

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menjadi negara yang hebat dan lebih maju dari negara-negara lainnya merupakan cita-cita bagi setiap negara diseluruh dunia. Dalam hal ini untuk mewujudkan nya maka pendidikan merupakan aset penting dan memegang peran penting untuk menentukan kualitas warga negaranya. Karena dengan jenjang pendidikan yang relatif tinggi akan membuat sumber daya manusia yang berkualitas yang secara tidak langsung akan berdampak dengan kemajuan negara tersebut. Indonesia saat ini masih tergolong kedalam kategori negara berkembang, oleh sebab itu dengan adanya pendidikan yang baik akan mengacu kepada terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dipersaingan global mengalahkan negara-negara lainnya.

Dalam mewujudkan impian untuk menjadi suatu negara maju maka hendaknya dinegara tersebut memiliki perusahaan dan usaha yang berkembang sukses lebih unggul dibandingkan perusahaan yang ada dinegara-negara lainnya, oleh karena itu antara perusahaan satu dan yang lainnya akan bersaing dengan sengit mengingat betapa ketatnya persaingan bisnis yang terus berkembang dari tahun ke tahun, untuk mendapatkan usaha yang berkembang dengan sukses maka semakin ketat pula persaingan yang akan dihadapi terutama perusahaan pesaing yang sejenis. Perusahaan sudah seharusnya lebih memperhatikan hal apa saja yang akan membuat perusahaan lebih berkembang

dengan sukses, dalam hal ini faktor yang harus diutamakan disamping faktor-faktor lainnya adalah faktor manusia memegang peran yang paling dominan. Indeks pembangunan manusia (IPM) merupakan salah satu hal yang dapat dilihat dalam kemajuan suatu perusahaan. Semakin tinggi tingkat indeks pembangunan manusia atau tenaga kerja suatu perusahaan, akan tinggi pula dampaknya terhadap kesejahteraan dan kemajuan perusahaannya, begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat indeks pembangunannya maka keadaan perusahaan cenderung berada dibawah garis kebangkrutan. Faktor-faktor yang paling penting dalam penentuan IPM yaitu tingkat pendidikan tenaga kerja maupun sumber daya manusianya, oleh karena itu pendidikan yang baik akan berdampak besar pada kemajuan suatu perusahaan semakin tinggi tingkat pendidikannya maka akan semakin baik pula kualitas sumber daya manusianya. Begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan suatu negara maka semakin rendah pula kualitas sumber daya manusianya.

Dalam suatu perusahaan sering kali kita menemukan karyawan yang memiliki kinerja kerja yang baik sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar dalam kemajuan perusahaannya. Begitu pula sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja kerja yang buruk akan berdampak pada penurunan nilai perusahaan. Penting bagi perusahaan mengatasi faktor apa saja yang harus ditingkatkan dan diperbaiki dalam menghindari terjadinya masalah yang serius yang berdampak kerugian bagi perusahaan, faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam usaha perusahaan dalam mencapai kesuksesan yaitu faktor

tenaga kerja serta lingkungan kerja yang mana faktor tenaga kerja akan dilihat dari tingkat pendidikannya.

Pendidikan adalah hal penting yang harus dimiliki tenaga kerja guna menjadi sumber daya manusia yang berkualitas karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin baik pula kualitas sumber daya manusianya, begitupun sebaliknya jika pendidikan rendah dan buruk maka kualitas sumber daya manusia akan buruk pula, oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk selalu teliti dalam memilih tingkat pendidikan karyawan yang akan ditempatkan pada perusahaannya, apabila perusahaan salah langkah dalam mengambil keputusan hal ini akan berdampak dalam kelancaran perusahaan kedepannya karena kesuksesan karyawan juga berarti perusahaan juga sukses.

Kesuksesan para karyawan ini seharusnya berbanding lurus (*linear*) dengan latar belakang pendidikan dan lingkungan kerjanya karena pendidikan dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh penting dalam memotivasi dan keahlian karyawan, oleh karenanya disetiap instansi pemerintah, perusahaan maupun organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan serta mampu mengelola sumber daya manusianya, selain pendidikan lingkungan kerja juga merupakan hal penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Yang mana kondisi fisik dan non fisik yang berkaitan dengan sistem organisasi merupakan lingkungan kerja seperti komunikasi, fasilitas, perlengkapan kerja, dan keadaan lingkungan kerja yang dapat berdampak memengaruhi kelancaran tugas yang telah ditetapkan. Oleh

karenanya perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai dan nyaman hal ini diperlukan guna mendapatkan hasil kinerja kerja yang baik, karena semakin baik dan nyamannya lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kualitas kinerja kerjanya, sebab lingkungan kerja yang buruk akan berdampak pada tingkat kinerja dan produktifitas karyawan akan menurun dan bahkan tergolong ke produktifitas yang buruk, maka dari itu pentingnya bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan damai serta memadai.

Perusahaan yang mengambil keputusan yang salah yaitu salah dalam menempatkan karyawannya yang mana tidak sesuai dengan pendidikan dan keahliannya maka hal ini akan berdampak pada lingkungan kerja yang akhirnya membuat semangat kerja menurun yang membuat kinerja kerja menjadi buruk, makanya perusahaan harus lebih teliti dalam menilai pendidikan dan keahlian karyawan yang akan ditempatkan diposisi kerjanya agar karyawan tersebut mampu menyalurkan keahliannya didalam pekerjaannya hingga karyawan dapat mengerjakan tugas-tugasnya tepat waktu, dengan adanya karyawan yang menepati posisi dengan tepat sesuai keahlian masing-masing maka dengan sendirinya akan tercipta lingkungan kerja yang teratur aman dan damai, sebab jika penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan peraturan kantor akan terkesan amburadur atau terkesan asal-asalan. Seperti banyaknya karyawan yang tidak mengerti dengan apa yang harus dikerjakan dan akhirnya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan mudah akan selesai tidak sesuai waktu yang ditentukan, hal ini nantinya berdampak

pada proses produksi dan bahkan mengakibatkan keterlambatan dalam penyediaan barang yang tidak sesuai dengan kesepakatan.

Dengan kondisi perusahaan yang berantakan akan berpengaruh besar pada semangat kerja karyawan, sering kali karyawan menjadi malas untuk bekerja. hal inilah yang menghilangkan motivasi karyawan untuk saling bersaing dalam meningkatkan kinerja kerjanya oleh karena itu penting bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman disiplin serta memadai, hal ini berguna bagi perusahaan dan juga karyawannya agar kedepannya akan menjadi perusahaan yang lebih sukses.

Radio JIC 107.7 FM-1080 AM merupakan pusat penyiaran radio yang berbasis islami, didirikan oleh pusat pengkaji dan pengembangan islam jakarta, atau yang lebih dikenal dengan Jakarta Islamic Center. Dengan visi Jakarta Islamic center (JIC) menjadi pusat peradaban islam, eksistensi Radio JIC di idealkan dapat menjadi suara peradaban islam, program acara radio dikemas dalam radio pendidikan yang melingkupi konsep 3-H (*Head, Heart, Hand*) yakni pendidikan yang menggugah intelektual, spiritual dan keterampilan (*skill*). Diperusahaan Radio JIC sendiri banyak menggunakan berbagai macam karyawan dengan keahlian dan skill masing-masing namun yang terjadi saat ini masing banyaknya posisi yang masih kosong dan bahkan ada yang ditempati karyawan yang tidak sesuai keahliannya sehingga masih banyaknya pekerjaan yang sudah terjadwalkan dari awal tidak bisa diselesaikan tepat waktu. Dan masih ada karyawan yang datang terlambat dan masing banyaknya

karyawan yang masih kurang termotivasi dalam meningkatkan kinerja kerjanya.

