



**Jurnal Akuntansi AKTIVA, Vol. 4, No. 2, 2023**

## **PENGARUH PERUBAHAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KOTA MEDAN**

**Nurliati Hasibuan<sup>1\*</sup>, Yurmaini<sup>2</sup>, Erliyanti<sup>3</sup>, Angga Kurniawan<sup>4</sup>**

<sup>1\*</sup>Universitas Al Washliyah, Medan, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Al Washliyah, Medan, Indonesia

<sup>3</sup>Universitas Al Washliyah, Medan, Indonesia

<sup>4</sup>Universitas Muhammadiyah Metro, Kota Metro, Indonesia

[nurliatihatibuan2@gmail.com](mailto:nurliatihatibuan2@gmail.com), [yurmainiyus86@gmail.com](mailto:yurmainiyus86@gmail.com), [erliyantisauhan@gmail.com](mailto:erliyantisauhan@gmail.com),  
[angga22.umm@gmail.com](mailto:angga22.umm@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of environmental changes on employee performance at Bank Syariah Indonesia, Medan City and to determine the magnitude of the influence of environmental changes on employee performance at Bank Syariah Indonesia, Medan City. This research is quantitative research and uses primary data by distributing questionnaires to employees of Bank Syariah Indonesia Medan branch. The population in this study was 115 respondents with a sampling technique using purposive random sampling, namely sampling in which the researcher determined the boundaries of the subjects used as research samples, and the sample used was 35 respondents. Data was processed through the Spss program 20.0 with simple linear regression analysis techniques. The research results show that: 1) Based on the t-test above, it shows that the significance value for the Environmental Change variable (X) is  $0.019 < 0.05$  or the t-count value is  $2.463 > t\text{-table } 1.697$ , so it can be concluded that H1 is accepted and H0 is rejected, which means there is an influence of X on Y. 2) Based on the F test above, it shows that the significance value for the influence of So it can be concluded that H1 is accepted and H0 is rejected, which means there is a simultaneous influence of X on Y. 3) The R square regression test above shows the R Square value is 0.155. This shows that the influence of variable X simultaneously on Y is 15.5%, the remaining 84.5% is influenced by other variables outside the model which are not examined in this research. 4) From the regression equation above, it can be concluded that the value of a or the constant variable Environmental Change (X) is 15.966. This means that the independent variable (Environmental Change) has an influence on the dependent variable (Employee Performance) of 15.966% and has a positive direction. If there is a change in the work environment, the performance of Bank Syariah Indonesia Medan Branch employees will also increase by 15.966%, assuming other variables are constant. From the regression equation above, it can be concluded that the regression coefficient for the Environmental Change variable (X) is 0.132. This means that the Environmental Change variable has a positive influence on employee performance. If there is a change in the work environment, the performance of Bank Syariah Indonesia Medan Branch employees will also increase by 0.132%, assuming other variables are constant.*

**Keywords:** *Changes in the Work Environment, Employee Performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Perubahan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kota Medan dan Untuk mengetahui besaran pengaruh Perubahan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kota Medan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Medan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 115 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive random sampling, yaitu pengambilan sampel yang dalam hal ini peneliti menentukan batas-batas subjek yang dijadikan sebagai sampel penelitian, dan sampel yang digunakan adalah berjumlah sebanyak 35 responden Data di proses melalui program Spss 20.0 dengan teknis analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Berdasarkan Uji t-test diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Perubahan Lingkungan (X) adalah sebesar  $0,019 < 0,05$  atau nilai t-hitung  $2,463 > t\text{-tabel } 1,697$ , Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh X terhadap Y. 2) Berdasarkan uji F diatas menunjukkan nilai signifikansi untuk pengaruh X terhadap Y secara simultan adalah sebesar 0,019 dan nilai Fhitung  $6,064 > F\text{tabel } 4,14$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh X secara simultan terhadap Y. 3) Uji Regresi R square diatas menunjukkan nilai R Square adalah sebesar 0,155. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel X secara simultan terhadap Y adalah sebesar 15,5%, sisanya 84,5% dipengaruhi variabel lain diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini. 4) Dari persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa nilai  $\alpha$  atau konstanta variabel Perubahan Lingkungan (X) sebesar 15,966. Artinya variabel independen (Perubahan Lingkungan) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 15,966% dan memiliki arah positif. Jika terjadi Perubahan Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Medan juga akan ikut meningkat sebesar 15,966%, dengan asumsi variabel lain konstan. Dari persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Perubahan Lingkungan (X) sebesar 0,132. Artinya variabel Perubahan Lingkungan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Jika terjadi Perubahan Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Medan juga akan meningkat sebesar 0,132%, dengan asumsi variabel lain konstan.

