

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN KONDISI  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
SHOWROOM HONDA DI KOTA LANGSA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Sebagai Salah Satu  
Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE)**



**Oleh:**

**YOHANA OCTAVIANA**

**NIM: 4022017131**

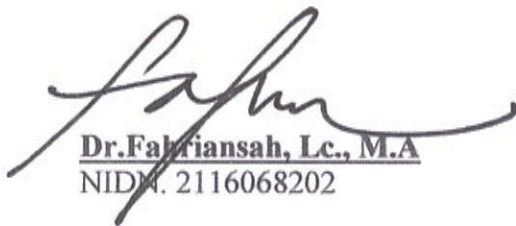
**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA  
TAHUN 2023 M/1444 H**

## PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Showroom Honda di Kota Langsa” an. Yohana Octaviana, NIM 4022017131 Program Studi Ekonomi Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 1 Februari 2023. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah.

Langsa, 1 Februari 2023  
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Langsa

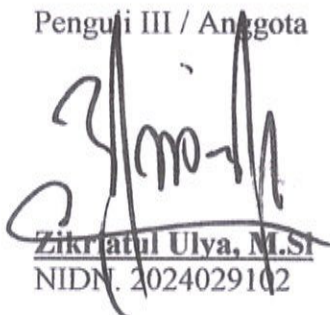
Penguji I / Ketua

  
Dr. Fakhriansah, Lc., M.A  
NIDN. 2116068202

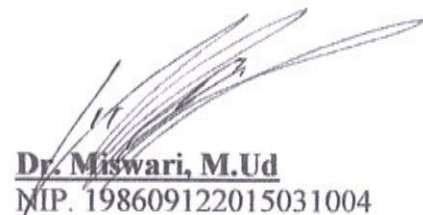
Penguji II / Sekretaris

  
Mastura, M.E.I  
NIDN.201378701

Penguji III / Anggota

  
Zikriatul Ulya, M.Si  
NIDN. 2024029102

Penguji IV / Anggota

  
Dr. Miswari, M.Ud  
NIP. 198609122015031004

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN LANGSA

  
MCL  
NIP. 196506161995031002

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN KONDISI  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
SHOWROOM HONDA DI KOTA LANGSA**

Oleh

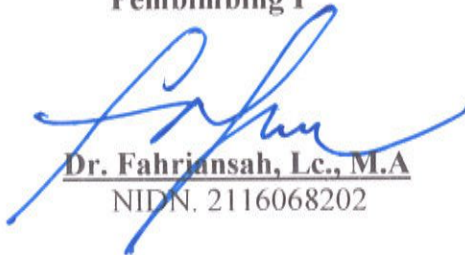
**Yohana Octaviana**

4022017131

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


Disetujui Oleh

**Pembimbing I**



**Dr. Fahriansah, Lc., M.A**  
NIDN. 2116068202

**Pembimbing II**

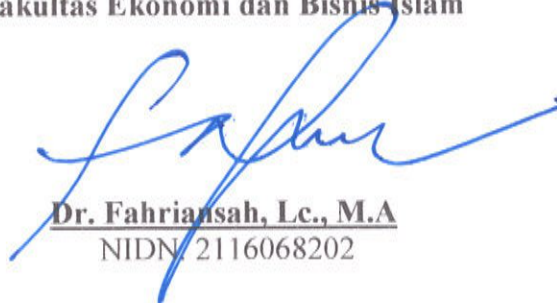


**Mastura, M.E.I**  
NIDN. 201378701

ACC 82/49.  
20/1/2023.

Mengetahui

**Ketua Jurusan Ekonomi Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**



**Dr. Fahriansah, Lc., M.A**  
NIDN. 2116068202

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawahini:

Nama : Yohana Octaviana

Nim : 4022017131

Tempat/tgl. Lahir : Langsa, 17 Oktober 1998

Pekerjaan : Mahasiswi

Alamat : Desa Paya Bujok Seulemak, Kecamatan Langsa Baro,  
Kota Langsa

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SHOWROOM HONDA DI KOTA LANGSA”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa,

Yang membuat pernyataan



*Yohana Octaviana*  
**Yohana Octaviana**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawahini:

Nama : Yohana Octaviana

Nim : 4022017131

Tempat/tgl. Lahir : Langsa, 17 Oktober 1998

Pekerjaan : Mahasiswi

Alamat : Desa Paya Bujok Seulemak, Kecamatan Langsa Baro,  
Kota Langsa

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SHOWROOM HONDA DI KOTA LANGSA”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 17 Januari 2023

Yang membuat pernyataan

**Yohana Octaviana**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat”**

**(QS. Al-Mujadalah: 11)**

**“Kemuliaan orang adalah agamanya, harga diri (kehormatan) adalah akalnya, sedangkan ketinggian kedudukan adalah akhlaknya”**

**(H.R. Ahmad dan Al hakim)**

“Keberhasilan bukanlah milik orang pintar.

Keberhasilan adalah kepunyaan mereka yang  
senantiasa berusaha”

(Penulis)

Skripsi ini saya persembahkan untuk Bapak dan Ibu tercinta yang selalu memberikan motivasi dan doa yang tiada henti sehingga sekarang skripsi ini dapat terselesaikan. Terimakasih atas cinta, kasih sayang dan kesabaran yang tidak akan pernah tergantikan.

Untuk semua sahabat-sahabatku dan teman-teman tercinta yang selalu memberi motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini yang selalu menemani baik duka maupun suka. Terimakasih

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa. Metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Total Sampling. Sampel yang digunakan adalah karyawan showroom Honda di Kota Langsa sebanyak 65 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan membagikan kepada karyawan showroom Honda di Kota Langsa. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian ini uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen yaitu kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan variabel kondisi lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel kualitas sumber daya manusia dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa. Kesimpulan dari penelitian ini berdiri analisis koefisiensi determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) bahwa 90% variasi nilai kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa. Sedangkan sisanya 10% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan tersebut diatas.

Kata kunci: Kualitas sumber daya manusia, Kondisi lingkungan kerja dan Kinerja.