Dalam mengantisipasi terjadinya kerugian yang lebih besar perusahaan harus lebih serius dan lebih meneliti lagi dimana letak kesalahan apa kekurangan yang harus diperbaiki yaitu dengan menempatkan sumber daya manusianya sesuai dengan pendidikan dan keahliannya agar mereka dapat fokus bekerja dengan keahliannya masing-masing serta meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan damai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis terdorong mengambil judul ” Pengaruh Pendidikan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Radio Jakarta Islamic Center (JIC)” .

1.2 Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang penelitian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Apakah pendidikan karyawan sudah baik atau masih kurang pada karyawan Radio Jakarta Islamic Center (JIC) ?
- b. Apakah suasana lingkungan kerja sudah baik, aman dan damai pada Radio Jakarta Islamic Center (JIC) ?
- c. Apakah kinerja kerja sudah baik atau masih kurang pada karyawan Radio Islamic Center(JIC) ?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan. Maka permasalahan pada penelitian ini akan menjadi kabur maka dari itu tanpa adanya pembatasan masalah yang mendasari, penulis membatasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Tingkat Pendidikan

Pendidikan yang dimaksud penulis yaitu pendidikan formal yang didapatkan dibangku sekolah yang meliputi

- a. Tingkat 1 yaitu sekolah dasar (SD) dan sekolah menengah pertama (SMP)
- b. Tingkat 2 yaitu sekolah menengah atas (SMA)
- c. Tingkat 3 yaitu Diploma (D3) - Sarjana

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dimaksud disini yaitu tempat kerja karyawan yaitu perusahaan. Kondisi perusahaan dan hubungan antara karyawan dan karyawan lainnya, serta hubungan antara karyawan dan atasan.

3. Kinerja

Kinerja yang dimaksud disini yaitu kecepatan dalam penyelesaian tugas-tugasnya dengan konsistensi waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan posisi dan jabatannya.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Seberapa besar hubungan antara pendidikan terhadap kinerja karyawan di Radio Jakarta Islamic Center (JIC) ?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Radio Jakarta Islamic Center (JIC)
- c. Apakah pendidikan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Radio Jakarta Islamic Center (JIC) ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada Radio Jakarta Islamic Center (JIC) yaitu :

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Radio Jakarta Islamic Center (JIC).
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Radio Jakarta Islamic Center (JIC).
- c. Untuk mengetahui variabel mana yang memiliki nilai lebih dominan antara variabel pendidikan dan variabel lingkungan kerja yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan Radio Jakarta Islamic Center.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian yang penulis laksanakan adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Sebagai sarana untuk dapat menerapkan teori-teori pelajaran yang telah dipelajari selama menimba ilmu dibangku perkuliahan hingga dapat diperaktekan didalam permasalahan yang terjadi dilapangan .

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi para pemimpin perusahaan dalam mengambil kebijakan mengenai pendidikan dan lingkungan kerja karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan penambahan pengetahuan serta acuan dalam memotivasi diri untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

1.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah sudah dinyatakan kedalam bentuk kalimat pernyataan. Dimaknai sementara karena masih dalam bentuk teori. Berdasarkan acuan pemikiran diatas , maka hipotesis dapat diajukan sebagai berikut :

$H_0 : p = 0$, tidak terdapat pengaruh antara pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Radio Jakarta Islamic Center (JIC).

$H_a : p \neq 0$, terdapat pengaruh antara pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Radio Jakarta Islamic Center (JIC).

Dengan demikian diduga terdapat pengaruh pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Radio Jakarta Islamic Center (JIC).

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Didalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Didalam bab ini penulis mengemukakan berbagai sumber referensi buku dan teori-teori yang mendukung kajian/analisis yang penulis sampaikan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Didalam bab ini penulis menguraikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, serta metode pengolahan/analisis data.

BAB IV DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini akan memuat gambaran umum tentang subyek penelitian yang meliputi : Latar belakang berdirinya Radio Jakarta Islamic Center (JIC), Letak geografis, struktur organisasi, visi dan misi dan data tentang kajian pokok penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan memuat kesimpulan dari semua pembahasan hasil penelitian, saran-saran tentang hasil penelitian serta bagian akhir yang merupakan sumber acuan atau rujukan yang dipakai dalam penulisan .

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pendidikan

Dalam mengembangkan pengetahuan, ilmu, serta keahlian yang luas maka setiap manusia bebas mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan keahlian yang diminati mereka masing-masing dimana dalam mencapai keahlian itu hal yang paling penting yaitu merupakan pendidikan baik itu pendidikan formal maupun non formal.

Menurut **Redja Mudyahardjo (2016:3)** didalam bukunya pengantar pendidikan, mendefinisikan pendidikan secara luas yaitu pendidikan adalah hidup. Pendidikan adalah segala pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup. Pendidikan adalah segala situasi hidup yang mempengaruhi pertumbuhan individu.

Karakter pendidikan dikelompokkan menjadi beberapa jenis yaitu sebagai berikut :

1. Masa Pendidika

Pendidikan berlangsung seumur hidup dalam setiap saat selama ada pengaruh lingkungan.

2. Lingkungan Pendidikan

Lingkungan pendidikan berlangsung dalam segala lingkungan hidup, baik yang diciptakan khusus untuk kepentingan pendidikan maupun yang ada dengan sendirinya.

3. Bentuk Kegiatan

Tentang dari bentuk-bentuk yang misterius atau tak disengaja sampai dengan terprogram. Pendidikan berbentuk segala macam pengalaman belajar dalam hidup. Pendidikan berlangsung dalam beraneka ragam bentuk, pola, dan lembaga. Pendidikan dapat terjadi sembarangan, kapan, dan dimana pun dalam hidup pendidikan lebih berorientasi pada peserta didik.

Sedangkan menurut **Kaum Behavioris (misalnya : B. Watson, B.F. Skinner, Lester Frank Ward, dan sebagainya)** cenderung mendefinisikan pendidikan dalam arti sempit, sekurang-kurangnya mereka mempunyai pandangan yang optimis terhadap peranan sekolah dalam menyelenggarakan pendidikan, dan pesimis atau meragukan peranan pendidikan dalam bentuk pengalaman belajar dalam hidup yang tidak dilembagakan. Mereka mempunyai keyakinan yang sangat kuat tentang masa depan sekolah sebagai hal ikhwal yang berkenaan dengan rekayasa perubahan tingkah laku. Sekolah hendaknya dirancang seperti halnya para insinyur yang merancang sebuah mesin yang canggih. Sekolah sebagai lembaga berlangsungnya proses rekayasa perubahan tingkah laku harus didasarkan pada kurikulum yang dirancang secara ilmiah, dan bentuk-bentuk kegiatannya harus diorganisasikan dengan

penuh perhatian dan dilaksanakan dengan disiplin. Selanjutnya ada 3 prinsip utama yang mendasari sekolah dalam menyelenggarakan proses rekayasa perubahan tingkah laku, meliputi :

- 1). Pembentukan pola tingkah laku seseorang sangat kuat dipengaruhi oleh lingkungan.
- 2). Pendidikan disekolah merupakan rekayasa perubahan pola tingkah laku yang terprogram secara cermat.
- 3). Masa depan sekolah sebagai lembaga perekayasaan pola tingkah laku yang terprogram adalah cerah karena peranan yang besar dalam mencapai kemajuan.

