalam artian sulit menemukan dua variabel yang secara matematis tidak berkorelasi ($korelasi=0$) sekalipun secara substansi tidak berkorelasi. Secara umum, bila terjadi kolinearitas sempurna atau terjadi korelasi yang tinggi antar variabel bebas akan menyebabkan nilai determinan dari matriks $x'x$ akan mendekati 0 (akan sama dengan 0 jika korelasi sempurna), maka koefisien regresi tidak dapat diperoleh dikarenakan $(x'x)^{-1}$ tidak dapat dicari. Satu hal yang perlu ditekankan kembali disini bahwa multikolinearitas merupakan hubungan linear.²

² Robert Kurniawan, *Analisis Regresi dasar dan Penerapannya*, (Jakarta : Kencana, 2016), h. 233

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2,021 | 1,442 | | 1,401 | ,173 | | |
| Restrukturisasi Kerja | ,585 | ,190 | ,616 | 3,071 | ,005 | ,308 | 1,178 |
| Partisipasi Kerja | ,187 | ,213 | ,181 | 1,876 | ,390 | ,907 | 1,311 |
| Sistem Imbalan | ,102 | ,133 | ,096 | 5,771 | ,009 | ,620 | ,493 |
| Lingkungan Kerja | ,102 | ,122 | ,106 | 4,840 | ,006 | ,520 | 1,229 |

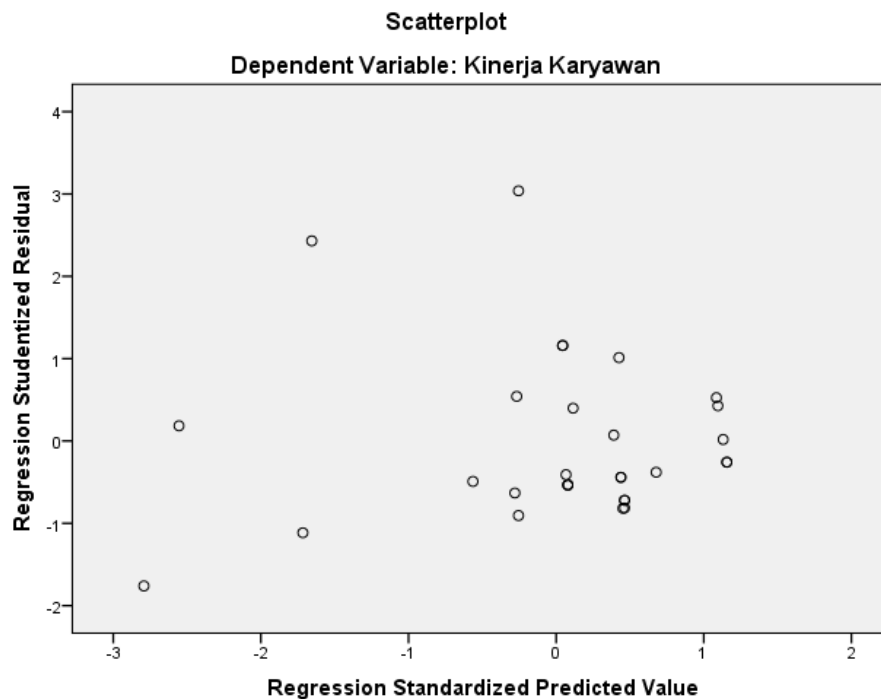
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$. Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu ke pengamat lain. Regresi yang baik harusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika titik-titik *scatter plot* membentuk pola-pola tertentu, maka mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Namun jika titik-titik menyebar di atas dan maka terdapat heteroskedastisitas.



Gambar 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatter Plot*
Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan gambar 4.5 menunjukkan pola titik-titik pada grafik *scatter plot* tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah titik nol pada sumbu Y. Hal ini berarti pada model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2,021 | 1,442 | | 1,401 | ,173 | | |
| Restrukturisasi Kerja | ,585 | ,190 | ,616 | 3,071 | ,005 | ,308 | 1,178 |
| Partisipasi Kerja | ,187 | ,213 | ,181 | 1,876 | ,390 | ,907 | 1,311 |
| Sistem Imbalan | ,102 | ,133 | ,096 | 5,771 | ,009 | ,620 | ,493 |
| Lingkungan Kerja | ,102 | ,122 | ,106 | 4,840 | ,006 | ,520 | 1,229 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Dari nilai-nilai koefisien di atas, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\text{Maka : } Y = 2,021 + 0,585X_1 + 0,187X_2 + 0,102X_3 + 0,102X_4$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Nilai *constant* (a) = 2,021 artinya apabila skor variabel strukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan menaik sebesar 2,021.
- Ketika variabel strukturisasi kerja (X₁) ditingkatkan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,585 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak mengalami perubahan.
- Ketika variabel partisipasi kerja (X₂) ditingkatkan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,187 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak mengalami perubahan.
- Ketika variabel sistem imbalan (X₃) ditingkatkan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,102 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak mengalami perubahan.
- Ketika variabel lingkungan kerja (X₄) ditingkatkan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,102 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak mengalami perubahan.

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat diketahui bahwa hubungan yang terjadi antara restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah hubungan yang positif dimana ketika restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan dan lingkungan kerja ditingkatkan, maka akan berdampak pada kenaikan kinerja karyawan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Arah pengaruh variabel dilihat berdasarkan nilai koefisien regresinya. Jika nilai koefisien regresinya positif, berarti variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai koefisien regresinya negatif, berarti variabel independen berpengaruh negatif terhadap variabel dependen. Nilai t_{tabel} untuk diuji pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, tabel distribusi t dicari pada $0,05 : 2 = 0,025$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $30-4-1 = 25$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,025) hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,059.