**Kata Kunci:** Perubahan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya yang dimiliki instansi pemerintah tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh instansi pemerintah adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi pemerintah. Setiap instansi pemerintah selalu mengharapkan pegawai mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi instansi pemerintah. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja instansi pemerintahnya. Dengan kata lain kelangsungan suatu instansi pemerintah itu ditentukan oleh kinerja pegawai.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistic yang digunakan kemudian diinterprestasikan.

### Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang ditetapkan untuk dianalisis dan ditarik kesimpulan oleh peneliti. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda, yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Kota Medan Sebanyak 115 Orang.

Menurut Supriyadi (2014) sampel merupakan sebagian dari populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi. Penarikan sampel diperlukan jika populasi yang diambil sangat besar dan peneliti memiliki keterbatasan untuk menjangkau seluruh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel dengan jenis *purposive random sampling*, yaitu pengambilan sampel yang dalam hal ini peneliti menentukan batas-batas subjek yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Adapun batas-batas tersebut adalah responden atau Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Kota Medan yang berjumlah 35 orang.

### Tenik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam mengumpulkan data diperlukan berbagai perangkat untuk mendapatkan data antara lain kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal yang diketahuinya. Metode ini ditujukan kepada Wakif sebagai objek penelitian diberikan angket yang berupa quisioner dan terdiri dari 10 pernyataan disetiap variabel dengan memberikan nilai atau jawaban berupa tanda centang.

### Variabel Penelitian

#### 1. Variabel Terikat (Y)

Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Kinerja Karyawan

#### 2. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Perubahan Lingkungan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas memiliki syarat kolerasi signifikan terhadap skor total. item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi ( $r_{hitung}$ ) >  $r_{tabel}$  (dengan taraf signifikansi 0,5 atau 5%).

#### Uji Validitas

Variabel	Item	$R_{tabel}$	$R_{hitung}$	Keterangan
Perubahan Lingkungan (X)	1	0,344	0,745	Valid
	2	0,344	0,603	Valid
	3	0,344	0,781	Valid
	4	0,344	0,623	Valid
	5	0,344	0,694	Valid
	6	0,344	0,651	Valid

	7	0,344	0,632	Valid
	8	0,344	0,665	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,344	0,763	Valid
	2	0,344	0,767	Valid
	3	0,344	0,755	Valid
	4	0,344	0,548	Valid
	5	0,344	0,601	Valid

Sumber: *Data Primer Diolah Oleh Peneliti Tahun 2022*

Dari tabel diatas menunjukkan, korelasi antara masing-masing skor pertanyaan dengan total skor dinyatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Berdasarkan nilai validitas diketahui hasil angket bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena keseluruhannya dinyatakan valid.

*b. Uji Reliabilitas*

Uji reliabilitas memiliki syarat korelasi sebesar 0,60. Instrumen dinyatakan memiliki tingkat reliabel tinggi apabila memiliki nilai  $\alpha > 0,60$ .

Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha (a) Dari Cronbach Alpha
Perubahan Lingkungan(X)	0.823
Kinerja Karyawan (Y)	0.713

Sumber: *Data Primer Diolah Oleh Peneliti Tahun 2022*

Berdasarkan tabel diatas nilai *cronbach alpha* variabel Perubahan Lingkungan (X) adalah sebesar 0,823 atau lebih besar dari 0,60 berarti data dikatakan reliabel. nilai *cronbach alpha* variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,713 atau lebih besar dari 0,60 berarti data dikatakan reliabel. Artinya kuisioner layak untuk dilakukan analisis selanjutnya.

**Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Normalitas

Cara yang ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan Kolmogrov-Smirnov nilai  $\text{sig} > 0.05$ , maka dapat berdistribusi normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,23807417
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,090

Kolmogorov-Smirnov Z	,534
Asymp. Sig. (2-tailed)	,938

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: *Data Primer diolah peneliti Menggunakan Software SPSS 20.0*

Uji Normalitas *Kolmogrovsmirnov* diatas menunjukkan nilai *asymp.sig(2-tailed)* sebesar 0,938 > 0,05, maka dapat disimpulkan residual berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Data pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas glejser yaitu apabila nilai  $\text{sig} < 0.05$  atau 5%. Hasil uji data pada uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini sebagai berikut:

Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
	(Constant)	15,966	1,762		9,063	,000		
1	Perubahan Lingkungan	,132	,053	,394	2,463	,019	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data Primer diolah peneliti Menggunakan Software SPSS 20.0*

Tabel Uji Heteroskedastisitas glejser diatas menunjukkan nilai signifikansi < 0,05. Nilai hasil uji coefisien menunjukkan nilai B yaitu 15,969 dengan nilai standar error yaitu 1,762. Sementara nilai uji t hitung yakni 9,063 dengan nilai signifikansi 0,000 pada taraf tolerance 1,000. Dari hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa tidak terdapat masalah heroskedastisitas diantara variabel independen dengan absolut residual.

Uji Hipotesis

a. Uji t-test (Uji Parsial)

Dasar pengambilan keputusan pada t-test yaitu apabila nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

Uji t-test (Uji Parsial)

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
	(Constant)	15,966	1,762		9,063	,000		
1	Perubahan Lingkungan	,132	,053	,394	2,463	,019	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data Primer diolah peneliti Menggunakan Software SPSS 20.0*

Uji t-test diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Perubahan Lingkungan (X) adalah sebesar  $0,019 < 0,05$  atau nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  1,697, Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh X terhadap Y.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan pada uji F yaitu apabila nilai Fhitung > Ftabel (pada derajat kesalah 5% dalam arti  $\alpha = 0,05$ ).

Tabel 4.11 Uji F (Uji Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31,295	1	31,295	6,064	,019 <sup>b</sup>
	Residual	170,305	33	5,161		
	Total	201,600	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Perubahan Lingkungan

Sumber: *Data Primer diolah peneliti Menggunakan Software SPSS 20.0*

Uji F diatas menunjukkan nilai signifikansi untuk pengaruh X terhadap Y secara simultan adalah sebesar 0,019 dan nilai Fhitung 6,064 > Ftabel 4,14 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh X secara simultan terhadap Y.

c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Untuk melihat seberapa besar variabel-variabel bebas mampu memberikan penjelasan mengenai variabel terikat maka perlu dicari nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Nilai R<sup>2</sup> adalah nol dan satu. Jika nilai R<sup>2</sup> semakin mendekati satu, menunjukkan semakin kuat kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Jika nilai R<sup>2</sup> adalah nol, menunjukkan bahwa variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,394 <sup>a</sup>	,155	,130	2,272	1,360

a. Predictors: (Constant), Perubahan Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data Primer diolah peneliti Menggunakan Software SPSS 20.0*

Tabel uji Regresi R square diatas menunjukkan nilai R Square adalah sebesar 0,155. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel X secara simultan terhadap Y adalah sebesar 15,5%, sisanya 84,5% dipengaruhi variabel lain diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen yaitu tingkat pendapatan UMKM, juga untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen (X) yaitu Program Pembiayaan Masyarakah terhadap Variabel dependen (Y) yaitu tingkat pendapatan UMKM. Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + Bx + e$$

Tabel Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi berganda diatas menunjukkan bahwa nilai  $\alpha$  atau konstanta yang dapat kita ambil dari nilai *Unstandardized Coefficients* sebesar 15,966. Koefisien regresi variabel Perubahan Lingkungan (X) sebesar 0,132 untuk itu dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,966 + 0,132X + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X = Variabel independen (Perubahan Lingkungan)

