

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULSELBAR CABANG RANTEPAO



**JENAR ZALUVUK PALEBANGAN
1810421147**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULSELBAR CABANG RANTEPAO



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada program studi manajemen

**JENAR ZALUVUK PALEBANGAN
1810421147**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULSELBAR CABANG RANTEPAO

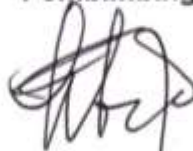
Disusun dan diajukan oleh

JENAR ZALUVUK PALEBANGAN
1810421147

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **19 Desember 2022** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 19 Desember 2022
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Malik Bakri, S.S., M.E.
PRODI MANAJEMEN

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.
UNIVERSITAS FAJAR
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULSELBAR CABANG RANTEPAO

disusun dan diajukan oleh

JENAR ZALUVUK PALEBANGAN
1810421147

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada Tanggal **19 Desember 2022** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Ketua	1.
2.	Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.	Sekretaris	2.
3.	Dr. Abdul Samad A, S.E., M.Si.	Anggota	3.
4.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Anggota	4.

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : JENAR ZALUVUK PALEBANGAN
NIM : 1810421147
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULSELBAR CABANG RANTEPAO”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 19 Desember 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Jenar Zaluvuk Palebangan

PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULSELBAR CABANG RANTEPAO”** yang merupakan mata kuliah yang wajib sebagai syarat untuk menyelesaikan studi Strata Satu (S1) jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Fajar Makassar.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak berupa pikiran maupun petunjuk-petunjuk sehingga dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Atas bantuan dan bimbingan yang diberikan penulis mengucapkan terima kasih dari laporan ini dapat bermanfaat terutama bagi penulis sendiri.

Penulis menyadari bahwa baik dalam mengungkapkan penyajian dan pemilihan kata-kata maupun materi dalam skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini.

Terima kasih penulis ucapkan kepada kedua orang tua, Ayahanda Anton Palebangan dan Ibunda Marta Tandilimbong yang senantiasa memberikan motivasi dan doa yang tulus kepada penulis selama menjalani perkuliahan hingga saat ini. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan selama proses penyelesaian skripsi ini, antara lain:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Fajar Makassar beserta jajarannya.

2. Ibu Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom sebagai Dekan dari Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si. selaku Penasihat Akademik dan Pembimbing tugas akhir atas arahan dan bimbingannya untuk saya agar dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Kak Nasyirah Nurdin, S.M., M.M. selaku staf program studi Manajemen.

Semoga Tuhan senantiasa memberikan berkah dan rahmat-Nya bagi kita semua, terima kasih untuk bantuannya selama ini, semoga dapat menjadi amal ibadah di hadapan-Nya. Skripsi ini masih terbilang jauh dari sempurna walaupun telah menerima banyak bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab penulis dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini.

Makassar, 19 Desember 2022

Jenar Zaluvuk Palebangan

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULSELBAR CABANG RANTEPAO

**Jenar Zaluvuk Palebangan
Nurmadhani Fitri Suyuthi**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Rantepao. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dan menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Adapun alat analisis yang di gunakan adalah regresi linier sederhana, Pengujian yang digunakan dalam mengolah data yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji parsial, uji normalitas, dan koefisien determinasi. Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y). Jumlah sampel yang digunakan berjumlah 32 sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Rantepao.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT BANK SULSELBAR RANTEPAO BRANCH

**Jenar Zaluvuk Palebangan
Nurmadhani Fitri Suyuthi**

This study aims to determine the effect of the Work Environment on Employee Performance at PT. Sulselbar Bank Rantepao Branch. This type of research is quantitative and uses a data collection method using a questionnaire. The analysis tool used is simple linear regression. The tests used in processing the data are validity tests, reliability tests, partial tests. normality test, and the coefficient of determination. In this research, work environment (X) is the independent variable and employee performance is the bond variable (Y). In writing this thesis the number of samples used amounted to 32 samples. The results of this study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sulselbar Bank Rantepao Branch.