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the quality of human resources and working environment conditions on the performance of Honda Showroom employees in Langsa City. The method used is a quantitative approach. The sampling technique in this study is Total Sampling. The sample used was Honda showroom employees in Langsa City as many as 65 respondents. The data collection technique used a questionnaire by distributing it to Honda showroom employees in Langsa City. Methods of data analysis using multiple linear regression, classical assumption test, and hypothesis testing (t test and F test). The results of this study showed that each independent variable, namely the quality of human resources, had a positive and significant effect, while the work environment condition variable had a negative and insignificant effect. The results of the F test showed that there was a jointly positive and significant influence between the variables of the quality of human resources and working environment conditions on the performance of Honda showroom employees in Langsa City. The conclusion of this research is the coefficient of determination analysis (adjusted R<sup>2</sup>) that is 90% of the variation in the performance values of Honda showroom employees in Langsa City. While the remaining 10% is explained by other variables not included in the above equation.*

*Keywords: Quality of human resources, Working environment conditions and Performance*



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalammu'alaikum Wr.Wb*

Puji dan Syukur yang tak terhingga saya sebagai penyusun panjatkan atas berkah dari Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam tidak lupa penyusun ucapkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang telah memperjuangkan kehidupan umatnya sehingga umatnya saat ini dapat merasakan indahnya Islam sebagai agama untuk membawa kebahagiaan dunia dan akhirat.

Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada program studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Langsa, maka dengan itu penulis menulis skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kualitas Sumber Daya manusia dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Showroom Honda di Kota Langsa**".

Upaya Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik moral maupun materil. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Allah SWT Yang Maha Esa yang selalu memberikan kesehatan, kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Untuk kedua Orang tua saya tercinta ayahanda dan Ibunda yang tidak henti-hentinya selalu memberikan do'a dan memberikan support kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Kakak dan adik tersayang saya Sela Marlita dan Luicy Anggrivia
4. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa.
5. Bapak Prof. Dr. Iskandar, MCL selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa.
6. Bapak Dr. Fahriansah, Lc., M.A selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa.

7. Bapak Dr. Fahriansah, Lc., M.A sebagai Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Ibu Mastura, M.E.I sebagai Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya dan dengan setulus hati telah membantu dan membimbing penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
9. Para Dosen IAIN Langsa khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada teman-teman saya Alya Nadasyifa, Era Safira, Vira Julia Moulida, Evi Dariani, Ernita Zahara, Annisa Firdausi, Uci Alviyani, dan Sintyya Dewi yang selalu support dan sangat banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Terima kasih kepada seluruh teman Ekonomi Syariah angkatan 2017 Unit 4 yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu untuk waktu kebersamaan kita selama menempuh studi di IAIN Langsa dan telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan ganjaran yang terbaik dari Allah SWT. Selain itu, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik yang membangun serta saran-saran yang bermanfaat sangat penulis harapkan. Semoga ini bermanfaat bagi khasanah ilmu ekonomi islam untuk kita yang membaca.

*Wassalamualaiku Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Langsa, 17 Januari 2023

Yohana Octaviana

Nim. 4022017131

## DAFTAR ISI

	Hal
<b>SURAT PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.6 Batasan Masalah.....	7
1.7 Penjelasan Istilah.....	7
1.8 Sistematika Pembahasan .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
2.1 Kinerja .....	10
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	10
2.1.2 Faktor-faktor Kinerja .....	11
2.1.3 Penilaian Kinerja.....	12
2.1.4 Manfaat Kinerja .....	13
2.1.5 Indikator Kinerja .....	14
2.2 Kualitas Sumber Daya Manusia .....	15
2.2.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia.....	15
2.2.2 Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia .....	16
2.2.3 Macam-macam Kualitas Sumber Daya Manusia.....	17

2.2.4 Fungsi-fungsi Kualitas Sumber Daya Manusia.....	18
2.2.5 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia .....	20
2.2.6 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja.....	21
2.3 Kondisi Lingkungan Kerja.....	22
2.3.1 Pengertian Kondisi Lingkungan Kerja.....	22
2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	24
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	25
2.3.4 Indikator Kondisi Lingkungan Kerja .....	27
2.3.5Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	28
2.4 Penelitian Terdahulu .....	29
2.5 Kerangka Teori.....	35
2.6 Hipotesis.....	35

**BAB III METODE PENELITIAN ..... 37**

3.1 Jenis dan Sifat Penelitian .....	37
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	37
3.3 Populasi dan Sampel.....	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel.....	38
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6 Identifikasi dan Definisi Operasional.....	41
3.6.1 Identifikasi Variabel.....	41
3.6.2 Definisi Operasional Variabel .....	42
3.7 Teknik Analisis Data.....	43
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	44
3.7.1.1 Uji Validitas .....	44
3.7.1.2 Uji Reliabilitas .....	45
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	45
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	45
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas .....	46

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.7.2.4 Uji Autokorelasi.....	47
3.7.3 Pengujian Hipotesis .....	48
3.7.3.1 Uji Parsial (Uji T).....	48
3.7.3.2 Uji Simultan (Uji F).....	48
3.7.3.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	49
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
4.1 Gambaran umum Lokasi Penelitian.....	50
4.1.1 Sejarah Lokasi Penelitian.....	50
4.1.1.1 Sejarah PT. Cahaya Jaya Abadi Mandiri Kota Langsa.....	50
4.1.1.2 Sejarah PT. Capella Dinamik Nusantara Kota Langsa .....	51
4.1.2 Visi dan Misi Showroom Honda Kota Langsa .....	51
4.1.2.1 Visi dan Misi PT. Cahaya Jaya Abadi Mandiri Kota Langsa .....	51
4.1.2.2 Visi dan Misi PT. Capella Dinamik Nusantara Kota Langsa .....	52
4.1.3 Jumlah Tenaga Kerja.....	52
4.1.4 Karakteristik Responden.....	55
4.1.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	58
4.1.5.1 Uji Validitas.....	58
4.1.5.2 Uji Reliabilitas.....	59
4.1.6 Uji Asumsi Klasik.....	60
4.1.6.1 Uji Normalitas.....	60
4.1.6.2 Uji Multikolinearitas.....	62
4.1.6.3 Uji Heteroskedastisitas .....	63
4.1.6.4 Uji Autokorelasi .....	65
4.1.7 Analisis Regresi Berganda.....	66
4.1.8 Uji Hipotesis.....	67
4.1.8.1 Uji t.....	67
4.1.8.2 Uji F .....	69