Dari kedua definisi tentang pendidikan diatas baik itu dalam arti luas maupun sempit pendidikan dapat diartikan sebagai salah satu hal terpenting dalam kehidupan manusia yang ingin membangun karirnya, sebab didalam menempuh pendidikan inilah manusia baru bisa mengembangkan keahlian mereka masing-masing.

2.1.1 Jenis-Jenis Pendidikan

Menurut **Simamora (2016)** Pendidikan dibagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan Umum

Yaitu merupakan pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta,

dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan agar dapat mengetahui atau memperoleh pengetahuan umum.

2. Pendidikan Kejuruan

Yaitu mengacu pada pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang pendidikan kejuruannya.

2.1.2 Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan pada dasarnya menyangkut hal-hal sebagai berikut :

1) Produktifitas kerja

Dengan pendidikan produktifitas kerja karyawan akan lebih baik dan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik karena skill yang telah diasah semasa menjalani pendidikan dibangku sekolah dengan praktekkan manajerial skill yang semakin baik pula.

2). Mengurangi tingkat kecelakaan karyawan dalam pekerjaannya.

3). Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena sudah mendapatkan pelatihan sewaktu menimba ilmu dan pendidikan.

4). Mempunyai kesempatan untuk meningkatkan karir kerjanya bagi setiap karyawan.

5). Meningkatkan efisiensi tenaga kerja, waktu, bahan baku, serta keawetan mesin-mesin.

6). Konseptual.

2.1.3 Teori Pendidikan

Menurut **Redja Mudyahardjo (2016:91-93)** didalam bukunya “pengantar pendidikan” mengungkapkan gagasan pendidikan menjadi beberapa teori yaitu :

1. Bentuk

Sebuah teori pendidikan adalah sebuah sistem konsep-konsep yang terpadu, menerangkan, dan prediktif tentang peristiwa-peristiwa pendidikan.

2. Isi

Sebuah teori pendidikan adalah sebuah sistem konsep-konsep tentang peristiwa pendidikan. Ada yang berperan sebagai asumsi atau titik tolak pemikiran pendidikan, dan ada pula yang berperan sebagai definisi atau keterangan yang menyatakan makna.

3. Asumsi pokok

- a. Pendidikan adalah aktual, artinya pendidikan bermula dari individu yang belajar dan lingkungan belajarnya.
- b. Pendidikan adalah normatif, artinya pendidikan tertuju pada mencapai hal-hal baik atau norma-norma yang baik.
- c. Pendidikan adalah suatu proses pencapaian tujuan, artinya pendidikan berupa serangkaian kegiatan yang bermula dari

kondisi-kondisi aktual dari individu yang belajar, tertuju pada pencaian individu yang diharapkan.

4. Konsep penjabaran

Dalam penjabaran pendidikan merupakan konsep-konsep asumsi pokok, yaitu pendidikan adalah aktual diantaranya :

a. Entering behavior

a). Kesiapan belajar adalah kematangan individu, jasmani dan mental untuk mengalami perkembangan, untuk menerima perlakuan-perlakuan yang dapat menyebabkan terjadinya perkembangan atau perubahan tingkah laku.

b). Kemampuan-kemampuan belajar yaitu kondisi kemampuan bawaan dan hasil belajar yang dapat dipergunakan untuk belajar. Kemampuan bawaan adalah bakat yang diperoleh oleh proses genetik, sedangkan hasil belajar adalah kemampuan yang diperoleh melalui pengaruh-pengaruh lingkungan.

b. Kondisi aktual lingkungan belajar

Lingkungan belajar adalah situasi yang turut serta mempengaruhi kegiatan belajar seseorang individu. Lingkungan belajar terdiri :

a). Pendidikan, sebagai salah satu unsur lingkungan belajar adalah orang yang turut serta membantu terselenggaranya kegiatan belajar seorang individu. Pola kepribadian dan kemampuan

teknis /propesional kependidikan merupakan dua faktor penting yang mempengaruhi efektivitas pekerjaan pendidikan.

- b). Alat-alat bantu, yang tersedia secara tepat, baik dalam jumlah maupun dalam mutu, sangat membantu kelancaran dan keberhasilan proses pendidikan. Efektivitas penggunaan setiap alat bantu pendidikan sangat tergantung pada kesiapan pendidikan dan siterdidik dalam menggunakan alat bantu pendidikan tersebut, dalam kelangsungan alat bantu.
- c). Suasana sosio-budaya yang berlangsung dalam situasi belajar, yang berlangsung dalam proses pendidikan membangun suasana emosi, motivasi, dan saling percaya mempercayai antara pendidik dengan siterdidik yang bersifat menghambat atau menunjang kelancaran dan keberhasilan proses pendidikan. Pola-pola suasana sosio-budaya lingkungan belajar merupakan perpaduan antara kesiapan belajar, kemampuan belajar dan gaya belajar siterdidik dengan kepribadian dan kemampuan teknik/profesional kependidikan pendidik.

Dari penjelasan diatas maka dapat kita ambil beberapa kesimpulan tentang teori pendidikan yang mana merupakan hal-hal apa saja yang berkaitan yang harus diperhatikan dalam proses menempuh pendidikan yaitu biasanya hal-hal yang diungkapkan diatas termasuk kedalam

lingkungan sekolah maupun perguruan tinggi tempat menempuh pendidikan formal.

2.1.4 Dampak Pendidikan Dalam Pembangunan

Dalam hal ini dampak pendidikan merupakan hal-hal apa saja yang akan terjadi jika dalam suatu organisasi maupun negara yang disebabkan dari hasil pendidikan seseorang, terbagi menjadi beberapa diantaranya sebagai berikut :

1. Pembangunan Nasional

Dalam pembangunan nasional terbagi menjadi beberapa karakter :

a. Batasan

Sumitro Djojohadikusumo (2016:491-493) didalam buku pengantar pendidikan menyatakan pembangunan ekonomi berarti suatu proses perubahan struktural dalam perimbangan-perimbangan ekonomi yang terdapat dalam masyarakat. pembangunan ekonomi berarti suatu proses perubahan struktural produksi (pendapatan nasional), struktur penduduk, dan mata pencarian (lapangan kerja), dan struktur lalu lintas barang, jasa dan modal dalam hubungan internasional. Apabila konsep ini diterapkan untuk pengertian pembangunan negara kebangsaan, maka pembangunan berarti suatu proses perubahan struktural kehidupan bernegara kebangsaan, yang tercakup didalam

struktural politik dan pertahanan keamanan, struktur ekonomi, serta struktur tata masyarakat dan budaya.

b. Tujuan (masyarakat masa depan)

Tujuan dari masyarakat untuk kelangsungan masa depan yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah yang ada. Memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan perdamaian abadi dan keadilan sosial.

c. Strategi pelaksanaan

Strategi pelaksanaan yaitu pencapaian tujuan akhir pembangunan nasional dilakukan dengan jalan melaksanakan serangkaian upaya pembangunan bersikembungan yang meliputi seluruh kehidupan bernegara kebangsaan yang berdasarkan Pancasila.

d. Karakteristik

Pembangunan nasional Indonesia merupakan bentuk pengamalan Pancasila secara serasi dan kesatuan yang utuh.

e. Asas

- 1). Kemampuan dan ketakwaan terhadap Tuhan yang Maha Esa.
- 2). Manfaat
- 3). Demokrasi Pancasila.