Tabel 4.11

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2,021 | 1,442 | | 1,401 | ,173 | | |
| Restrukturisasi Kerja | ,585 | ,190 | ,616 | 3,071 | ,005 | ,308 | 1,178 |
| Partisipasi Kerja | ,187 | ,213 | ,181 | 1,876 | ,390 | ,907 | 1,311 |
| Sistem Imbalan | ,102 | ,133 | ,096 | 5,771 | ,009 | ,620 | ,493 |
| Lingkungan Kerja | ,102 | ,122 | ,106 | 4,840 | ,006 | ,520 | 1,229 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

- 1) Variabel Restrukturisasi Kerja dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,071 dengan signifikansi sebesar 5%. Karena t_{hitung} untuk variabel X1 (3,071) lebih besar dari t_{tabel} (2,059) dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa Restrukturisasi Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga membuktikan bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak.
- 2) Variabel Partisipasi Kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,876 dengan signifikansi sebesar 5% karena t_{hitung} untuk variabel X2 (1,876) lebih kecil dari t_{tabel} (2,059) dengan nilai signifikansi sebesar $0,390 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa Partisipasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga membuktikan bahwa H_{a2} ditolak dan H_{o2} diterima.
- 3) Variabel Sistem Imbalan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,771 dengan signifikansi sebesar 5% karena t_{hitung} untuk variabel X3 (5,771) lebih besar dari t_{tabel} (2,059) dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa Sistem Imbalan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga membuktikan bahwa H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak.
- 4) Variabel Lingkungan Kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,840 dengan signifikansi sebesar 5% karena t_{hitung} untuk variabel X4 (4,840) lebih besar dari t_{tabel} (2,059) dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga membuktikan bahwa H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F atau uji simultan merupakan kelayakan model/uji statistik untuk menunjukkan apakah secara bersama-sama atau keseluruhan dari koefisien regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah

semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat simultan signifikan sebesar 5% atau 0,05.

Nilai F_{tabel} untuk diuji pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Dan cara menentukan F_{tabel} yaitu $df(n1) = k-1$ atau $5-1 = 4$. Dan $df(n2) = n-k$ atau $30-5 = 25$. Maka dapat diperoleh F_{tabel} sebesar 2,76.

Tabel 4.12

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1927,984 | 4 | 481,996 | 783,363 | ,000 ^b |
| | Residual | 15,382 | 25 | ,615 | | |
| | Total | 1943,367 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sistem Imbalan, Restrukturisasi Kerja, Partisipasi Kerja

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai signifikan adalah sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 783,363. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($\text{Sig} < 0,05$) maka kesimpulannya adalah signifikan. Terlihat pada tabel 4.12 diperoleh nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Maka keputusannya adalah signifikan. Artinya H_{a5} diterima dan H_{o5} ditolak yang menunjukkan secara bersama-sama (simultan) seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Untuk nilai F_{hitung} dalam persamaan ini sebesar 783,363 adapun untuk nilai F_{tabel} sebesar 2,76 maka F_{hitung} (783,363) lebih besar daripada F_{tabel} (2,76) sehingga keputusan H_{a5} diterima dan H_{o5} ditolak, yang artinya seluruh variabel bebas yang terdiri dari variabel Restrukturisasi Kerja, Partisipasi Kerja, Sistem Imbalan, dan Lingkungan Kerja secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan.

c. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji determinan dilakukan untuk menjelaskan ketepatan model atau mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 mendekati satu variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi dari penelitian yang diperoleh dari hasil output SPSS.

Tabel 4.13
Hasil Uji Model R^2
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,996 ^a | ,992 | ,991 | ,78440 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sistem Imbalan, Restrukturisasi Kerja, Partisipasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,992. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Restrukturisasi Kerja, Partisipasi Kerja, Sistem Imbalan, dan Lingkungan Kerja mampu menerangkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan sebesar 99,2% sedangkan sisanya sebesar 0,8% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar model regresi.

A. Pembahasan

1. Pengaruh Restrukturisasi Kerja, Partisipasi Kerja, Sistem Imbalan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Individu

a. Pengaruh Restrukturisasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t di atas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,071 dengan signifikansi sebesar 5% nilai t_{tabel} untuk jumlah data sebesar 30 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 5 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,059. Kemudian kita membandingkan jika $t_{hitung} >$ daripada t_{tabel} maka variabel tersebut dinyatakan tidak signifikan. Karena t_{hitung} untuk variabel X1 (3,071) lebih besar dari t_{tabel} (2,059) maka keputusannya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Variabel Restrukturisasi Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso memberikan pelatihan atau *training* untuk meningkatkan keterampilan setiap karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih profesional bagi perusahaan. Perusahaan juga memperbaiki, menata ulang segala sumber daya organisasi dan mengarahkan setiap karyawan agar dapat mewujudkan tujuan pengembangan karirnya di masa depan. Namun restrukturisasi di Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso belum sepenuhnya diterapkan dengan baik hal ini dapat dilihat dari para karyawan diberi tugas yang monoton sehingga membuat kejenuhan dalam bekerja serta hal lain yang terkait ternyata berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya restrukturisasi kerja ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Abdi Sakti Walenta, et.al (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Poso Energi di Kabupaten Poso menunjukkan bahwa restrukturisasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

b. Pengaruh Partisipasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t di atas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,876 dengan signifikansi sebesar 5% nilai t_{tabel} untuk jumlah data sebesar 30 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 5 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,059. Kemudian kita membandingkan jika $t_{hitung} >$ daripada t_{tabel} maka variabel tersebut dinyatakan tidak signifikan. Karena t_{hitung} untuk variabel X2 (1,876) lebih kecil dari t_{tabel} (2,059) maka keputusannya H_{a2} ditolak dan H_{o2} diterima. Variabel Partisipasi Kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi kerja pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso masih kurang berperan dalam pengambilan keputusan dan perusahaan tersebut. Padahal apabila suatu perusahaan memberikan kesempatan para karyawannya untuk ikut berpartisipasi dalam pemecahan suatu masalah maka akan berdampak baik bagi kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini juga berakibat karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal karena kurangnya sosialisasi dari pihak manajemen kepada karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Charles B. Wangke (2021) dengan judul penelitian Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Javas Pelita Indonesia menunjukkan bahwa Partisipasi Kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

c. Pengaruh Sistem Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t di atas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,771 dengan signifikansi sebesar 5% nilai t_{tabel} untuk jumlah data sebesar 30 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 5 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,059. Kemudian kita membandingkan jika $t_{hitung} >$ daripada t_{tabel} maka variabel

tersebut dinyatakan signifikan. Karena t_{hitung} untuk variabel X3 (5,771) lebih besar dari t_{tabel} (2,059) maka keputusannya H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Variabel Sistem Imbalan (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem imbalan pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso telah sesuai dengan keinginan para karyawan yaitu sudah dikelola dengan baik, adil dan wajar. Sistem imbalan ini mencakup jaminan kelangsungan bekerja, kesesuaian imbalan dengan tugas dan tanggung jawab serta kesesuaian gaji dengan kebutuhan pekerja. Artinya sistem imbalan yang diterapkan pada perusahaan sudah bagus sehingga bernilai positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lismawati Lubis (2020) dengan judul penelitian Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh menunjukkan bahwa Sistem Imbalan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t di atas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,840 dengan signifikansi sebesar 5% nilai t_{tabel} untuk jumlah data sebesar 30 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 5 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,059. Kemudian kita membandingkan jika $t_{hitung} >$ daripada t_{tabel} maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Karena t_{hitung} untuk variabel X4 (4,840) lebih besar dari t_{tabel} (2,059) maka keputusannya H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak. Variabel Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso memiliki lingkungan kerja yang menarik bagi mereka. Hal ini terbukti dari rata-rata