4.1.8.3 Analisis Koefisiensi Determinasi.....	70
4.2 Pembahasan.....	71
4.2.1 Pengaruh Kualitas Sumber Daya manusia Terhadap Kinerja Karyawan Showroom Honda di Kota Langsa .....	71
4.2.2 Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Showroom Honda di Kota Kota Langsa .....	72
4.2.3 Pengaruh Kualitas Sumber Daya manusia dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Showroom Honda di Kota Langsa .....	74
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>75</b>
5.1 Kesimpulan .....	75
5.2 Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Kuesioner .....	41
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	42
Tabel 4.1	Jumlah Tenaga Kerja PT. Cahaya Jaya Abadi Mandiri Kota Langsa .....	52
Tabel 4.2	Jumlah Tenaga Kerja PT. Capella Dinamik Nusantara Kota Langsa .....	54
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	56
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas .....	61
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 4.10	Hasil Uji Autokorelasi .....	65
Tabel 4.11	Hasil Regresi Linear Berganda .....	66
Tabel 4.12	Hasil Uji t.....	68
Tabel 4.13	Hasil Uji F.....	69
Tabel 4.14	Hasil Uji Determinasi.....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Teoritis.....	35
Gambar 4.1	Kurva Normal P - Plot.....	62
Gambar 4.2	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	64



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	82
Lampiran 2	Hasil Uji Validitas .....	86
Lampiran 3	Hasil Uji Reliablilitas .....	89
Lampiran 4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	90
Lampiran 5	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	93
Lampiran 6	Hasil Uji Hipotesis.....	94
Lampiran 7	Hasil Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ) .....	95
Lampiran 8	Hasil Data Tabulasi .....	96
Lampiran 9	Dokumentasi Kegiatan .....	102

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi.<sup>1</sup>

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja karyawan diketahui dari seberapa jauh karyawan melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Dalam teori Edy Sutrisno mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>2</sup>

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.<sup>3</sup> Beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, kualitas sumber daya manusia dan kondisi lingkungan kerja.

---

<sup>1</sup>Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h.1

<sup>2</sup>Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2013), h. 170.

<sup>3</sup>Moeheriono, "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h.72.

Pada umumnya kinerja dapat disimpulkan bahwa harus ada perbuatan, penampilan, prestasi dan daya guna untuk kerja dari suatu organisasi atau individu yang dapat ditunjukkan secara nyata dan dapat diukur. Instrumen kerja merupakan alat untuk mengukur kinerja individu seorang karyawan sehingga dapat dikatakan dalam hal prestasi kerja. Showroom Honda di Kota Langsa perlu memaksimalkan kinerja karyawannya dengan mengembangkan karir karyawan dan juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Masalah lingkungan kerja yang terdapat pada showroom Honda adalah ruang lingkup kerja belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, kurangnya fasilitas yang mendukung menyebabkan semua pekerjaan karyawan, jadi terhambat dan membuat kinerja karyawan menurun. Nyatanya banyak karyawan yang belum bisa bekerja dengan baik dihadapan *customer* (pelanggan). Seharusnya pimpinan showroom Honda tersebut memberikan penegasan terhadap karyawan dan memperbaiki kinerja terhadap seluruh karyawan dan visi misi perusahaan tersebut.<sup>4</sup>

Showroom Honda dituntut untuk memiliki kinerja yang berorientasi kepada kepentingan perusahaan, karyawan dan *customer*. Dalam hal ini karyawan showroom Honda di Kota Langsa dituntut agar selalu tanggap terhadap keadaan tuntutan lingkungannya. Aspek yang bisa menjadi patokan untuk menilai kinerja karyawan, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusianya.

---

<sup>4</sup>Hasil observasi Awal

Kualitas sumber daya manusia yaitu kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. Pada prinsipnya, kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan kualitas yang lebih baik dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.<sup>5</sup>

Namun faktanya kualitas sumber daya manusia yang kurang baik dapat mengakibatkan kegagalan dalam melaksanakan pekerjaan dan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi. Hal ini bisa dikatakan keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Kenyataannya kualitas sumber daya manusia yang terdapat di showroom Honda di Kota Langsa masih kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menawarkan produk serta menyelesaikan tugasnya masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan di beberapa showroom Honda di Kota Langsa salah satunya PT. Cahaya Jaya Abadi Mandiri dan PT. Capella Dinamik Nusantara dapat disimpulkan bahwa, kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut tidak sesuai dengan tugas yang dijalankan, sehingga menghasilkan kinerja yang tidak maksimal. Seharusnya pimpinan instansi dapat memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang terdapat pada setiap karyawannya, guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>M. Dawam Rahardjo. *Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa*. (Bandung: Mizan, 2010), h.18.

<sup>6</sup>Hasil Wawancara pada tanggal 29 september 2021.

Selain kualitas sumber daya manusia, aspek lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan showroom Honda adalah kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik, bersih dan nyaman sangat dibutuhkan guna tercapai tujuan dalam suatu organisasi, atau perusahaan.

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Danang, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.<sup>7</sup> Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pekerja dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang sesuai dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Suasana kerja yang sehat dapat membantu karyawan bebas dari stress serta dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan showroom Honda selain dengan memperhatikan sumber daya manusia yang baik juga dengan memperhatikan

---

<sup>7</sup>Sunyoto Danang. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Buku Seru, 2015). h.38.

kondisi lingkungan kerja. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan, yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.<sup>8</sup>

Berdasarkan hasil observasi awal, lingkungan kerja showroom Honda di PT. Cahaya Jaya Abadi Mandiri dan PT. Capella Dinamik Nusantara masih belum mendukung untuk karyawan bekerja dengan efektif. Hal ini dapat dilihat dari cara kerja karyawan yang terkadang lama menyelesaikan tugasnya dikarenakan sistem yang digunakan masih kurang memadai.<sup>9</sup>

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas maka keinginan penulis untuk meneliti bagaimana **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Showroom Honda di Kota Langsa”**.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya:

1. Tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang sehingga beberapa masalah sering muncul misalnya masih ada beberapa karyawan yang tidak tepat waktu masuk maupun pulang kerja.
2. Kurang stabilnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

---

<sup>8</sup>Susetyo, Widyanto Eko. Amiartuti Kusmaningtyas dan Hendro Tjahjono. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya”. Dalam *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol 1, No, 1, 2014, h. 84.

<sup>9</sup>Hasil Observasi awal pada tanggal 29 september 2021.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada pemaparan latar belakang masalah di atas dan untuk memperjelas arah dari penelitian ini, maka masalah dalam penelitian yang penulis rumuskan adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa?
2. Bagaimanakah pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa?
3. Bagaimanakah pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa.
2. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa.
3. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini diharapkan sebagai berikut:

### 1. Manfaat Akademis

Dapat memperkaya konsep dan teori untuk mendukung pengembangan ilmu pengetahuan tentang kualitas sumber daya manusia dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa.