- 4). Adil dan merata.
- 5). Keseimbangan, keserasian dan keselarasan dalam kehidupan
- 6). Hukum
- 7). Kemandirian
- 8). Perjuangan
- 9). Ilmu pengetahuan dan teknologi.
- 10). Kedudukan pembangunan pendidikan

2. Pembangunan Pendidikan Nasional

Dalam pembanguana pendidikan nasioanal terbagi menjadi beberapa karakter yaitu :

a. Batasan

Pembangunan pendidikan nasional adalah proses prombakkan struktur subsistem administratif yang berkenaan dengan pengolaan pendidikan dan subsistem operasional yang berkenaan dengan pengelolaan pendidikan dan pelaksanaan kegiatan belajar-mengajar setiap satuan pendidikan agar tercapai tingkat partisipasi, efesiensi, dan relevansi pendidikan yang tinggi.

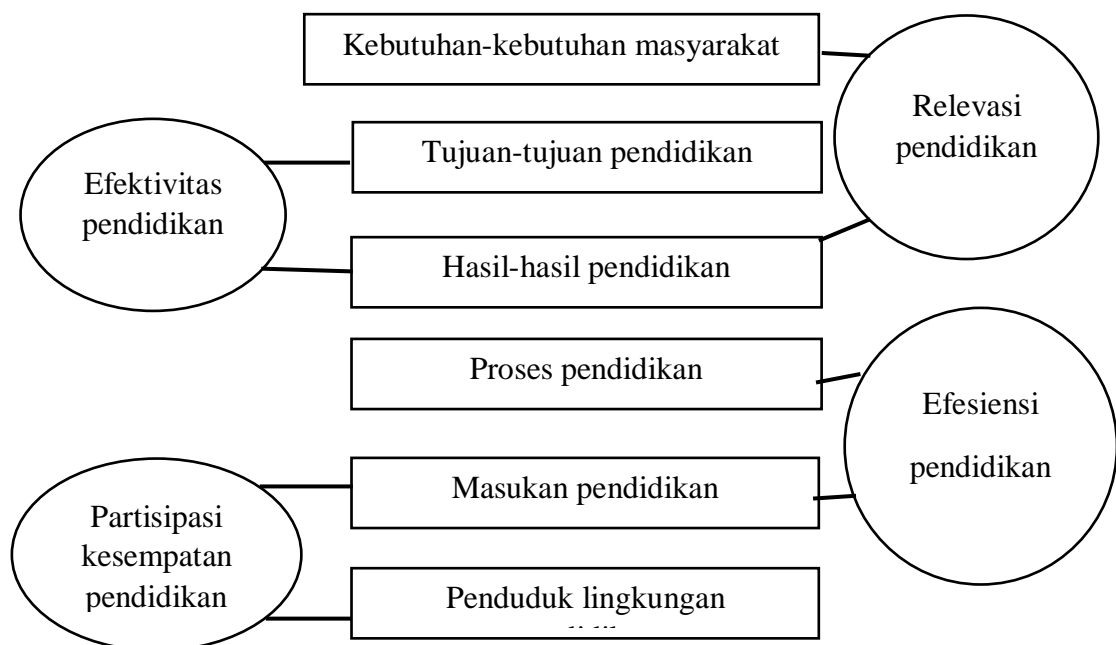
b. Masalah pokok

Masalah pokok pendidikan nasional yaitu masalah apa-apa saja yang mencakup kedalam permasalahan pendidikan yang

solusinya didapatkan dari hasil pendidikan tersebut. Masalah pokok pendidikan nasional juga mencakup masyarakat sekitar, kebutuhan yang digunakan, tujuan, proses, hasil dan efek yang dihasilkan dari pendidikan bagi para terdidik, agar terlihat jelas perhatikan gambar pola pokok pendidikan dibawah ini :

Gambar 2.1

Pola dasar masalah pembangunan pendidikan



Sumber : Redja Mudyahardjo (pengantar Pendidikan,2016:496)

Dari beberapa keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam pembangunan ekonomi secara nasional yang merupakan hasil dari dampak pendidikan yang ditempuh oleh sumber daya manusianya, yang berperan penting dalam struktur organisasi, instansi maupun bangsa.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut **Mardiana (2015:15)** lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan rasa aman dan akan memungkinkan para pekerja untuk bekerja secara optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerja untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja yang digunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai tersebut bekerja.

Menurut **Sedarmayanti (2018:50)** didalam buku karangan Yoyo Sudaryo dkk definisi lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai personil maupun kelompok.”

2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yakni sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan (**Nurhayati 2016**). Diantaranya :

- a. Hubungan kerja sama yang baik antara sesama karyawan.
- b. Komunikasi yang baik atasan dan bawahan.
- c. Terjalannya hubungan yang baik antara karyawan kantor dengan masyarakat sekitar perusahaan.

2. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik menurut **Sedarmayanti (2018 :50)** adalah “semua yang terdapat disekitar tempat kerja, dan dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.” Sedangkan menurut **Sarwono (2018:48)** dalam buku sumber daya manusia “lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik juga turut mempengaruhi semangat dan emosi kerja para pegawai. Factor-faktor fisik ini mencakup suhu udara ditempat kerja, luas ruangan, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan.” Selanjutnya, menurut **Robbins (2018:48)** lingkungan kerja fisik juga merupakan factor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya sebagai berikut :

a. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bagi pegawai bekerja disuatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negative dan mengganggu konsentrasi pekerja.

c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerja. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibandingkan yang lebih muda.

d. Mutu udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang

merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai ditempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangna ruang kerja tersebut menurut **Robbins (2018:49)** terdiri atas :

1) Ukuran ruang kerja

Ukuran ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dapat membuat pegawai sulit bergerak dan akan mengasilkkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

2). Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruang perpegawai, pengaturan merujuk kepada jarak antar orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat mempengaruhi intraksi sosial. Orang lebih mungkin berintraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu, lokasi kerja karyawan juga mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

3). Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khusus dalam porsi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Meskipun demikian kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerjanya, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keingin akan privasi tersebut kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

Ashar Sunyoto Munandar (2018:50) dalam buku Sumber Daya Manusia menyebutkan bahwa “lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas diluar gedung perusahaan, lokasi, serta rancangan gedung sampai jumlah cahaya, dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja.” Sedangkan **Soekanto dan Idriyo (2018:50)** mengatakan bahwa “lingkingan kerja fisik meliputi pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh dalam tempat kerja, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja.”

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap

pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan target.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

1. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor. Apalagi seorang karyawan yang pekerjaannya berkaitan dengan ketatabukuan maka tulisan harus terlihat jelas tanpa terlindungi oleh bayangannya. Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang, dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari. Banyak ketidak beresan pekerjaan tata usaha disebabkan karena penerangan yang buruk, misalnya ruangan yang terlalu gelap, atau karyawan harus bekerja dibawah penerangan yang terlalu menyilaukan. Penerangan atau pencahayaan yang cukup merupakan pertimbangan yang penting dalam fasilitas fisik kantor.