karyawan pada perusahaan tersebut menjawab sangat setuju dari beberapa indikator yang ada pada kuesioner. Perbaikan lingkungan merupakan faktor yang dapat memicu tingkat kinerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Walaupun pada perusahaan tersebut perbaikan lingkungan kerja belum dilakukan secara maksimal tetapi perusahaan berusaha agar dapat memberikan kondisi keamanan pada lingkungan kerja, jaminan keselamatan kerja dan dukungan kondisi lingkungan terhadap keberhasilan kerja. Untuk itu lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh S Anugrahini Irawati (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sampang yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Restrukturisasi Kerja, Partisipasi Kerja, Sistem Imbalan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa Restrukturisasi Kerja, Partisipasi Kerja, Sistem Imbalan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar $783,363 > F$ tabel sebesar $2,76$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga membuktikan bahwa H_{a5} diterima dan H_{o5} ditolak. Dapat dikatakan bahwa Restrukturisasi Kerja, Partisipasi Kerja, Sistem Imbalan, dan Lingkungan Kerja sudah baik dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Abdi Sakti Walenta, *et. al* (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. Poso Energi di Kabupaten Poso yang menunjukkan bahwa

restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Restrukturisasi Kerja, Partisipasi Kerja, Sistem Imbalan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumut Syariah. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Restrukturisasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar $3,071 > t$ tabel sebesar $2,059$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Sehingga membuktikan bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak.
2. Partisipasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar $1,876 < t$ tabel sebesar $2,059$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,390 > 0,05$. Sehingga membuktikan bahwa H_{a2} ditolak dan H_{o2} diterima.
3. Sistem Imbalan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar $5,771 > t$ tabel sebesar $2,059$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. sehingga membuktikan bahwa H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar $4,840 > t$ tabel sebesar $2,059$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. sehingga membuktikan bahwa H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak.
5. Restrukturisasi Kerja, Partisipasi Kerja, Sistem Imbalan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar $783,363 > F$ tabel sebesar $2,76$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga membuktikan bahwa H_{a5} diterima dan H_{o5} ditolak. Dapat dikatakan bahwa Restrukturisasi Kerja,

Partisipasi Kerja, Sistem Imbalan, dan Lingkungan Kerja sudah baik dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang kinerja karyawan khususnya pada bank syariah disarankan untuk dapat menambah variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Tidak hanya sebatas pada variabel-variabel yang peneliti ambil untuk diteliti.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan selain menerapkan metode survei melalui penyebaran kuisisioner, juga melakukan wawancara untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat.
3. Untuk para pegawai Bank Sumut Syariah cabang Brigjend Katamso Medan diharapkan untuk terus mempertahankan dan memaksimalkan kinerja karyawan dengan meningkatkan Restrukturisasi Kerja, Partisipasi Kerja, Sistem Imbalan, dan Lingkungan Kerja.
4. Restrukturisasi Kerja, Partisipasi Kerja, Sistem Imbalan, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menjadi tolak ukur selanjutnya bagi para akademisi, mahasiswa, maupun peneliti agar terus mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga tercipta teori-teori baru yang menjadi pedoman dalam menentukan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku

- Adhari, Iendy Zelvian. *Optimasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: Qiara Media, 2021.
- Affandi, Azhar, Achmad Rozi dan Denok Sunarsi. *Manajemen SDM Strategik : Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*. Banten: Bintang Visitama Publisher, 2021.
- Ansori, Muslich dan Sri Iswati. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press, 2017.
- Arif, Muhammad. *Marketing Skill*. Medan: FEBI UIN-SU Press, 2020.
- Aziz, Roikhan Mochamad. *Ekonomi Islam Metode Hahslm*. Solok: Balai Insan Cendekia Mandiri, 2020.
- Bi Rahmani, Nur Ahmadi. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Medan: Febi UINSU Press, 2016.
- Cascio, Wayhe F. *Managing Human Resources*. Colorado: McGraw-Hill, 2012.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2010.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: CV. Diponegoro, 2010.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Semarang: CV. Asy Syifa, 2001.
- Echdar, Saban dan Maryadi. *Etika Bisnis dan Kewirausahaan*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019.

- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: UNDIP, 2009.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr. *Organisasi dan Manajemen : Prilaku Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Harahap, Isnaini, Yenni Sarmi Juliati Nasution, Marliyah dan Rahmi Syahriza. *Hadits-Hadits Ekonomi*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Hardani, Andriani Helmina, Ustiawaty Jumari, Utami Fatmi Evi, Istiqomah Rahmatul Ria, Fardani Asri Roushandy, Sukmana Juliana Dhika, dan Auliya Hikmatul Nur. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* , Yogyakarta: CV.PUSTAKA ILMU, 2020.
- Ikhsan, Arfan, Muhyarsyah, Tanjung Hasrudy, dan Oktaviani Ayu, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Medan: Citapustaka Media, 2014.
- Kristanti, Desi dan Ria Lestari Pangastuti. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.
- L, Robert, Mathis dan Jhon H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Bisnis, Manajemen, Keuangan dan SDM*. Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Luthans, F. *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill, 2012.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2006.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- Martono, Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali, 2016.
- Mukhlis, Suhardi. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: PT. Leutika Nouvalitera, 2012.

- Nawawi, Hadri. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2003.
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.
- Nurul, Huda. *Ekonomi Makro Islam*. Jakarta: Kencana, 2008.
- Prasetio. *Dilema BUMN : Benturan Penerapan Business Judgment Rule (BJR) dalam Keputusan Bisnis Direksi BUMN*. Jakarta Timur: Rayyana Komunikasindo, 2014.
- Robbins, S. *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Robert Kurniawan, *Analisis Regresi dasar dan Penerapannya*, Jakarta: Kencana, 2016.
- Rochmat Adi Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Bersama SPSS*, Ponorogo: CV Wade Group, 2017.
- Roza, Rahmi, Mohamad Nurkamal Fuzan dan Woro Isti Rahayu. *Tutorial Sistem Informasi Prediksi Jumlah Pelanggan Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda Berbasis Web Menggunakan Framework Codeigniter*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara, 2020.
- Saling, Zuhrinal M. Nawawi, Rini Rahmawati, Novika Rosari, Sri Ramadhani dan Rusniati. *Pengantar Bisnis*. Medan: Madenatera Qualified Publisher, 2018.
- Sastra, Abd. Rozak A. *Tafsir Al-Qur'an*. Tangerang Selatan: Cinta Buku Media, 2016.
- Sastropetro, Ahmad Santoso. *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi, dan Disiplin dalam Pembangunan Nasional*. Bandung: Alumni, 2003.
- Sinulingga, Sukaria, *Metodologi Penelitian*, Medan: USU Press, 2015.

- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Siregar, Syofian. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Suyasa, P. Tommy Y.S, Emilia Sari dan Ismoro Reza Prima Putra. *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2018.
- Syafe'i, Rachmat. *Al-Hadits : Aqidah, Akhlaq, Sosial dan Hukum*. Bandung: CV. Pustaka Setia, t.t.
- Syafina, Laylan. *Panduan Penelitian Kuantitatif Akuntansi*. Medan: Febi UINSU Press, 2018.
- Tarigan, Azhari Akmal. *Buku Panduan Menulis Skripsi*. Medan: Febi UIN-SU Press, 2015.
- Tjiptono, Fandi. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Umar. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Wahyuningrum, Sri Rizqi. *Statistika Pendidikan : Konsep Data Dan Peluang*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2020.
- Yulianto, Nur Achmad Budi, Mohammad Maskan dan Alifiulahtin Utaminingsih. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Politeknik Negeri Malang: POLINEMA PRESS, 2016.

Referensi Jurnal

- Arifin, Noor. 2012. *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja Pada CV Duta Seneran Jepara*. Jurnal *Economia*, Vol. 9 No. 1.

- Irawati, S Anugrahini. 2015. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sampang*. Jurnal Neo-bis, Vol. 9 No. 2.
- Refiza. 2016. “*Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Semangat Kerja*”, Journal Industrial Management, Vol. 5 No. 2.
- Walenta, Abdi Sakti, Elvina Lawodi dan Join Hengkeng. 2019. “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, dalam *Jurnal Ekonomix*, Vol. 7 No 2.
- Wangke, Charles B. 2020. *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Javas Pelita Indonesia*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 7 No. 1.

Referensi Skripsi

- Al Qadri, Syarif. 2019. *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Danamon Syariah Makassar*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.
- Lubis, Lisnawati. 2020. *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Wawancara

- Teruna, Yuna. Pemimpin Seksi Operasional PT. Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso, Wawancara di Medan, 17 Februari 2021.
- Yusrinaldi, Pemimpin Seksi Operasional PT. Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso, Wawancara di Medan, tanggal 25 Februari 2021.

Website

Eureka Pendidikan, 2020. “Pengertian Uji Validitas dan Reliabilitas Secara Empirik”, <https://eurekapedidikan.com/pengertian-uji-validitas-dan-reliabilitas-empirik-teoritik> (Diunduh pada 11 September 2020).

Raharjo, Sahid, 2018. “SPSS Indonesia Olah Data Statistik dengan SPSS”, <https://www.spssindonesia.com/2014/02/cara-mudah-melakukan-uji-t-dengan-spss.html> (Diunduh pada 08 Maret 2019).

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN I

Kuisisioner Penelitian

**PENGARUH *TOTAL QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA
KAYAWAN PADA BANK SUMUT SYARIAH
(Studi Kasus Pada Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso)**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr(i) Karyawan Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat, dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Program Studi Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara, maka saya :

Nama : Vidairotul Hamdiah

NIM : 0503171022

Jurusan : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Bermaksud melakukan penelitian serta menggali informasi dari Bapak/Ibu/Sdr(i) karyawan Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso. Saya mohon bantuan serta ketersediaannya untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepada pihak luar serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya harapkan jawaban Bapak/Ibu/Sdr(i) yang diberikan merupakan jawaban jujur dan terbuka karena akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas segala bantuan Bapak/Ibu/Sdr(i) sayaucapkan terimakasih. Wassalamu'alaikum Wr. Wb

(Vidairotul Hamdiah)

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin* : Pria Wanita

3. Usia* : Kurang dari 25 tahun 31-35 tahun
 26-30 tahun Lebih dari 36 tahun

4. Pendidikan Terakhir* : SMP/Sederajat Diploma (D1/D2/D3)
 SMA/Sederajat Sarjana (S1/S2/S3)

5. Masa Kerja* : Kurang dari 1 tahun 5-7 tahun
 2-4 tahun Lebih dari 7 tahun

Petunjuk Pengisian

Berikan tanda *Check list* (\checkmark) pada pernyataan-pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr(i) pada kolom jawaban yang tersedia.

Adapun keterangan untuk masing-masing jawaban sebagai berikut :

- SS : Sangat Setuju (5)
S : Setuju (4)
N : Netral (3)
TS : Tidak Setuju (2)
STS : Sangat Tidak Setuju (1)

DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

A. Restrukturisasi Kerja (X1)

| No | Pertanyaan | Penilaian | | | | |
|---|---|-----------|-----|-----|-----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 1 | Jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan memungkinkan saya bekerja dengan baik | | | | | |
| 2 | Pekerjaan memberikan kesempatan untuk menerapkan keterampilan yang saya miliki | | | | | |
| 3 | Pekerjaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan yang saya miliki | | | | | |
| 4 | Pengarahan yang jelas untuk melakukan pekerjaan selalu ada | | | | | |
| 5 | Pekerjaan memberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan yang saya miliki | | | | | |
| 6 | Perusahaan mengatur jadwal kerja dengan benar dan sesuai | | | | | |
| 7 | Jam bekerja saya sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku | | | | | |
| 8 | Pekerjaan membuka kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru | | | | | |
| 9 | Perusahaan membuka kesempatan untuk mengembangkan kemampuan | | | | | |
| 10 | SOP/Peraturan yang ditetapkan memperjelas alur tugas dan tanggung jawab | | | | | |
| 11 | Memiliki waktu yang cukup untuk mengerjakan semua pekerjaan dengan adanya SOP/Peraturan | | | | | |
| 12 | SOP/Peraturan membuat beban kerja terasa ringan | | | | | |
| 13 | Atasan memberikan kesempatan kepada Anda untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan baru yang dimiliki. | | | | | |
| 14 | Atasan berusaha menciptakan keragaman tugas yang luas bagi Anda untuk mengurangi kemonotonan | | | | | |
| 15 | Dalam bekerja Anda bebas menggunakan atau mengembangkan pikiran dan cara Anda sendiri. | | | | | |
| Sumber : Damayanti Nasution, 2011. Analisis Pengaruh Antara <i>Quality of Work Life (QWL)</i> Terhadap Semangat Kerja di PT Bank XXXX Medan | | | | | | |