### 2. Manfaat Praktis

Sebagai referensi bagi penelitian yang kajiannya hampir sama serta menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dan pembaca lainnya.

## **1.6. Batasan Masalah**

Untuk menjelaskan ruang lingkup masalah yang akan diteliti dengan tujuan agar masalah yang diteliti tersebut tidak terlalu luas dan keseluruhan kegiatan penelitian lebih terpusat, maka peneliti memberikan pembatasan masalah berupa:

1. Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja showroom Honda di Kota Langsa.
2. Sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan pada showroom Honda di Kota Langsa.

## **1.7. Penjelasan Istilah**

Penjelasan istilah dalam penelitian ini merupakan penjelasan secara singkat mengenai keseluruhan variabel yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

### 1. Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan



gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan.<sup>10</sup>

## 2. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan kemampuan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia. Tingkat itu dibandingkan dengan tingkat yang dibutuhkan dari waktu ke waktu oleh organisasi yang memiliki sumber daya manusia tersebut.<sup>11</sup>

## 3. Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.<sup>12</sup>

### 1.8. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam penyusunan dan memahami terhadap penelitian ini penulis menguraikan sistematika penulisan menjadi beberapa bab. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

---

<sup>10</sup>Nel Arianty, "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai" Dalam Jurnal Manajemen & Bisnis, Vol.14 (2):ISNN 1693-7619, oktober 2014, h.144.

<sup>11</sup>Eddy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Kencana Prenada Media, 2015) h.11.

<sup>12</sup>Sunyoto Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Buku Seru, 2012), 43.

## BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat tentang teori yang melandasi penelitian sebagai acuan dalam melakukan analisis terhadap permasalahan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memuat deskripsi tentang pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, identifikasi operasional dan variabel, dan teknik analisis data.

## BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat uraian tentang gambaran umum tentang objek penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

## BAB V PENUTUP

Bab ini mencakup uraian yang berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, serta saran-saran.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Lokasi Penelitian**

Dalam sejarah lokasi penelitian terdapat dua showroom Honda di Kota Langsa sebagai berikut:

##### **4.1.1.1. Sejarah PT. Cahaya Jaya Abadi Mandiri Kota Langsa**

PT. Cahaya Jaya Abadi adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jual beli sepeda motor yang berdomisili di Kota Langsa. PT. Cahaya Jaya Abadi berdiri sejak tahun 2009 hingga sekarang. Yang beralamat di Jln. Ahmad Yani No.4-6 Gampong Teungoh, Kota Langsa.<sup>73</sup> Seiring dengan perkembangan perusahaan dan besarnya permintaan sepeda motor Honda, PT. Cahaya Jaya Abadi mandiri juga menyediakan layanan service dan suku cadang (*spare part*) guna mendukung kepuasan pelanggan. Kepala cabang dealer PT. Cahaya Jaya Abadi Mandiri Kota Langsa, telah berhasil menanamkan visi, misi dan nilai-nilai perusahaan kepada segenap elemen perusahaan. Keberhasilan itu tercermin pada kemampuan perusahaan bertahan hidup bahkan lebih maju selama 13 tahun menghadapi persaingan usaha dibidang kredit motor.

---

<sup>73</sup>Profil PT. Cahaya Jaya Abadi mandiri Kota Langsa, 2010.

#### **4.1.1.2. Sejarah PT. Capella Dinamik Nusantara Kota Langsa**

PT. Capella Dinamik Nusantara didirikan pada tahun 1988 untuk pemasaran sepeda motor Honda. Seiring dengan perkembangan bisnis otomotif di Indonesia. PT. Capella Dinamik Nusantara merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Capella Medan. Khusus untuk menangani pemasaran sepeda motor Honda di provinsi Nanggroe Aceh Darussalam dan Riau. Selain menyalurkan Sepeda Motor Hoda melalui jaringan dealer, PT. Capella Dinamik Nusantara juga menjual sepeda motor Honda langsung ke konsumen, *customer group*, instansi melalui kantor pemasaran. Dengan pilihan type dan model yang lengkap, jaringan puna jual atau yang dikenal sebagai AHASS (*Astra Honda Authorizes Service Station*). Dealer suku cadang asli khusus Honda yaitu HEPS (*Honda Exclusive Part Shop*) juga diciptakan untuk memudahkan konsumen mendapatkan suku cadang yang terjamin keasliannya.<sup>74</sup>

#### **4.1.2. Visi dan Misi Showroom Honda di Kota Langsa**

##### **4.1.2.1. Visi dan Misi PT. Cahaya Jaya Abadi Mandiri Kota Langsa**

1. Visi

"Menjadi showroom atau dealer Honda yang terbaik dan terpercaya"

2. Misi

- a) Memasarkan sepeda motor Honda sebaik dan sebanyak mungkin.
- b) Mengutamakan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan.
- c) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya.

---

<sup>74</sup>Profil PT. Capella Dinamik Nusantara Kota Langsa, 2003.

- d) Menciptakan kehidupan yang baik bagi masyarakat dengan menyediakan kendaraan yang aman bagi masyarakat.

#### 4.1.2.2. Visi dan Misi PT. Capella Dinamik Nusantara Kota Langsa

##### 1. Visi

" Menjadi dealer Honda yang handal dan sangat menghargai konsumen melalui pelayanan yang terbaik dan menjadi perusahaan yang mempunyai tanggung jawab sosial dan ramah lingkungan"

##### 2. Misi

"Memberikan solusi kepada masyarakat dengan layanan prima, jujur, terpercaya dan sepenuh hati"

#### 4.1.3. Jumlah Tenaga Kerja Karyawan Showroom Honda di Kota Langsa

Jumlah tenaga kerja PT. Cahaya Jaya Abadi mandiri Kota Langsa berjumlah 35 orang dan PT. Capella Dinamik Nusantara Kota Langsa berjumlah 30 orang. Adapun nama-nama karyawan sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Jumlah Tenaga Kerja PT. Cahaya Jaya Abadi Mandiri Kota Langsa**

NO	NAMA	FUNGSI JABATAN
1.	Dedi SyahputraS.E	Kacab Dealer
2.	Mifnawati S.E	Sales Supervisor
3.	Dian S.E	Koordinator Sales
4.	Khairani S.E	Salesman
5.	Aji PratamaS.E	Salesman
6.	Chossy Pratiwi S.E	Salesman
7.	Nur Leli	Salesman