Pelaksanaan pekerjaan yang sukses memerlukan penerangan yang baik. Penerangan yang baik akan membantu karyawan melihat dengan cepat, mudah, dan senang. Cahaya matahari tidak dapat diatur dengan sempurna menurut keinginan orang lain. Lebih-lebih dalam gedung yang luas dan kurang jendelanya, cahaya alam itu tidak dapat menembus sepenuhnya, karena itu sering dipergunakan cahaya lampu untuk mengatur penerangan didalam kantor. Apabila disusun dengan

baik maka, akan memberikan penerangan yang sempurna untuk ruang kerja yang gelap maupun bekerja pada malam hari. Cahaya penerang buatan manusia dapat dibedakan menjadi empat macam yaitu sebagai berikut :

a. Cahaya langsung

Cahaya ini dipancarkan langsung dari sumbernya ke arah permukaan meja. Apabila memakai lampu biasa, maka cahaya (yang bersifat sangat tajam) akan menimbulkan bayangan tegas. Cahaya ini cepat melelahkan mata dan menyilaukan pekerja. Pancaran cahaya yang tinggi, akan menyebabkan bayangan-bayangan yang tajam dan langit-langit umumnya menjadi gelap. Biasanya ini merupakan cahaya yang paling tidak disukai.

b. Cahaya setengah terang

Cahaya memancar dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas yang berwarna seperti susu. Cahaya ini tersebar sehingga bayangan yang ditimbulkan tidak begitu tajam. Akan tetapi kebanyakan cahaya akan tetap jatuh ke permukaan meja dan memantul kembali ke arah mata pekerja, sehingga hal ini masih kurang memuaskan walaupun lebih baik dari pada cahaya langsung.

c. Cahaya setengah tidak langsung

Penerangan ini terjadi karena cahaya yang sebagian besar merupakan pantulan dari langit-langit dan dinding ruangan, Sebagian lagi terpancar dari tudung kaca. Cahaya ini sudah lebih baik daripada cahaya setengah tidak langsung karena sifat dan bayangan yang diciptakan sudah tidak begitu tajam dibandingkan dengan cahaya setengah langsung.

d. Cahaya tidak langsung

Cahaya ini dari sumbernya memancar dari langit-langit ruangan, kemudian baru dipantulkan kearah meja. Hal ini memberikan cahaya yang lunak dan tidak memberikan bayangan yang tajam. Sesungguhnya langit-langit yang merupakan sumber cahaya bagi ruangan kerja, karena itulan langit-langit memiliki daya pantul yang tinggi. Sifat cahaya ini benar-benar sudah lunak, tidak mudah menimbulkan kelelahan mata, karena cahaya tersebar merata keseluruh penjuru. Sistem penerangan ini merupakan sistem penerangan yang terbaik.

The Liang Gie (2018 : 53) mengungkapkan gagasannya tentang keuntungan penerangan yang baik bagi karyawan :

- 1). Perpindahan karyawan berkurang.
- 2). Semangat kerja lebih tinggi.
- 3). Prestasi lebih tinggi.

- 4). Hasil pekerjaan lebih banyak.
- 5). Kesalahan berkurang.
- 6). Keletihan berkurang.

Sedangkan menurut **Moekijat (2018 : 53-54)** menjelaskan bahwa keuntungan tersebut dapat berwujud jika penerangan memiliki mutu baik. Penerangan yang bermutu baik adalah penerangan yang relatif tidak menyilaukan mata dan dipancarkan secara merata, serta memiliki kejernihan penerangan yang relatif sama. Bayangan yang ada harus dikurangi sebanyak-banyaknya, meskipun tidak mungkin untuk menghilangkan sama sekali .

Macam-macam jenis penerangan menurut **Sukanto dan Indriyo (2018 ; 53)** yaitu sebagai berikut :

- a). Penerangan alamiah.
- b). Penerangan lampu biasa.
- c). Penerangan neon.
- d). Penerangan kombinasi.

Oleh karenanya untuk mendapatkan hasil kerja karyawan yang lebih baik, maka pengaturan penerangan yang baik sangatlah penting, sebab kombinasi sistem penerangan yang baik akan menghasilkan Cahaya terang dalam ruangan, akan tetapi tidak menyilaukan. Namun perlu diperhatikan pula setiap ruangan kantor memiliki ukuran ruangan

yang berbeda beda, hal ini juga berpengaruh bagi penerapan penerangannya. Sebab jika ruangan kantor berukuran lebih besar maka penerapan cahayanya akan lebih banyak, dan hal ini juga disesuaikan juga dengan letak tinggi rendahnya langit-langit, jenis pekerjaan yang dilaksanakan karyawan. Guna mendapatkan penerangan yang baik perlu diperhatikan juga warna lampu yang akan digunakan serta mempertimbangkan pengaturan pemasangan lampu.

2. Pewarnaan

Moekijat (2018:54) mengungkapkan gagasannya banyak instansi pemerintah yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah warna, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena warna dapat mempengaruhi manusia. Sebenarnya bukan menurut warna saja yang dapat perlu diperhatikan, tetapi komposisi warna, karena komposisi warna yang tepat dapat menimbulkan rasa menyenangkan bagi yang memandangnya. Dengan demikian, hal tersebut akan berpengaruh pada diri pegawai, serta menimbulkan semangat dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan yang dibebankannya. Sehingga menimbulkan efektivitas kerja mereka. Warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi didalam kantor, dimana pekerjaan kantor. Karena itu, keuntungan penggunaan warna yang tepat tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis.

Selain dapat memengaruhi penerangan kantor, warna juga dapat mempengaruhi perasaan serta mempercantik kantor. Kualitas warna dapat mempengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang. Penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat dapat memberikan kesan gembira, ketenangan kerja, dan dapat mencegah kesilauan yang ditimbulkan oleh cahaya yang berlebihan. Warna pokok dapat dibedakan menjadi tiga bagian menurut **The Liang Gie (2018 :54)** yaitu :

a. Merah

Warna yang menggambarkan panas, kegembiraan, dan kegiatan bekerja. Warna ini merupakan alat untuk merangsang panca indra dan jiwa agar bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Meskipun demikian, jikalau warna ini terlampau banyak dipakai juga tidak baik.

b. Kuning

Warna kuning menggambarkan kehangatan. Warna ini merangsang mata dan saraf. Pengaruh mental yang dapat ditimbulkan ialah perasaan riang, gembira, dan melenyapkan perasaan tekanan. Oleh karena itu, warna ini tepat dipakai pada kamar-kamar atau lorong yang gelap.

c. Biru

Warna biru menggambarkan keluwesan dan ketentraman. Oleh karena itu, warna ini mempunyai pengaruh dalam mengurangi ketegangan otot-otot tubuh dan tekanan darah. Warna biru juga merupakan alat untuk menimbulkan suasana dingin dan tenang dalam kantor, terutama untuk pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi. Hanya saja, jika warna biru berlebihan, maka akan menimbulkan pengaruh yang menekan perasaan.

3. Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja sebaik-baiknya. Menurut **Alex S. Nitisemito (2018: 56)** kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu. Misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak, akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya. Dalam hal kebersihan ini diperlukan tanggung jawab dari semua personil yang ada dalam suatu kantor, baik petugas kebersihan maupun semua pegawai yang ada.

4. Pertukaran udara

Manusia sebagai makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembapan yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan. Hal tersebut perlu diupayakan dalam ruangan tempat kerja pegawai. (**The Liang Gie 2018:56**).

5. Suara/Kebisingan

Menurut **Moekijat (2018:57)** dalam melaksanakan pekerjaan disuatu kantor tentu akan timbul suara-suara yang berasal dari alat-alat atau mesin-mesin kantor. Suara bising juga ditimbulkan dari lingkungan diluar kantor. Suara bising yang terdengar oleh para pegawai dapat mengurangi atau mungkin dapat menghilangkan konsentrasi pegawai, sehingga cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan, dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektivitas kerja.