B. Partisipasi Kerja (X2)

| No | Pertanyaan | Penilaian | | | | |
|----|--|-----------|-----|-----|-----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 1 | Saya mampu meningkatkan komunikasi internal dan kelompok | | | | | |
| 2 | Saya mampu meningkatkan koordinasi | | | | | |
| 3 | Saya mampu meningkatkan komunikasi | | | | | |
| 4 | Saya mampu meningkatkan kapabilitas | | | | | |
| 5 | Saya mampu melibatkan diri dalam proses pembuatan berbagai keputusan organisasional dan proporsional | | | | | |
| 6 | Saya mampu meningkatkan negosiasi | | | | | |
| 7 | Saya dapat ikut serta untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan | | | | | |
| 8 | Perusahaan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dan ikut menyampaikan ide, kritik, dan saran untuk memajukan perusahaan | | | | | |
| 9 | Perusahaan melaksanakan usulan maupun saran dari karyawan dengan baik | | | | | |
| 10 | Keterbukaan dalam berkomunikasi antar rekan kerja berjalan dengan baik | | | | | |
| 11 | Setiap ada kendala dalam pekerjaan mampu mengkomunikasikannya dengan rekan kerja ataupun atasan | | | | | |
| 12 | Karyawan dapat memberikan ide-ide kepada atasan dalam mencari solusi untuk menyelesaikan masalah | | | | | |
| 13 | Karyawan selalu berpartisipasi dalam memberikan ide untuk pemecahan masalah yang terjadi di divisi atau unit kerja anda | | | | | |
| 14 | Perusahaan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengundurkan diri terutama melalui pengaturan pensiun | | | | | |
| 15 | Tidak ada prasangka negatif antara Anda dan rekan-rekan di lingkungan kerja | | | | | |

Sumber : Damayanti Nasution, 2011. Analisis Pengaruh Antara *Quality of Work Life (QWL)* Terhadap Semangat Kerja di PT Bank XXXX Medan

C. Sistem Imbalan (X3)

| No | Pertanyaan | Penilaian | | | | |
|---|--|-----------|-----|-----|-----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 1 | Imbalan yang saya terima dari perusahaan memenuhi kebutuhan hidup | | | | | |
| 2 | Kelangsungan hidup saya terjamin dengan bekerja di perusahaan ini | | | | | |
| 3 | Pekerjaan yang saya lakukan sekarang ini memberikan imbalan yang cukup baik | | | | | |
| 4 | Gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan pekerja | | | | | |
| 5 | Pekerjaan ini sangat berarti dalam mendukung kebutuhan ekonomi keluarga saya | | | | | |
| 6 | Imbalan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan | | | | | |
| 7 | Imabaln yang didapatkan sesuai dengan hasil kerja | | | | | |
| 8 | Kebutuhan hidup saya sebagai karyawan sudah terpenuhi | | | | | |
| 9 | Gaji yang diberikan telah sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan | | | | | |
| 10 | Gaji yang diterima diberikan tepat waktu | | | | | |
| 11 | Perusahaan telah menyesuaikan gaji agar sesuai dengan tingkat kesulitan dari pekerjaan tersebut | | | | | |
| 12 | Perusahaan memberikan imbalan ketika berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik | | | | | |
| 13 | Perusahaan memberikan kesempatan kepada Anda/Karyawan untuk memiliki jenjang karir yang lebih baik | | | | | |
| 14 | Karyawan merasa puas dengan tunjangan yang anda peroleh saat ini. | | | | | |
| 15 | Setiap karyawan mendapatkan program pemeliharaan kesehatan secara permanen, program rekreasi dan program konseling | | | | | |
| Sumber : Damayanti Nasution, 2011. Analisis Pengaruh Antara <i>Quality of Work Life (QWL)</i> Terhadap Semangat Kerja di PT Bank XXXX Medan | | | | | | |

D. Lingkungan Kerja (X4)

| No | Pertanyaan | Penilaian | | | | |
|----|---|-----------|-----|-----|-----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 1 | Lingkungan kerja yang ada memberikan rasa aman dalam bekerja | | | | | |
| 2 | Kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja terjamin | | | | | |
| 3 | Kondisi kenyamanan di perusahaan secara umum memuaskan | | | | | |
| 4 | Jaminan keselamatan kerja pada pekerjaan memadai | | | | | |
| 5 | Kondisi lingkungan kerja mendukung kesuksesan dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 6 | Perusahaan menjamin fasilitas dari setiap jabatan yang tersedia | | | | | |
| 7 | Perusahaan menjamin jenjang karir yang jelas bagi setiap karyawan | | | | | |
| 8 | Perusahaan menjamin jenjang karir yang jelas bagi setiap karyawan | | | | | |
| 9 | Perusahaan memberikan asuransi kecelakaan kerja pada setiap karyawan | | | | | |
| 10 | Perusahaan memberikan pelatihan keselamatan kerja | | | | | |
| 11 | Tingkat suhu udara di tempat kerja terjaga dengan baik | | | | | |
| 12 | Tempat kerja menyediakan air bersih dengan baik | | | | | |
| 13 | Dalam bekerja, Anda tidak merasa khawatir terjadi kecelakaan karena alat sarana pengamanannya lengkap | | | | | |
| 14 | Anda merasa telah mendapat jaminan lingkungan kerja yang aman | | | | | |
| 15 | Anda merasa puas dengan kondisi kerja (Kenyamanan, Fasilitas kerja) saat ini | | | | | |

Sumber : Damayanti Nasution, 2011. Analisis Pengaruh Antara *Quality of Work Life (QWL)* Terhadap Semangat Kerja di PT Bank XXXX Medan

E. Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pertanyaan | Penilaian | | | | |
|----|---|-----------|-----|-----|-----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 1 | Kemampuan mencapai target kerja yang telah ditentukan | | | | | |
| 2 | Kemampuan bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan | | | | | |
| 3 | Kemampuan bekerja dengan tingkat kesalahan yang kecil | | | | | |
| 4 | Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan | | | | | |
| 5 | Kemampuan hadir tepat waktu di kantor | | | | | |
| 6 | Kemampuan bekerja sesuai dengan prosedur yang ada dalam organisasi | | | | | |
| 7 | Kemampuan bekerja memenuhi harapan organisasi | | | | | |
| 8 | Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat pada batas waktu yang ditentukan | | | | | |
| 9 | Saya mempunyai rencana kerja harian yang harus saya kerjakan | | | | | |
| 10 | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kerja harian saya | | | | | |
| 11 | Saya melakukan evaluasi hasil kerja saya setelah pekerjaan saya terselesaikan | | | | | |
| 12 | Hasil kerja saya sesuai dengan standar jumlah target lembaga yang telah ditentukan | | | | | |
| 13 | Anda berusaha aktif mengemukakan pendapat dan saran dalam setiap pertemuan kelompok kerja | | | | | |
| 14 | Anda selalu mencari inisiatif dalam melakukan pekerjaan | | | | | |
| 15 | Anda selalu dapat diandalkan dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban | | | | | |

Sumber : Setyo Budiari Giarto, 2018. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi di PT Solusky Yogyakarta

LAMPIRAN II

Tabel F, Tabel t, dan Tabel R

1. Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 245 | 246 |
| 2 | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3 | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 | 8.74 | 8.73 | 8.71 | 8.70 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 5.89 | 5.87 | 5.86 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 4.66 | 4.64 | 4.62 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 3.98 | 3.96 | 3.94 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 | 3.57 | 3.55 | 3.53 | 3.51 |
| 8 | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 3.26 | 3.24 | 3.22 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 | 3.07 | 3.05 | 3.03 | 3.01 |
| 10 | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 2.89 | 2.86 | 2.85 |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 2.76 | 2.74 | 2.72 |
| 12 | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 2.66 | 2.64 | 2.62 |
| 13 | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.58 | 2.55 | 2.53 |
| 14 | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 | 2.53 | 2.51 | 2.48 | 2.46 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 2.45 | 2.42 | 2.40 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.37 | 2.35 |
| 17 | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.35 | 2.33 | 2.31 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.31 | 2.29 | 2.27 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.28 | 2.26 | 2.23 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 | 2.18 |
| 22 | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.20 | 2.17 | 2.15 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 | 2.20 | 2.18 | 2.15 | 2.13 |
| 24 | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | 2.11 |
| 25 | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 |
| 26 | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 |
| 27 | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 2.10 | 2.08 | 2.06 |
| 28 | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.06 | 2.04 |
| 29 | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.08 | 2.05 | 2.03 |
| 30 | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | 2.01 |
| 31 | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | 2.00 |
| 32 | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 |
| 33 | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2.00 | 1.98 |
| 34 | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.97 |
| 35 | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 | 1.96 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 36 | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.98 | 1.95 |
| 37 | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.00 | 1.97 | 1.95 |
| 38 | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.94 |
| 39 | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.93 |
| 40 | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.95 | 1.92 |
| 41 | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.92 |
| 42 | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | 1.91 |
| 43 | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.91 |
| 44 | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.90 |
| 45 | 4.06 | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | 1.89 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 46 | 4.05 | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 |
| 47 | 4.05 | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 |
| 48 | 4.04 | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 49 | 4.04 | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 50 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 51 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 52 | 4.03 | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 |
| 53 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 54 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 55 | 4.02 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 |
| 56 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 57 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 58 | 4.01 | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | 1.84 |
| 59 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 60 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 61 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | 1.83 |
| 62 | 4.00 | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 63 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 64 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 65 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | 1.82 |
| 66 | 3.99 | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 67 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 68 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 69 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 70 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 71 | 3.98 | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 72 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 73 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 74 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 75 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 76 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 77 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 78 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 79 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 |
| 80 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 81 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 82 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 83 | 3.96 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 84 | 3.95 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 85 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 86 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 |
| 87 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 88 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 89 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 90 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |

2. Tabel t

| Pr df | 0.25 0.50 | 0.10 0.20 | 0.05 0.10 | 0.025 0.050 | 0.01 0.02 | 0.005 0.010 | 0.001 0.002 |
|----------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| 1 | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2 | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| 3 | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| 4 | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 5 | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| 6 | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 7 | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 8 | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 9 | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |

| | | | | | | | |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |

| Pr df | 0.25 0.50 | 0.10 0.20 | 0.05 0.10 | 0.025 0.050 | 0.01 0.02 | 0.005 0.010 | 0.001 0.002 |
|----------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| 41 | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42 | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43 | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44 | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45 | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46 | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47 | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48 | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49 | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50 | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51 | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52 | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53 | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54 | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55 | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56 | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57 | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58 | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59 | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60 | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61 | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62 | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63 | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| 64 | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| 65 | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66 | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67 | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68 | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69 | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70 | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71 | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72 | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73 | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |

| | | | | | | | |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 74 | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75 | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76 | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| 77 | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78 | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79 | 0.67761 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80 | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |

3. Tabel R

| N | The Level of Significance | | N | The Level of Significance | |
|----|---------------------------|-------|------|---------------------------|-------|
| | 5% | 1% | | 5% | 1% |
| 3 | 0.997 | 0.999 | 38 | 0.320 | 0.413 |
| 4 | 0.950 | 0.990 | 39 | 0.316 | 0.408 |
| 5 | 0.878 | 0.959 | 40 | 0.312 | 0.403 |
| 6 | 0.811 | 0.917 | 41 | 0.308 | 0.398 |
| 7 | 0.754 | 0.874 | 42 | 0.304 | 0.393 |
| 8 | 0.707 | 0.834 | 43 | 0.301 | 0.389 |
| 9 | 0.666 | 0.798 | 44 | 0.297 | 0.384 |
| 10 | 0.632 | 0.765 | 45 | 0.294 | 0.380 |
| 11 | 0.602 | 0.735 | 46 | 0.291 | 0.376 |
| 12 | 0.576 | 0.708 | 47 | 0.288 | 0.372 |
| 13 | 0.553 | 0.684 | 48 | 0.284 | 0.368 |
| 14 | 0.532 | 0.661 | 49 | 0.281 | 0.364 |
| 15 | 0.514 | 0.641 | 50 | 0.279 | 0.361 |
| 16 | 0.497 | 0.623 | 55 | 0.266 | 0.345 |
| 17 | 0.482 | 0.606 | 60 | 0.254 | 0.330 |
| 18 | 0.468 | 0.590 | 65 | 0.244 | 0.317 |
| 19 | 0.456 | 0.575 | 70 | 0.235 | 0.306 |
| 20 | 0.444 | 0.561 | 75 | 0.227 | 0.296 |
| 21 | 0.433 | 0.549 | 80 | 0.220 | 0.286 |
| 22 | 0.432 | 0.537 | 85 | 0.213 | 0.278 |
| 23 | 0.413 | 0.526 | 90 | 0.207 | 0.267 |
| 24 | 0.404 | 0.515 | 95 | 0.202 | 0.263 |
| 25 | 0.396 | 0.505 | 100 | 0.195 | 0.256 |
| 26 | 0.388 | 0.496 | 125 | 0.176 | 0.230 |
| 27 | 0.381 | 0.487 | 150 | 0.159 | 0.210 |
| 28 | 0.374 | 0.478 | 175 | 0.148 | 0.194 |
| 29 | 0.367 | 0.470 | 200 | 0.138 | 0.181 |
| 30 | 0.361 | 0.463 | 300 | 0.113 | 0.148 |
| 31 | 0.355 | 0.456 | 400 | 0.098 | 0.128 |
| 32 | 0.349 | 0.449 | 500 | 0.088 | 0.115 |
| 33 | 0.344 | 0.442 | 600 | 0.080 | 0.105 |
| 34 | 0.339 | 0.436 | 700 | 0.074 | 0.097 |
| 35 | 0.334 | 0.430 | 800 | 0.070 | 0.091 |
| 36 | 0.329 | 0.424 | 900 | 0.065 | 0.086 |
| 37 | 0.325 | 0.418 | 1000 | 0.062 | 0.081 |