8.	Sri Wahyuni S.E	Salesman
9.	Sawaluddin Boang Manalu	Salesman
10.	Fadilla S.E	Salesman
11.	Akramul Maula S.E	Salesman
12.	Zirka Firdaus S.E	Salesman
13.	Nanda Saputra S.E	Salesman
14.	Zikri Maulidin S.E	Salesman
15.	Riska Fadhila S.E	Salesman
16.	Pratiwi Setia Wati	Salesman
17.	Putri Ananda S.E	Salesman
18.	Sintya Ramadhani S.E	Salesman
19.	Arya Pratama	Salesman
20.	Dewi Lestari S.E	Salesman
21.	Abdullah S.E	Cashier
22.	Nadia Amara Putri S.E	PIC CRM
23.	Muhajir	PDI Man
24.	Very Andrean	Deliveryman
25.	Muhammad Sofwan Riady S.T	Kabeng AHASS (H123)
26.	Andi Syahputra	Kepala Mekanik (H123)
27.	Zakaria S.T	Service Advisor (H123)
28.	Sri Widia Wati S.E	Cashier (123)
29.	Andi Syahputa	Final Inspector (H123)
30.	Zakaria S.T	Part Keeper (H123)
31.	Dina Yunita S.E	Frontdesk
32.	Doni Indra Setiawan	Mekanik (H123)
33.	Iqbal Anggiatma	Mekanik (H123)

34.	Muhammad Darwis	Mekanik (H123)
35.	Anang maulana	Mekanik (H123)
Total Karyawan : 35 Orang		

Sumber : PT .Cahaya Jaya Abadi mandiri Kota Langsa, 2022

**Tabel 4.2**

**Jumlah Tenaga Kerja PT. Capella Dinamik Nusantara Kota Langsa**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>FUNGSI JABATAN</b>
1.	Mudi Jaya S.T	Kepala Cabang (Sales Office Head)
2.	Rezi Septiadi S.E	Administration Head
3.	M. Ichsan S.T	Kepala Bengkel
4.	Anggarda P.M	CRM Showroom
5.	Masykur S.E	Kasir Showroom
6.	Neni Susanti S.E	Counter Sales
7.	Sunaryanto	Colektor
8.	Erri Syahputra S.H	General Administrasi
9.	Emi Irawan S.E	Counter Sales
10.	Anggi Putra S.E	General Administrasi
11.	Suriadi	Office Boy
12.	Mawardi S.T	PDI-MAN (Mekanik Showroom)
13.	Amrinsyah S.E	Sales Marketing Senior
14.	Andi Hidayat	Service Advisor Bengkel
15.	Rian Alfian	Part Keeper I
16.	Syahrel Mahendra	Part Keeper II
17.	Zairul Sahni	Kasir Bengkel
18.	T. Aldy	Mekanik Bengkel
19.	Irwanto	Mekanik Bengkel

20.	Andika Riski	Mekanik Bengkel
21.	Musliyanto	Mekanik Bengkel
22.	Harmi	Mekanik Bengkel
23.	Erianto	Mekanik Bengkel
24.	Dadang Suwanda	Mekanik Bengkel
25.	Bambang Prayogi Amd.T.	Final Inspector Bengkel
26.	Yoga Rizkiandi S.T	CRM Bengkel
27.	Syarifah Mazaya	Salesman
28.	Nurul jannah	Salesman
29.	Muhammad Arya	Salesman
30.	Yuda Baihaqi	Salesman
Total Karyawan : 30 Orang		

*Sumber* : PT .Cahaya Jaya Abadi mandiri Kota Langsa, 2022

#### **4.1.4. Karakteristik responden**

Karakteristik responden pada penelitian ini adalah karyawan showroom Honda di Kota Langsa yang berdasarkan dari jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

##### 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel

4.3 berikut ini:



**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki – laki	46	71%
Perempuan	19	29%
Total	65	100%

*Sumber:* Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan data 65 kuesioner yang telah diberikan, gambaran umum mengenai responden dapat dilihat pada tabel 4.3. Dilihat dari jenis kelamin para responden, responden laki-laki berjumlah 46 orang atau 71%, sedangkan responden perempuan berjumlah 19 orang atau 29%.

2. Karakteristik responden berdasarkan umur

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

<b>Umur (Tahun)</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
20 s/d 25	24	37%
26 s/d 30	22	34%
31 s/d 35	12	18%
36 s/d 40	4	6%
>41	3	5%
Total	65	100%

*Sumber:* Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan umur adalah 24 orang responden (37%) berusia 20 sampai dengan 25 tahun, 22 orang responden (34%) berusia 26 sampai dengan 30 tahun, 12 orang

responden (18%) berusia 31 sampai dengan 35 tahun, 4 orang responden (6%) berusia 36 sampai dengan 40 tahun, dan 3 orang responden (5%) berusia 41 tahun keatas. Hal ini menunjukkan bahwa showroom Honda di Kota Langsa cenderung mempekerjakan karyawan yang masih berusia produktif yaitu 20 sampai dengan 25 tahun.

### 3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada Tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA	29	45%
D.2	0	0%
D.3	1	1%
S.1	35	54%
S.2	0	0%
Total	65	100%

*Sumber:* Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 29 orang (45%), responden yang berpendidikan D.2 sebanyak 0 orang (0%), responden yang berpendidikan D.3 sebanyak 1 orang (1%), responden S.1 sebanyak 35 orang (54%), responden yang berpendidikan S.2 sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa showroom Honda di

Kota Langsa lebih banyak mempekerjakan karyawan yang berlatar belakang pendidikan S1.

#### 4.1.5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### 4.1.5.1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan bantuan program computer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20.0 *for windows* yang bertujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisiensi korelasi  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika koefisiensi korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir-butir penelitian ini dikatakan valid. Dengan menggunakan  $N = 65$  didapatkan  $r_{tabel} = 0,2441$  serta membandingkan probabilitas yang dihitung dengan probabilitas yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Jika probabilitas yang dihitung  $\leq$  probabilitas yang ditentukan maka butir-butir penelitian ini dikatakan valid. Dari hasil uji validitas diperoleh table sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas**

No. Butir	r hitung	r tabel	Probabilitas	Ket
<b>Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)</b>				
X1.1	0,733	0,2441	0,000<0,05	Valid
X1.2	0,743	0,2441	0,000<0,05	Valid
X1.3	0,710	0,2441	0,000<0,05	Valid
X1.4	0,571	0,2441	0,000<0,05	Valid
<b>Kondisi Lingkungan Kerja (X2)</b>				
X2.1	0,565	0,2441	0,000<0,05	Valid
X2.2	0,747	0,2441	0,000<0,05	Valid
X2.3	0,739	0,2441	0,000<0,05	Valid
X2.4	0,637	0,2441	0,000<0,05	Valid

X2.5	0,552	0,2441	0,000<0,05	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>				
X3.1	0,689	0,2441	0,000<0,05	Valid
X3.2	0,705	0,2441	0,000<0,05	Valid
X3.3	0,738	0,2441	0,000<0,05	Valid
X3.4	0,595	0,2441	0,000<0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi seluruhnya mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,2441$ ). Dengan probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05, hasil probabilitas yang ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada instrument dapat dinyatakan valid atau layak digunakan sebagai alat untuk mengukur penelitian. Artinya semua pernyataan yang dicantumkan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan variabel kualitas sumber daya manusia dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa.