6. Keamanan

Hal yang termasuk dalam keamanan adalah keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor. Misalnya Sebagian besar dari karyawan datang dengan kendaraan sendiri yaitu mobil maupun sepeda motor. Pada saat bekerja pegawai tersebut tidak dapat mengawasi

kendaraannya secara langsung, apabila suatu kantor tidak dapat memberikan fasilitas keamanan yang baik, maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun, konsentrasi kurang, dan sebagainya. Akibat ini semua, maka produktivitas kerjanya menurun, kerusakan bertambah, dan pada gilirannya akan menurunkan efektivitas kerja pegawai.

2.2.4 Aspek Lingkungan Kerja

Menurut gagasan dari **Simanjuntak (2020:39)** menyatakan bahwa gagasan terbagi menjadi beberapa aspek yaitu sebagai berikut :

1. Pelayanan kerja

Pelayan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja. Mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerja dan tingkah lakunya pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan.
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja dan sebagainya.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang didapat dikendalikan, pengaruh warna yang cocok, serta ruang gerak yang leluasa dan keaman kerja yang memadai bagi karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja, hal ini disebabkan karena adanya hubungan karyawan yang baik saling memotivasi serta semangat dan kegairahan kerja dalam hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja. Ketidak sesuaian hubungan antar karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktifitas kerja.

2.3 Kinerja

Para ahli manajemen memberikan berbagai pengertian tentang kinerja sesuai dengan sudut pandang mereka masing-masing, dan bahkan juga dengan pengalaman kerja yang langsung mereka alami dan rasakan. Diantara pengertian kinerja tersebut adalah:

Wibowo (2017) menyebutkan “kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula

dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.”

Wirawan (2016: 2) kutipan dari karangan H.M.Ma'ruf Abdullah “kinerja merupakan singkatan dari ketenaka energi kerja yang perdananya dalam bahasa ingris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut **Moeheriono (2016:2)** menyatakan “kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasara, tujuan, misi, dan visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.”

Amstrong dan baron (2016:3) menyatakan “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Begitupun yang dikemukakan oleh **M.Maruf Abdulla (2013:331)** Dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang sederhana kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi. Yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan (*manajer*), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalar dalam bekerja.

Berdasarkan keterangan-keterangan para ahli diatas maka kinerja merupakan hasil penilaian yang diperoleh dari setiap karyawan yang menentukan apakah karyawan itu berprestasi atau malah sebaliknya menurun.

Inilah yang menjadi acuan bagi setiap perusahaan dalam mengambil keputusan tentang promosi jabatan bagi karyawannya.

2.3.1 Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara periodik yang telah ditentukan oleh organisasi. Dalam rumusan yang lain evaluasi kinerja mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

2.3.2 Tujuan Evaluasi Kerja

Evaluasi kerja menurut **Ivan Cevih (2014:21)** bagaimana dikutip surya darma mempunyai antara lain :

1. Pengembangan

Dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu di training dan membantu evaluasi hasil training, dan juga dapat membantu pelaksanaan konseling antara atasan dan bawahan, sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.

2. Pemberian reward

Dapat digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, jabatan, intensif, dan promosi. Beberapa organisasi juga menggunakan untuk pemberhentian karyawan.

3. Motivasi

Dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, pengembangan inisiatif, dan rasa percaya diri dalam bekerja.

4. Perencanaan SDM

Dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan, serta perencanaan SDM.

5. Kompensasi

Dapat memberikan informasi yang akan digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.

6. Komunikasi

Evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan yang menyangkut kinerja pegawai.

2.3.3 Kegunaan Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja (penilaian kerja) **Surya Dharma (2014)** dilihat dari perspektif pengembangan perusahaan atau pengembangan SDM pada umumnya mempunyai kegunaan, diantaranya :

- a. Memperkuat posisi tawar antar perusahaan dengan karyawan.
- b. Memperbaiki kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

- c. Menyelesaikan pembayaran kompensasi kepada karyawan.
- d. Sebagai dasar pembuatan keputusan dalam penempatan karyawan.
- e. Sebagai dasar untuk menetapkan pelatihan dan pengembangan.
- f. Sebagai dasar untuk menyusun perencanaan dan pengembangan karier karyawan.
- g. Sebagai dasar untuk melakukan evaluasi proses staffing.
- h. Sebagai dasar *defisiensi* (meninjau ulang) prosedur penempatan karyawan.

Kegunaan evaluasi kinerja berdasarkan pendapat ahli diatas yaitu efek yang ditimbul positif yang berdampak akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dan organisasinya.

2.3.4 Standar Kinerja

Didalam bukunya yang berjudul Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan **Prof.Dr.H.M.Ma'ruf Abdullah (2016:113119)** mengungkapkan gagasannya dalam melakukan evaluasi kinerja diperlukan standar yang disebut standar kinerja (*performance standard*) adalah suatu yang esensial, karena evaluasi kinerja itu dilakukan dengan jalan membandingkan kinerja ternilai dengan standar yang sudah ditetapkan. Dengan kata lain evaluasi kinerja tak mungkin dilakukan tanpa ada standar kinerja.

Dan didefinisikan menjadi beberapa standar yaitu:

1. Fungsi Standar

Standar kinerja mempunyai beberapa fungsi yaitu ;

- a. Sebagai tolak ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidak berhasilan kinerja ternilai.
- b. Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadi standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan reward atau imbalan dalam sistem kompensasi.
- c. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
- d. Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

2. Persyaratan Standar

Syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam standar kinerja yaitu :

- a. Adanya hubungan (*relevan*) dengan strategi organisasi.
- b. Mencerminkan keseluruhan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Memperhatikan pengaruh faktor-faktor diluar kontrol karyawan.
- d. Memperhatikan teknologi dan proses produksi.

- e. Sensitif dapat membedakan antara kinerja yang dapat diterima dengan yang tidak dapat diterima.
- f. Memberikan tantangan untuk karyawan.
- g. Realistis dapat dicapai karyawan.
- h. Berhubungan dengan waktu pencapaian standar.
- i. Dapat diukur dan ada alat ukur untuk mengukur pencapaian standar.
- j. Standar harus konsisten
- k. Standar harus adil.
- i. Memenuhi ketentuan undang-undang dan peraturan keternaga kerjaan.

3. Kriteria Standar

Kriteria standar karyawan yang dibutuhkan dalam standar kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitatif.
- b. Kualitatif.
- c. Ketetapan waktu melaksanakan tugas /penyelesaikan produk.
- d. Efektivitas penggunaan sumber daya organisasi.
- e. Cara melakukan pekerjaan (yang berhubungan dengan perilaku karyawan).

- f. Efek atas suatu upaya yang ada hubungannya dengan akibat akhir.
- g. Metode melaksanakan tugas yaitu undang-undang yang berlaku, kebijakan, prosedur, metode dan peraturan.
- h. Standar sejarah hubungannya dengan masa lalu.
- i. Standar nol /tidak ada keluhan dari pelanggan.