Hasil analisi data primer yang diolah, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- Dari persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa nilai  $\alpha$  atau konstanta variabel Perubahan Lingkungan (X) sebesar 15,966. Artinya variabel independen (Perubahan Lingkungan) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 15,966% dan memiliki arah positif. Jika terjadi Perubahan Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Medan juga akan ikut meningkat sebesar 15,966%, dengan asumsi variabel lain kosntan.
- Dari persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Perubahan Lingkungan (X) sebesar 0,132. Artinya variabel Perubahan Lingkungan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Jika terjadi Perubahan Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Medan juga akan meningkat sebesar 0,132%, dengan asumsi variabel lain kosntan.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat variabel bebas (perubahan lingkungan) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

- Berdasarkan Uji t-test diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Perubahan Lingkungan (X) adalah sebesar  $0,019 < 0,05$  atau nilai t-hitung  $2,463 > t\text{-tabel } 1,697$ , Sehingga dapat dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh X terhadap Y.
- Berdasarkan uji F diatas menunjukkan nilai signifikansi untuk pengaruh X terhadap Y secara simultan adalah sebesar 0,019 dan nilai Fhitung  $6,064 > F\text{tabel } 4,14$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh X secara simultan terhadap Y.
- Uji Regresi R square diatas menunjukkan nilai R Square adalah sebesar 0,155. Hal ini menunjukkan bahwa pngaruh variabel X secara simultan terhadap Y adalah sebesar 15,5%, sisanya 84,5% dipengaruhi variabel lain diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan berdampak terhadap akan kepuasan kerjanya, dengan kata lain kepuasan kerjanya akan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Anas yang berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik menurut karyawan akan berdampak baik pula terhadap kepuasan kerjanya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan Uji t-test diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Perubahan Lingkungan (X) adalah sebesar  $0,019 < 0,05$  atau nilai t-hitung  $2,463 > t\text{-tabel } 1,697$ , Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh X terhadap Y. Berdasarkan uji F diatas menunjukkan nilai signifikansi untuk pengaruh X terhadap Y secara simultan adalah sebesar  $0,019$  dan nilai Fhitung  $6,064 > F\text{tabel } 4,14$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh X secara simultan terhadap Y. Uji Regresi R square diatas menunjukkan nilai R Square adalah sebesar  $0,155$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel X secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $15,5\%$ , sisanya  $84,5\%$  dipengaruhi variabel lain diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa nilai  $\alpha$  atau konstanta variabel Perubahan Lingkungan (X) sebesar  $15,966$ . Artinya variabel independen (Perubahan Lingkungan) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar  $15,966\%$  dan memiliki arah positif. Jika terjadi Perubahan Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Medan juga akan ikut meningkat sebesar  $15,966\%$ , dengan asumsi variabel lain konstan. Dari persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Perubahan Lingkungan (X) sebesar  $0,132$ . Artinya variabel Perubahan Lingkungan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Jika terjadi Perubahan Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Medan juga akan meningkat sebesar  $0,132\%$ , dengan asumsi variabel lain konstan.

## DAFTAR LITERATUR

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta:PTRineka.
- Bawono, Anton. (2006). *Multivariate Analysis Dengan SPSS*, Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Budi W, Soetjipto. (2008). *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Hendry Wijaya. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Kabupaten Musi Banyuasin)*, dalam Jurnal Ecoment Global, Volume: 2, Nomor: 1, <https://media.neliti.com/media/publications/287444-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner-14a5453c.pdf>
- Ibrahim. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Khaidir Anas. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda*. Jurnal Manajemenejournal.unp.ac.id.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Mathis, Robert L dan Jhon H Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Pertama. Ahli Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu, Prawira, Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press Pabundu.
- Nitisemito Alex S. (2014). "*Manajemen Personalialia*". Jakarta: Ghalia Indonesia
- Panji Anoraga. (2009). "*Manajemen Bisnis*". Semarang: PT. Rineka Cipta
- Ronal Donra Sihaloho. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan*, Dalam Jurnal Ilmiah Socio Secretum, Volume: 9, Nomor: 2, [file:///D:/Downloads/413-49-847-1-10-20200204%20\(1\).pdf](file:///D:/Downloads/413-49-847-1-10-20200204%20(1).pdf)
- S. Nasution. (2005). *Metodologi Research Penelitian dan Bisnis*, Yogyakarta: UII Press.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. (2009). "*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*", Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Suharso. Puguh, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis*, Jakarta: PT Indeks.
- Suryani, Hendryadi, (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tika, (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.