#### 4.1.5.2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel/handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas, maka dilakukan dengan cara membandingkan antara  $\alpha$  ( $a$ ) dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika nilai-nilai  $\alpha$  ( $a$ )  $> r_{tabel}$  maka hasilnya adalah reliabel. Serta jika koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  maka instrument memiliki reliabilitas yang tinggi atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya. Jika koefisien *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,6

maka instrument tersebut dinyatakan tidak reliabel.<sup>75</sup> Dari perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0,633	0,6	Reliabel
Kondisi Lingkungan Kerja (X2)	0,653	0,6	Reliabel
Kienerja (Y)	0,614	0,6	Reliabel

*Sumber:* Data Primer diolah, 2022

Dari Tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa seluruh koefisien alpha lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,6), maka dapat disimpulkan bahwa jawaban dari butir-butir pernyataan mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa merupakan jawaban yang reliabel atau handal.

#### 4.1.6. Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Pada prinsipnya normalitas data dapat diketahui dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik atau histogram dari residualnya. Dalam penelitian ini dapat juga dilakukan dengan Uji *Kolmogrov-Smirnov*, dan *Test metode normal probability plots*, yang bertujuan untuk menguji apakah dalam

---

<sup>75</sup>Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-ilmu Bisnis*,...h. 142

model regresi, variabel residu memiliki distribusi normal/tidak. Pedomannya jika nilai Sig. < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.24342139
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.792
Asymp. Sig. (2-tailed)		.558

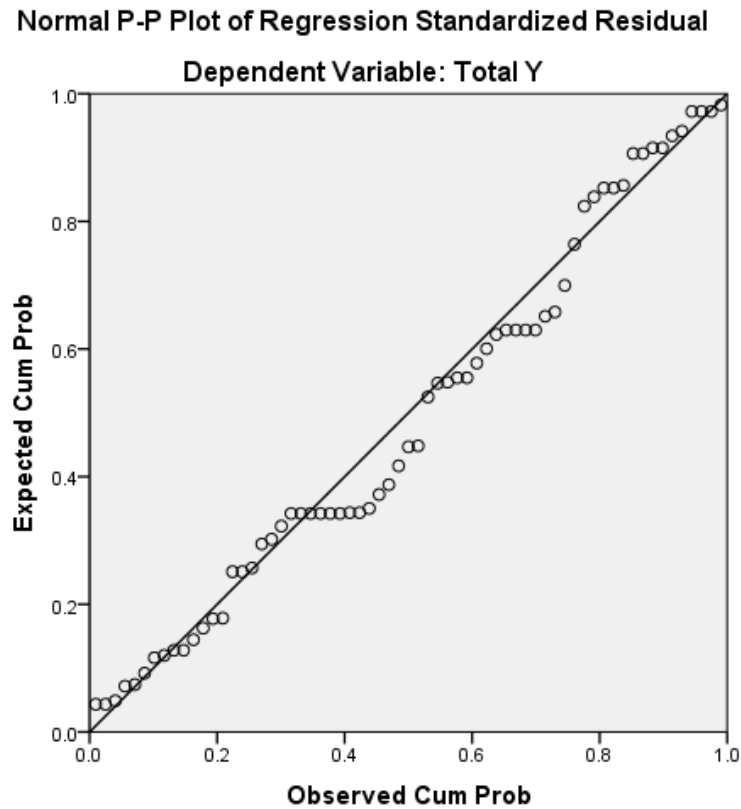
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,558 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-Smirnov* dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau prasyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi. Selain itu, pengujian ini juga dapat dilakukan secara visual dengan menggunakan Normal P-Plot. Dengan ketentuan dalam normal p-plot yaitu suatu variabel dikatakan normal jika titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik data searah mengikuti garis diagonal.

**Gambar 4.1**  
**Uji Normal P-Plot**



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa data dari setiap observasi berada dekat dengan garis linear atau dapat dikatakan bahwa pola dari data mengikuti garis lurus regresi (diagonal). Maka dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal.

#### **4.1.6.2 Uji Multikolinieritas**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam penelitian. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai VIF. Apabila nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel dibawah:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,050	2,254		3,128	,003	2,545	11,555
Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	,243	,116	,131	2,094	,040	,011	,475
Kondisi Lingkungan Kerja (X2)	,170	,097	,195	1,740	,087	-,025	,365

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas yaitu tabel output “*Coefficients*” pada bagian *Collinearity Statistics* diketahui nilai VIF pada variabel kualitas sumber daya manusia (X<sub>1</sub>) adalah 0,475 dan nilai VIF dari variabel kondisi lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) adalah 0,365. Karena nilai VIF dari kedua variabel penelitian < 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