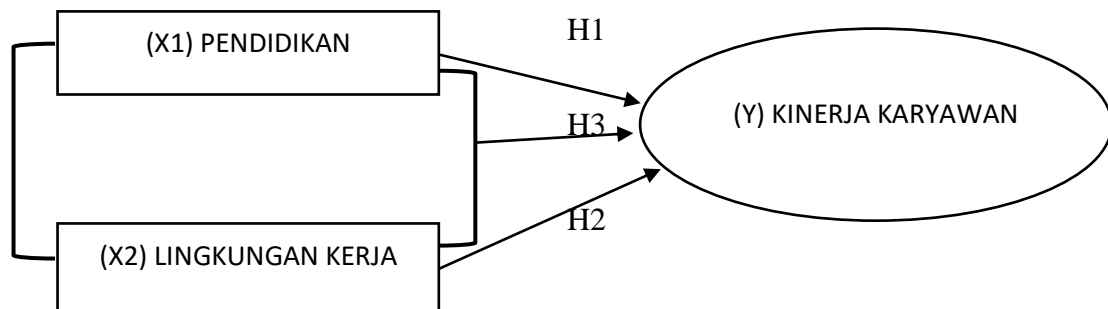
4. Standar yang Efektif

Menurut **Kirpatrick (2014:39)** dalam Wibowo terdapat standar kinerja yang efektif yaitu :

- a. Standar dibuat berdasarkan pekerjaan.
- b. Standar harus dapat dicapai.
- c. Standar harus dapat dipahami.
- d. Standar harus disepakati.
- e. Standar harus spesifik dan terukur.
- f. Standar harus berorientasi pada waktu.
- g. Standar harus tertulis.
- h. Standar dapat berubah.

2.4 Kerangka Berpikir

Gambar 2.2 : Kerangka berpikir



Keterangan :

H1 : Diduga secara parsial terdapat pengaruh antara pendidikan (X1) dengan kinerja karyawan (Y).

H2 : Diduga secara parsial terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y).

H3 : Diduga secara simultan terdapat pengaruh antara Pendidikan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

NO	SUMBER	JUDUL	KETERANGAN
1.	Nurqolis Wahyu Saputra. Universitas Widya Dharma Klaten, 2019	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Jatinom.	Dengan 50 responden didapatkan hasil pengaruh Pendidikan sebesar 3,203 dan 2,953 untuk lingkungan kerja dengan pengaruh sebesar 28,5 % terhadap kinerja karyawan.
2.	Wiwin Dwi Desi Yanti, Stie Swadaya, tahun 2017	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi(Studi kasus pada PT. VS Tekhnology Indonesia)	Dengan jumlah sampel sebanyak 42 karyawan, dimana diketahui tingkat kinerja karyawan yang terpengaruh dari Pendidikan yaitu sebanyak 4,057 = 1,685 yang menunjukkan pengaruh Pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dalam registrasi Penilainya mampu menjelaskan 54% variasi karyawan sedangkan sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.
3.	Sri Habilla Samzaera, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, tahun 2019	Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Pertamina	Dari sampel yang diambil sebanyak 52, Pendidikan dan Motivasi Kerja mendapatkan hasil yang positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Farida Dwi Anggraini, Universitas Nusantara PGRI Kediri, tahun 2022	Pengaruh Pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Indorizva Sawahan Nganjuk.	Dengan mengambil sampel sebanyak 18 karyawan, Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.	Verra Nitta Turere, Universitas Sam Ratulangi Manado, tahun 2013	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey.	Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 67,9
----	---	--	---

Sumber : Jurnal Penelitian

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan kegiatan yang dilakukan penulis dalam menguji data untuk menarik kesimpulan atau dugaan sementara (*hipotesis*) dan untuk menguji kecocokan antara data yang diperoleh dengan kenyataan yang dirasakan karyawan agar dapat ditarik dalam sebuah nilai atau angka. Yang mana dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para karyawan untuk di isi sehingga dari hasil jawaban responden itulah peneliti dapat merakit suatu kesimpulan. Dalam pengujian ini ada dua variable yang digunakan yaitu :

1. Variabel bebas (independent variable)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dari adanya suatu variabel dependent (terikat). Sehingga variabel dependentnya mengalami perubahan nilai. Didalam peneletian yang diteliti penulis yang merupakan variabel bebas yaitu pendidikan dan lingkungan kerja.

2. Variabel terikat (dependent variable)

Variabel terikat yaitu merupakan variabel yang terpengaruh karena adanya variabel bebas yaitu variabel yang mengalami perubahan nilai. Didalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Tabel 3.1

Operasional Variabel Indikator, dan Skala Pengukuran variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*)

Operasional variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala pengukuran
Variabel bebas (<i>independent variable</i>)			
Pendidikan	Redja Mudyahardjo (2016:3) pendidikan adalah hidup. Pendidikan adalah segala pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup. Pendidikan adalah segala situasi hidup yang mempengaruhi pertumbuhan individu.	a. Masa Pendidika b. Lingkungan Pendidikan c. Bentuk Kegiatan	Ordinal Ordinal Ordinal
lingkungan kerja	Mardiana (2018:51) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan seharusnya, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.	a. Penerangan Dan udara b. Suara c. Kebersihan d. Keamanan e. Hubungan kerja f. Pewarnaan	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

Variabel terikat (<i>dependent variable</i>)			
Kinerja karyawan	<p>Dalam H.M. Ma'ruf Abdullah, Menurut Amsreong dan Baron (2016:3) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi</p>	a. kualitas kerja	Ordinal
		b. kerja sama	Ordinal
		c. disiplin	Ordinal
		d. inisiatif	Ordinal
		e. kemampuan	Ordinal
		f. komunikasi	Ordinal
		g. tanggung jawab	Ordinal

Sumber : Mardiana (2018), H.M. Ma'ruf Abdullah (2016:3)

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Radio JIC 107,7 FM Jakarta yang terletak di Masjid Jakarta Islamic Center. Jl. Kramat Jaya Raya No. 1 RT.6/RW.1 Tugu Utara, kecamatan Koja, Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

a. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab agar memperoleh informasi yang dibutuhkan.

b. Studi dokumen

Studi dokumen merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam memperoleh datanya, yaitu dengan cara melakukan pengumpulan dokumen serta mempelajari dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari Radio Jakarta Islamic Center (JIC), seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi, visi, misi perusahaan dan dokumen-dokumen pendukung lainnya.

3.3.2 Metode Pengolahan Data

Pada penelitian ini penulis berusaha menyuguhkan paparan penelitian dengan menggunakan metode penelitian deskriptif. Menurut **Nazir (2015:54)** yaitu “Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu set kondisi, suatu pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.”

Dalam memperoleh data kuantitatif variabel diatas diukur dengan menggunakan skala interval dengan memakai metode pengukuran yang dikembangkan oleh likert. Formasi dan daftar pertanyaan yang diajukan adalah bentuk tertutup, dimana responden

hanya diperkenankan untuk memilih jawaban dari sekian alternatif jawaban yang tersedia. Setiap pertanyaan memiliki 5 poin skala penentu skornya seperti tabel dibawah ini.

Tabel 3.3

Poin skala penentu Skor

No	Jawaban responden	Skor
1.	Sangat setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (RR)	3
4.	Tidak setuju (TS)	2
5.	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : Nazir 2015

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan konsep dasar perhitungan yang bersumber dari buku yang berjudul “Metode Penelitian Administrasi” oleh (Sugiyono 2013) konsep inilah yang digunakan penulis dalam penelitiannya.

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Kesimpulan, populasi bukan hanya orang tetapi benda-benda alam lainnya. Populasi bukan jumlah yang ada pada objek yang dipelajari

tetapi juga meliputi karakteristik atau sifat maupun pengukuran, baik secara kuantitatif maupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang jelas dan lengkap. Tujuan diadakan populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi.

Dimana populasi yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini merupakan karyawan dari Radio JIC 107,7 FM Jakarta dengan menggunakan populasi sebanyak 120 populasi. pengambilan sampel sebanyak 100 orang dan penulis menggunakan Teknik *Simple random sampling* (sampel acak sederhana), karena dalam pengambilan sampel dari beberapa populasi yang digunakan dilakukan secara acak/random tanpa harus ada karakteristik tertentu, misalnya tidak harus memperhatikan pangkat maupun jabatan dipopulasi ini.