Keywords: Work Environment, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Pengertian Manajemen.....	10
2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.3 Pengertian Lingkungan Kerja.....	18
2.3.1 Manfaat Lingkungan Kerja	19
2.3.2 Aspek Lingkungan Kerja	20
2.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	21
2.3.4 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	21
2.3.5 Indikator Lingkungan Kerja.....	24
2.4 Kinerja Karyawan.....	25
2.4.1 Dampak Kinerja Karyawan.....	26
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	27
2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	27
2.5 Tinjauan Empirik	28
2.6 Kerangka Pikir	31
2.7 Definisi Operasional.....	31
2.8 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Rancangan Penelitian.....	33
3.2 Tempat dan Waktu	33
3.3 Populasi.....	33
3.4 Sampel	34
3.5 Jenis dan Sumber Data	34
3.6 Metode Pengumpulan Data	35
3.7 Pengukuran Variabel	35
3.8 Instrumen Penelitian	36
3.9 Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Deskripsi Responden Penelitian	41

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian	43
4.3 Uji Instrumen Penelitian	44
4.4 Uji Asumsi Klasik	45
4.5 Uji Hipotesis.....	49
4.6 Pembahasan	52
BAB V PENUTUP	54
5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan Empirik.....	28
Tabel 3.1 Kriteria Pengambilan Sampel	34
Tabel 3.2 Pengukuran Variabel Skala Likert.....	36
Tabel 3.3 Skor Penilaian Skala Likert.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	43
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	45
Tabel 4.8 Uji Realibilitas	46
Tabel 4.9 Uji Normalitas	47
Tabel 4.10 Uji Autokorelasi.....	48
Tabel 4.11 Uji Parsial (t).....	50
Tabel 4.12 Analisis Regresi Sederhana	50
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi (r^2).....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	31
Gambar 4.1 Grafik Normal P P-Plot	47
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Eksistensi suatu organisasi tergantung dari kualitas sumberan pendayaan manusia yang ialah pemfaktoran yang esensial pada keorganisasian tersebut. Agar kinerja sumber daya manusia memuaskan, organisasi harus mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya agar lebih kompeten dalam menyelesaikan tugasnya sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu faktor dalam kesuksesan sebuah organisasi yaitu peran sumber daya manusia yang berhandal dan berprofesional yang mampu memberikan kontribusi dan berdedikasi tinggi mampu mendorong organisasi dalam pencapaian tujuannya (Nitisemo dalam Nuraeni, 2013)

Manusia jadi ketenagakerjaan ialah perintian ataupun jadi asetnya tiap keorganisasian, manajemen sumber daya manusia ialah komponen dari manajemen, sebab manusialah yang akan menetapkan peranannya sumber pendayaan lainannya yang terikutsertakan di prosesnya keproduksian, dimana manajemen sumber daya manusianya menitikberatkan kepeduliannya atas permasalahan kemanusiaan di kaitan kerjanya dengan penugasan-penugasannya tidak terabaikannya pemfaktoran keproduksian lainannya, hingga manajemen sumber daya manusia dimaknai jadi dayagunaan, penilaian, pembagian balasan jasa, dan pengelolaannya atas tiap individunya keanggotaan keorganisasian/perusahaannya. Perusahaan tidak memungkinkan melepaskan dari ketenagakerjaan manusia, walau kegiatan organisasi tersebut sudah memiliki permodalan

yang besar serta keteknologiannya yang modern, karena segimanapun kemajuannya keteknologian tanpa terbantunya oleh sumber daya manusia, jadi tujuan keorganisasian tak akan tergapai (Islamiyah, 2020). Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, kinerja karyawan akan semakin optimal jika profesionalisme, tekad, ketaatan serta antusiasme yang ditunjang oleh pengetahuan, keterampilan serta kemahiran yang dipunyai oleh karyawannya tersebut, karena karyawannya adalah sumberan pendayaan manusia yang memiliki andil fundamental atas keberhasilan organisasi.