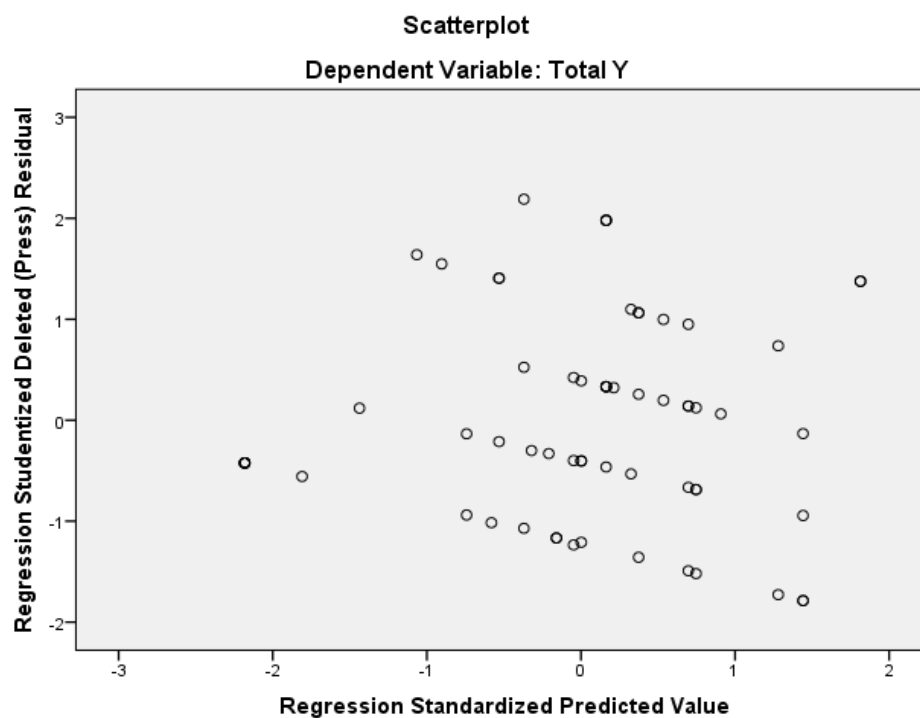
#### 4.1.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini pengujian menggunakan uji heteroskedastisitas dengan metode analisis grafik. Metode ini dilakukan dengan mengamati *scatterplot*. Jika *scatterplot* membentuk pola tertentu maka menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Sedangkan jika *scatterplot* menyebar secara



acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah pada model regresi.<sup>76</sup> Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini:

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber:* Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik dari data menyebar dibawah, diatas dan disekitar angka nol (0). Titik-titik tidak mengumpul hanya dibawah atau diatas saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan

---

<sup>76</sup>Suliyanti, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Cv Andi, 2011), h. 95

bahwa data variabel kualitas sumber daya manusia (X1) dan kondisi lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

#### 4.1.6.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah terjadi korelasi antara satu periode t dengan periode sebelumnya (t-1). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Salah satu cara mengindetifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W):<sup>77</sup>

- Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- Jika nilai D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif

Dari perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.344 <sup>a</sup>	.118	0.90	1.263	.118	4.165	2	62	.020	1.179

a. Predictors: (Constant), Kondisi lingkungan Kerja X2, Kualitas Sumber Daya Manusia X1

b. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber: Data Primer diolah, 2022

<sup>77</sup>Ibid, h. 173

Dari hasil pengujian tersebut diperoleh nilai D-W yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,179. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai D-W berada diantara -2 sampai +2 dengan demikian regresi dalam penelitian ini tidak ada autokorelasi. Sehingga asumsi klasik dari penelitian ini terpenuhi.

#### 4.1.7. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan sebuah teknik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari satu/dua variabel bebas dan variabel terikat serta bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen secara simultan. Variabel yang diteliti yakni kualitas sumber daya manusia (X1), kondisi lingkungan kerja (X2) dan kinerja (Y).

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.050	2.254		3.128	.003
	Kualitas Sumber Daya Manusia X1	.243	.116	.251	2.094	.040
	Kondisi lingkungan Kerja X2	.170	.097	.209	1.740	.087

a. Dependent Variable: Kinerja Y  
Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.13 ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y = 7,050 + 0,243 + 0,170 + e$$

1. Nilai konstan (Y) sebesar 7,050 jika variabel kualitas sumber daya manusia dan kondisi lingkungan kerja nilainya adalah nol (0), maka variabel karyawan showroom Honda di Kota Langsa akan berada pada angka 7,050.
2. Koefisien regresi kualitas sumber daya manusia sebesar 0,243, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kualitas sumber daya manusia mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa akan meningkat 0,243 satuan.
3. Koefisien regresi kondisi lingkungan kerja sebesar 0,170, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kondisi lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa akan meningkat 0,170 satuan.

#### **4.1.8. Uji Hipotesis**

##### **4.1.8.1 Uji t (Uji Parsial)**

Uji parsial digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individu (parsial) dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dimana hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a : \beta = 0$  diterima (signifikan).
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0 : \beta = 0$  ditolak (tidak signifikan).

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji t**

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

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.050	2.254		3.128	.003
1 Kualitas Sumber Daya Manusia X1	.243	.116	.251	2.094	.040
Kondisi lingkungan Kerja X2	.170	.097	.209	1.740	.087

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber: Data Primer diolah, 2022

1. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa.

$H_a : \beta = 0$ , artinya Kualitas sumber daya manusia, berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa.

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai variabel kualitas sumber daya manusia  $t_{hitung}$  sebesar  $2,094 > 1,998$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,040 < 0,05$  maka  $H_a : \beta = 0$  diterima. Artinya kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa.

2. Pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Showroom Honda di Kota Langsa

$H_0 \beta = 0$ , artinya Kondisi lingkungan kerja, tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa.

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai variabel kondisi lingkungan kerja  $t_{hitung}$  sebesar  $1,740 < 1,998$ , dengan nilai signifikan sebesar  $0,087 > 0,05$  maka  $H_0 : \beta = 0$  ditolak.

#### 4.1.8.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (kualitas sumber daya manusia dan kondisi lingkungan kerja) yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.296	2	6.648	4.165	.020 <sup>b</sup>
Residual	98.950	62	1.596		
Total	112.246	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Y

b. Predictors: (Constant), Kondisi Lingkungan Kerja X2, Kualitas Sumber Daya Manusia X1

*Sumber:* Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.13 pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara simultan (keseluruhan) kualitas sumber daya manusia dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa dapat dilihat dari hasil uji F pada tabel.