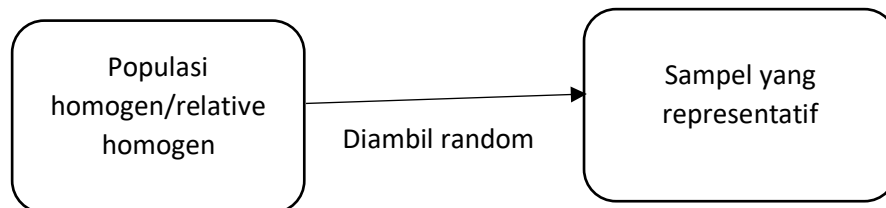
3.4.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2013: 80)** “sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu”. Dalam pengambilan sampel pada penelitian ini penulis menggunakan Teknik *simple random sampling* yaitu merupakan Teknik pengambilan sampel dari populasi yang bebas dipilih untuk menjadi anggota setiap unsur populasinya memiliki peluang yang sama rata atau dipilih secara acak tanpa memerhatikan jabatan dan staratanya. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 orang. Dengan 95 karyawan Jakarta Islamic Center

(JIC) dan narasumber radio,serta 5 orang diambil dari Yayasan Jakarta Islamic Center.

Gambar 3.1

Teknik Simple Random Sampling



Sumber : (Sugiyono 2013:93)

Rumus yang digunakan dalam menghitung ukuran sampel dari populasi yang dikembangkan Teknik pengambilan sampel adalah :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah total Populasi

e = Presisi yang ditetapkan atau presentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat dimaklumi (margin of erorr) =5% untuk penelitian ini.

Didalam penulisan skripsi ini penulis memperoleh data dengan menggunakan data yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Kualitatif yaitu merupakan tabel yang isinya merupakan deskripsi dari jawaban

responden yang dituangkan kedalamnya. Sedangkan kuantitatif merupakan data analisis yang diperoleh dengan menggunakan alat statistik, berupa hasil dari jawaban yang didapatkan dari pengisian daftar angket/kuesioner yang merupakan beberapa pertanyaan-pertanyaan yang harus di isi para responden. Teknik yang digunakan yaitu teknik skala *likert*, dengan menggunakan skala ordinal sebagai bahan ukur indikator-indikatornya.

Menurut **Sugiyono (2016)** “Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut menjadi tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan maupun pernyataan.”

Selanjutnya dalam hal memudahkan penulis untuk mencari rata-rata dari setiap jawaban responden, penulis menggunakan rumus menurut **Sudjana (2017)** dalam menentukan panjang kelas interval digunakan interval.

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{banyak kelas interval}} \quad P = \frac{(5-1)}{5} = 0,8$$

Tabel 3.4

Interval Kelas Pengembangan Karir dan Kinerja

No	Interval kelas	Pelatihan karyawan	Kinerja
1	1,00-1,79	Sangat tidak baik	Sangat rendah
2	1,80-2,79	Tidak baik	Rendah
3	2,60-3,39	Cukup	Cukup
4	3,40-4,19	Baik	Tinggi
5	4,20-5,00	Sangat baik	Sangan tinggi

Sumber : (Sudjana 2017)

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam mengurai metode analisis data secara terperinci demikian pula cara penafsiran data. Adapun teknik analisis data yang digunakan penulis adalah teknik analisis untuk menguji hipotesa tentang nilai tengah populasi diantaranya :

3.5.1 Metode Analisa Uji Instrumen**a. Uji Validasi**

Uji validasi merupakan pengujian yang berguna untuk mengetahui sah atau tidaknya sebuah angket yang mana jika pertanyaan pada angket bisa mewakili sesuatu yang akan kita ukur dari angket tersebut maka barulah merupakan angket yang valid.

Uji validasi ini digunakan penulis dalam penelitian ini yang dibantu dengan *SPSS for Windows Releas 23.00* (Ghozali 2016).

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner akan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (**Ghozali 2016**). Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukuran korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji *statistic Cronbach Alpha* (α) (**Ghozali 2016**).

Menentukan reabilitas dari alat ukur dapat dilakukan dari nilai alpha jika nilai alpha lebih besar dari nilai r tabel maka dapat dikatakan reliabel. Skala dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan range yang sama, maka ukuran kemantapan alpha diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai *Cronbach alpha* 0,00 - 0,20 berarti kurang reabel.
2. Nilai *Cronbach alpha* 0,21 – 0,40 berarti agak reabel.
3. Nilai *Cronbach alpha* 0,41 – 0,60 berarti cukup reabel.
4. Nilai *Cronbach alpha* 0,61 – 0,80 berarti reabel.
5. Nilai *Cronbach alpha* 0,81 – 1,00 berarti sangat reabel.

(**Juliansyah Noor, 2012 : 165**).

3.5.2 Metode Analisis Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan data yang merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (**Ghozali 2016**). Dalam SPSS normalitas data dapat dilihat melalui nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual berdistribusi tidak normal, data menyebar disekitar grafik diagonal atas grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal (**Ghozali 2016**).

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas, yaitu adanya hubungan *linear* atau variabel independen dalam model regresi (**Priyanto 2018**) persyaratan yang harus terpenuhi dimodel regresi adalah tidak adanya multikolinearitas, pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari melihat nilai tolerance yaitu jika nilai tolerance lebih besar dari $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Melihat nilai VIF yaitu jika nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas (**Ghozali 2019**).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian residual untuk semua pengamatan. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya heteroskedastisitas (**Dewi Priyatno 2018**). Dimana untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas yang akan dibantu dengan menggunakan program *SPSS Release 23*.

3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda

a. Uji linearitas

Uji linearitas yaitu digunakan untuk mengetahui hasil dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yang mana dalam penelitian ini variabel bebas pendidikan dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Rumus uji linearitas adalah :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

a : Bilangan konstanta

b : Bilangan koefisien

x1 : Pendidikan

x₂ : Lingkungan kerja

3.5.4 Pengujian Hipotesis

1). Uji Parsial (Uji t)

Dalam mencari jawaban apakah variabel bebas dalam penelitian berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat yaitu pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka digunakanlah Uji t, jika dalam perhitungan memperoleh probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Radio Jakarta Islamic Center, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Radio Jakarta Islamic Center, yang mana dalam pengujian Uji t dibantu dengan program SPSS.

2). Menentukan Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau kontribusi yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Yaitu menghitung besaran pengaruh variabel-variabel independent kepada variabel dependen, yang mana dalam hal ini akan dibantu dengan program SPSS.

3). Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) merupakan pengujian yang digunakan dalam hal mengetahui apakah variabel bebas akan berpengaruh terhadap variabel terikat secara simultan, atau secara Bersama-sama. Yaitu pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Radio Jakarta Islamic Center. Maka digunakan Uji F. jika dari perhitungan proleh probabilitas $< 0,05$, maka bisa diartikan bahwa variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan, yakni pendidikan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Radio Jakarta Islamic Center. Uji F dilakukan dengan bantuan program *software SPSS realese 23*.

4). Menentukan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi simultan (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau pengaruh yang diberikan kepada variabel terikan dari variabel bebas secara menyeluruh. Koefisien ini akan menunjukkan seberapa besar variabel-variabel independent digunakan dalam variabel dependen, dimana dalam hal ini dibantu dengan program *software SPSS release 23*.