LAMPIRAN III

Hasil Uji SPSS

Frekuensi Data Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Laki-Laki | 21 | 70,0 | 70,0 | 70,0 |
| Valid Perempuan | 9 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Uji Validitas

| Butir Pertanyaan | Variabel | R-Hitung | R-Tabel (Taraf Sig. 5%) | Keterangan |
|------------------|----------------------------|----------|-------------------------|------------|
| 1 | Restrukturisasi Kerja (X1) | 0,896 | 0,374 | Valid |
| 2 | | 0,511 | 0,374 | Valid |
| 3 | | 0,748 | 0,374 | Valid |
| 4 | | 0,802 | 0,374 | Valid |
| 5 | | 0,511 | 0,374 | Valid |
| 6 | | 0,894 | 0,374 | Valid |
| 7 | | 0,466 | 0,374 | Valid |
| 8 | | 0,748 | 0,374 | Valid |
| 9 | | 0,802 | 0,374 | Valid |
| 10 | | 0,466 | 0,374 | Valid |
| 11 | | 0,894 | 0,374 | Valid |
| 12 | | 0,466 | 0,374 | Valid |
| 13 | | 0,748 | 0,374 | Valid |
| 14 | | 0,802 | 0,374 | Valid |
| 15 | | 0,466 | 0,374 | Valid |
| 1 | Partisipasi Kerja (X2) | 0,901 | 0,374 | Valid |
| 2 | | 0,534 | 0,374 | Valid |
| 3 | | 0,714 | 0,374 | Valid |
| 4 | | 0,610 | 0,374 | Valid |
| 5 | | 0,534 | 0,374 | Valid |
| 6 | | 0,898 | 0,374 | Valid |
| 7 | | 0,484 | 0,374 | Valid |
| 8 | | 0,703 | 0,374 | Valid |
| 9 | | 0,784 | 0,374 | Valid |
| 10 | | 0,484 | 0,374 | Valid |

| | | | | |
|----|-----------------------|-------|-------|-------|
| 11 | | 0,812 | 0,374 | Valid |
| 12 | | 0,430 | 0,374 | Valid |
| 13 | | 0,714 | 0,374 | Valid |
| 14 | | 0,784 | 0,374 | Valid |
| 15 | | 0,484 | 0,374 | Valid |
| 1 | Sistem Imbalan (X3) | 0,771 | 0,374 | Valid |
| 2 | | 0,622 | 0,374 | Valid |
| 3 | | 0,713 | 0,374 | Valid |
| 4 | | 0,658 | 0,374 | Valid |
| 5 | | 0,580 | 0,374 | Valid |
| 6 | | 0,900 | 0,374 | Valid |
| 7 | | 0,527 | 0,374 | Valid |
| 8 | | 0,599 | 0,374 | Valid |
| 9 | | 0,781 | 0,374 | Valid |
| 10 | | 0,439 | 0,374 | Valid |
| 11 | | 0,824 | 0,374 | Valid |
| 12 | | 0,384 | 0,374 | Valid |
| 13 | | 0,713 | 0,374 | Valid |
| 14 | | 0,781 | 0,374 | Valid |
| 15 | | 0,439 | 0,374 | Valid |
| 1 | Lingkungan Kerja (X4) | 0,901 | 0,374 | Valid |
| 2 | | 0,491 | 0,374 | Valid |
| 3 | | 0,735 | 0,374 | Valid |
| 4 | | 0,830 | 0,374 | Valid |
| 5 | | 0,491 | 0,374 | Valid |
| 6 | | 0,880 | 0,374 | Valid |
| 7 | | 0,447 | 0,374 | Valid |
| 8 | | 0,735 | 0,374 | Valid |
| 9 | | 0,830 | 0,374 | Valid |
| 10 | | 0,432 | 0,374 | Valid |
| 11 | | 0,871 | 0,374 | Valid |
| 12 | | 0,458 | 0,374 | Valid |
| 13 | | 0,735 | 0,374 | Valid |
| 14 | | 0,830 | 0,374 | Valid |
| 15 | | 0,447 | 0,374 | Valid |
| 1 | Kinerja Karyawan (Y) | 0,881 | 0,374 | Valid |
| 2 | | 0,507 | 0,374 | Valid |
| 3 | | 0,753 | 0,374 | Valid |
| 4 | | 0,801 | 0,374 | Valid |
| 5 | | 0,507 | 0,374 | Valid |
| 6 | | 0,591 | 0,374 | Valid |
| 7 | | 0,392 | 0,374 | Valid |
| 8 | | 0,753 | 0,374 | Valid |
| 9 | | 0,801 | 0,374 | Valid |

| | | | | |
|----|--|-------|-------|-------|
| 10 | | 0,466 | 0,374 | Valid |
| 11 | | 0,879 | 0,374 | Valid |
| 12 | | 0,466 | 0,374 | Valid |
| 13 | | 0,753 | 0,374 | Valid |
| 14 | | 0,801 | 0,374 | Valid |
| 15 | | 0,466 | 0,374 | Valid |

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| S1 | 20 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
| Valid S2 | 10 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan

Divisi Bagian Pekerjaan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Pemimpin Cabang Kelas 3 | 1 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| Wakil Pemimpin Cabang Kelas 3 | 1 | 3,3 | 3,3 | 6,7 |
| Seksi Operasional | 6 | 20,0 | 20,0 | 26,7 |
| Seksi Pelayanan Nasabah | 5 | 16,7 | 16,7 | 43,3 |
| Seksi Pemasaran | 3 | 10,0 | 10,0 | 53,3 |
| Valid Seksi Penyelamatan Pembiayaan | 4 | 13,3 | 13,3 | 66,7 |
| Head Teller | 1 | 3,3 | 3,3 | 70,0 |
| Customer Service | 4 | 13,3 | 13,3 | 83,3 |
| Akuntansi IT & Laporan Cabang | 5 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

| Usia | | | | |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 25-29 Tahun | 4 | 13,3 | 13,3 | 13,3 |
| 30-34 Tahun | 2 | 6,7 | 6,7 | 20,0 |
| 35-39 Tahun | 10 | 33,3 | 33,3 | 53,3 |
| Valid 40-44 Tahun | 8 | 26,7 | 26,7 | 80,0 |
| 45-49 Tahun | 2 | 6,7 | 6,7 | 86,7 |
| 50-54 Tahun | 4 | 13,3 | 13,3 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Statistik Deskriptif Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Sum | Mean | Std. Deviation |
|-----------------------|----|---------|---------|---------|---------|----------------|
| Restrukturisasi Kerja | 30 | 42,00 | 75,00 | 1958,00 | 65,2667 | 8,63007 |
| Partisipasi Kerja | 30 | 42,00 | 75,00 | 1959,00 | 65,3000 | 7,93139 |
| Sistem Imbalan | 30 | 42,00 | 75,00 | 1970,00 | 65,6667 | 7,72516 |
| Lingkungan Kerja | 30 | 42,00 | 75,00 | 1965,00 | 65,5000 | 8,52077 |
| Kinerja Karyawan | 30 | 42,00 | 75,00 | 1973,00 | 65,7667 | 8,18613 |
| Valid N (listwise) | 30 | | | | | |

Hasil Uji Reliabilitas

Restrukturisasi Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,924 | ,929 | 15 |

Hasil Uji Reliabilitas

Partisipasi Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,911 | ,918 | 15 |

Hasil Uji Reliabilitas

Sistem Imbalan

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,906 | ,911 | 15 |

Hasil Uji Reliabilitas

Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,923 | ,924 | 15 |

Hasil Uji Reliabilitas

Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,910 | ,916 | 15 |

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | ,72830141 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,193 |
| | Positive | ,193 |
| | Negative | -,128 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,056 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,215 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Multikolinearitas, Analisis Regresi Linear Berganda, dan Uji t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | 2,021 | 1,442 | | 1,401 | ,173 | | |
| | Restrukturisasi Kerja | ,585 | ,190 | ,616 | 3,071 | ,005 | ,308 | 1,178 |
| | Partisipasi Kerja | ,187 | ,213 | ,181 | 1,876 | ,390 | ,907 | 1,311 |
| | Sistem Imbalan | ,102 | ,133 | ,096 | 5,771 | ,009 | ,620 | ,493 |
| | Lingkungan Kerja | ,102 | ,122 | ,106 | 4,840 | ,006 | ,520 | 1,229 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1927,984 | 4 | 481,996 | 783,363 | ,000 ^b |
| | Residual | 15,382 | 25 | ,615 | | |
| | Total | 1943,367 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sistem Imbalan, Restrukturisasi Kerja, Partisipasi Kerja

Hasil Uji Model R²

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,996 ^a | ,992 | ,991 | ,78440 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sistem Imbalan, Restrukturisasi Kerja, Partisipasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN IV

Hasil Jawaban Responden

| No. Responden | Restrukturisasi Kerja (X1) | Partisipasi Kerja (X2) | Sistem Imbalan (X3) | Lingkungan Kerja (X4) | Kinerja Karyawan (Y) |
|---------------|----------------------------|------------------------|---------------------|-----------------------|----------------------|
| 1 | 75 | 73 | 73 | 75 | 75 |
| 2 | 69 | 68 | 72 | 69 | 69 |
| 3 | 66 | 67 | 67 | 66 | 67 |
| 4 | 66 | 65 | 65 | 66 | 67 |
| 5 | 42 | 48 | 50 | 42 | 45 |
| 6 | 51 | 52 | 54 | 51 | 54 |
| 7 | 75 | 74 | 72 | 75 | 75 |
| 8 | 66 | 65 | 65 | 66 | 67 |
| 9 | 69 | 68 | 67 | 69 | 69 |
| 10 | 63 | 63 | 64 | 64 | 66 |
| 11 | 75 | 75 | 74 | 74 | 75 |
| 12 | 69 | 69 | 72 | 68 | 69 |
| 13 | 69 | 69 | 69 | 68 | 70 |
| 14 | 66 | 66 | 66 | 65 | 66 |
| 15 | 63 | 63 | 63 | 64 | 64 |
| 16 | 60 | 60 | 60 | 66 | 61 |
| 17 | 63 | 63 | 64 | 64 | 63 |
| 18 | 69 | 69 | 70 | 70 | 69 |
| 19 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |
| 20 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| 21 | 69 | 69 | 70 | 70 | 69 |
| 22 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| 23 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| 24 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| 25 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| 26 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| 27 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| 28 | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |
| 29 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| 30 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Vidairotul Hamdiah
2. NIM : 0503171022
3. TTL : Makmur Jaya, 27 November 1998
4. Pekerjaan : Mahasiswa
5. Alamat : Jl. Gurilla No 50, Sei Kera Hilir I, Kec. Medan Perjuangan,
Sumatera Utara

I. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tamatan SD Negeri 1 Bakal Buah Kota Subulussalam Berijazah Tahun 2011
2. Tamatan SMP Negeri 2 Simpang Kiri Kota Subulussalam Berijazah Tahun 2014
3. Tamatan SMA Negeri 1 Simpang Kiri Kota Subulussalam Berijazah Tahun 2017
4. Tamatan S1 Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Tahun 2021

II. RIWAYAT ORGANISASI & PENGALAMAN KEGIATAN

1. Anggota Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) UIN-SU (2018)
2. Anggota Kelompok Studi Ekonomi Islam and Intellegence and Qolbu-Based of Ekonomic Banking (KSEI IQEB) UIN-SU (2019)
3. Anggota Himpunan Mahasiswa Pemuda Pelajar Kota Subulussalam Sumatera Utara (HIMAPPKOS-SU) (2019-2021)
4. Magang Bidang Pemasaran Di Bank Sumut Syariah Cabang Brigjen Katamso (2021)
5. Anggota Majelis Taklim Muslimah Qonita (2020-2021)