Nilai  $F_{hitung} = 4,165 > F_{tabel} 3,15$  dengan nilai signifikan =  $0,020$ . Dengan demikian nilai signifikan ( $0,020 < 0,05$ ), maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia (X1), dan kondisi lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa (Y)

### 4.1.8.3 Analisis Koefisiensi Determinasi

Koefisiendeterminasi ( $R^2$ ) yaitu mengukur seberapa dalam kesanggupan model dalam menjelaskan ragam variabel dependen. Namun penggunaan koefisien determinasi  $R^2$  memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel maka  $R^2$  meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Oleh karena itu dianjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>*.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.344 <sup>a</sup>	.118	0.90	1.263	.118	4.165	2	62	.020	1.179

a. Predictors: (Constant), Kondisi lingkungan Kerja X2, Kualitas Sumber Daya Manusia X1

b. Dependent Variable: Kinerja Y

*Sumber:* Data Primer diolah, 2022

Pada Tabel 4.14 menunjukkan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,90 yang berarti bahwa 90% variasi nilai kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa ditentukan oleh dua variabel yang berpengaruh yaitu kualitas sumber daya manusia dan kondisi lingkungan kerja. Sedangkan sisanya (100% - 90% = 10%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan tersebut diatas.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Showroom Honda di Kota Langsa

Kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia. Tingkat itu dibandingkan dengan tingkat yang dibutuhkan dari waktu ke waktu oleh organisasi yang memiliki sumber daya manusia tersebut.<sup>78</sup> Indikator dalam kualitas sumber daya manusia ini adalah kualitas fisik, kualitas intelektual, dan kualitas spiritual.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh bahwa nilai  $(X1) t_{hitung}$  dari kualitas sumber daya manusia sebesar  $2,094 > 1,998$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,040 < 0,05$  maka  $H_a : \beta = 0$  diterima. Artinya kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa dengan demikian hipotesis diterima. Maka terdapat kontribusi yang signifikan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia ini memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa. Dengan kata lain kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Karena ada pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Hal ini

---

<sup>78</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Kencana Prenada Media, 2015) h. 11.



menunjukkan bahwa seorang karyawan harus memiliki kualitas sumber daya manusia untuk mengukur kinerjanya.

Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian Nurul Khotimah yang menunjukkan hasil bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank.<sup>79</sup> Sumber daya manusia adalah sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>80</sup>

#### **4.2.2. Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Showroom Honda di Kota Langsa**

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.<sup>81</sup> Indikator dalam kondisi lingkungan kerja ini adalah luas kondisi kantor, kebersihan, kemampuan bekerja, fasilitas kerja, dan hubungan karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh bahwa nilai  $(X^2) t_{hitung}$  dari kondisi lingkungan kerja sebesar  $1,740 < 1,998$ , dengan nilai signifikan sebesar  $0,087 > 0,05$  maka  $H_0 : \beta = 0$  ditolak.

---

<sup>79</sup>Nurul Khotimah, "*Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kota Jambi*", (Skripsi : UIN Jambi, 2018).

<sup>80</sup>Wirawan, *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h.1.

<sup>81</sup>Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2011), 2.

Artinya kondisi lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa. Dengan kata lain adanya kondisi lingkungan kerja yang tidak cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan showroom Honda di Kota Langsa tidak harus menempati kondisi lingkungan kerja untuk dapat mengukur kinerjanya.

Hasil Penelitian ini didukung dengan penelitian H. Dadang Suparman, dkk yang menunjukkan hasil bahwa kondisi lingkungan kerjasecara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>82</sup>

Berdasarkan fakta yang terjadi pada PT. Cahaya Jaya Abadi Mandiri Kota Langsa menunjukkan bahwa, kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa tidak berpengaruh dengan lingkungan karena walaupun letak PT. Cahaya Jaya Abadi Mandiri Kota Langsa dan PT. Capella Dinamik Nusantara Kota Langsa ditengah-tengah keramaian kota yang penuh dengan kebisingan, jika kinerjanya baik maka hasilnya tetap baik dan memuaskan. Begitu juga sebaliknya jika letak PT. Cahaya Jaya Abadi Mandiri Kota Langsa dan PT. Capella Dinamik Nusantara Kota Langsa jauh dari keramaian, dan kinerja karyawannya tidak bagus maka hasilnya juga tidak memuaskan untuk *customer*.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Arsitariyani Rahmawati yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>83</sup> Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di

---

<sup>82</sup>H. Dadang Suparman, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Perdana Mulia" *Jurnal ISSN* Vol. 9 No. 02 Desember 2020, h. 35.

<sup>83</sup>Kasmawati, "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar*", (Skripsi : UIN Makassar, 2020).

sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.<sup>84</sup>

#### **4.2.3 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Showroom Honda di Kota Langsa**

Hasil penelitian berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan terdapat berpengaruh yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia (X1), kondisi lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa dapat dilihat dari hasil uji F. Nilai  $F_{hitung} = 4,165 < F_{tabel} 3,15$  dengan nilai signifikan = 0,020. Dengan demikian nilai signifikan adalah ( $0,020 > 0,05$ ).

Hasil pengujian *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,90 yang berarti bahwa 90% variasi nilai kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa ditentukan oleh dua variabel yang berpengaruh yaitu kualitas sumber daya manusia dan kondisi lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 10% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan tersebut diatas.

---

<sup>84</sup>Sunyoto Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Buku Seru, 2012), hal. 43.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh bahwa nilai  $(X1) t_{hitung}$  kualitas sumber daya manusia sebesar  $2,094 <$  dari  $t_{tabel}$   $1,998$ , dengan nilai signifikan sebesar  $0,040 > 0,05$  maka  $H_a : \beta = 0$  diterima. Artinya semakin bagus kualitas sumber daya manusia yang diberikan kepada karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa.
2. Kondisi lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh bahwa nilai  $(X2) t_{hitung}$  kondisi lingkungan kerja sebesar  $1,740 <$  dari  $t_{tabel}$   $1,998$ , dengan nilai signifikan sebesar  $0,087 > 0,05$  maka  $H_0 : \beta = 0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan tidak harus memiliki kondisi lingkungan kerja untuk mengukur kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (keseluruhan) terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia  $(X1)$ , kondisi lingkungan kerja  $(X2)$  terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa dapat dilihat dari hasil uji F. Nilai  $F_{hitung} = 4,165 < F_{tabel}$   $3,15$  dengan

nilai signifikan = 0,020. Dengan demikian nilai signifikan adalah ( $0,020 > 0,05$ ).

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

### 1. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam mengembangkan studi kepustakaan sebagai bahan referensi terutama bagi mahasiswa Program Studi (Prodi) Ekonomi Syariah IAIN Langsa.

### 2. Bagi penelitian selanjutnya

a. Penelitian berikutnya disarankan menambah variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti promosi jabatan, kompensasi, kepuasan kerja dan lain lainnya.

b. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan data yang lebih akurat dengan jumlah responden yang lebih banyak. Penggunaan data yang lebih akurat memungkinkan hasil yang lebih baik.

### 3. Bagi Showroom Honda di Kota Langsa

Berdasarkan pada penelitian ini diketahui bahwa variabel kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan showroom Honda di Kota Langsa. Oleh karena itu diharapkan kepada pihak showroom Honda di Kota Langsa untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar kinerjanya dapat lebih baik.