Pengkajian mengenai Kinerja selalu menjadi perhatian utama sebuah organisasi. Handoko dalam Fajaryani *et al*, (2018) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah penindakan yang dilaksanakan karyawannya saat melakukan pekerjaannya yang dibebankan perusahaan. Tiap instansi selalunya mengharapkannya karyawan sebab dengan mempunyai karyawannya yang berprestasikan instansi bisa mempertingkatkan kinerjanya instansi dengan mengamati dari hasilnya dengan menyeluruh selama waktu ditentukan di saat melaksanakan penugasannya diperbandingkan dengan bermacam kemungkinannya contoh standarisasi hasil kerjanya, targetnya, sasarannya ataupun kriterianya yang telah ditentukan terlebih dahulu serta disepakatikan bersamaan.

Rivai dan Sagala (2013) menegaskan bahwasanya “Tergapainya kinerja yang bagus tak lepas dari kualitasnya sumber daya manusianya yang baik juga. Kinerja ialah hasilnya ataupun tingkatan kesuksesan manusia dengan menyeluruh saat waktu ditentukan saat mengerjakan tugasnya diperbandingkan dengan bermacam kemungkinannya, contoh standar hasil kerjanya, targetnya atau sasarannya ataupun kriterianya yang sudah ditetapkan lebih dulu serta telah disepakatikan bersamaan.”

Berbicara persoalan kinerjanya karyawan bisa diamati bagaimana yang terdapat di sebuah instansi itu yang membuat emosinya karyawan bisa naik dengan bagus hingga tergapainya sebuah tujuannya instansi. Penggapaian tujuannya itu sendiripun tak lepas dengan tingkatan kinerja pegawainya yang dipengaruhi oleh berbagai perihal, satu dari sekiranya contoh kelingkungan kerjaan itu sendiri. Lingkungan kerjanya di sebuah instansi sangat penting guna menjagakan kestabilisasian kondisi karyawannya supaya selalu baik saat melaksanakan penugasannya masing-masing. Lingkungan kerjanya ialah sebuah peralatan pengukuran yang akan memengaruhi atas kinerjanya karyawan jikalau lingkungan kerja yang terdapat di sebuah perusahaan baik. Lingkungan kerja yang nyaman untuk pegawainya lewat ditingkatkannya kaitan yang harmonis atas atasannya, rekanan kerjanya, ataupun bawahannya, dan dorongan oleh sarananya dan prasarananya yang memungkinkan terdapat di tempatnya kerja akan membawakan pendampakan yang positif untuk karyawannya hingga kinerjanya karyawan bisa ditingkatkan.

Lingkungan kerja ialah sebuah kelingkungan yang mana karyawannya melaksanakan kegiatannya ataupun pekerjaannya setiap hari. Pendapat Alwi (2012) "Lingkungan kerja ialah kelingkungan yang mana pegawainya melaksanakan penugasannya setiap hari". Lingkungan kerjanya yang kondusif membagikan perasaan aman serta kemungkinan para pegawainya guna bisa bekerja optimalnya. Lingkungan kerjanya bisa memengaruhi emosional pegawainya. Jikalau pegawainya menyukai lingkungan kerjanya dimanapun ia kerja, maka pegawai itu akan betah pada tempatan kerjaannya guna melaksanakan kegiatan hingga waktunya kerja dipakai dengan efektif serta optimisnya prestasinya kerja pegawai pun meninggi. Lingkungan kerja itu mencakup kaitan kerja yang berbentuk

diantara sesama pegawai serta kaitan kerjanya antar bawahannya serta atasannya dan lingkungannya fisik tempat ia kerja.

Lingkungan kerja memiliki partisipasi yang agak besar di peningkatan kinerjanya. Lingkungan kerja untuk karyawannya akan memiliki pengaruh yang tak sedikit atas dijalankannya operasi kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif bisa mempertingkatkan kinerjanya karyawan serta kebalikannya, lingkungan kerjanya yang tak memadainya akan bisa mengurangi kinerjanya karyawannya Rahayu (2019). Menurut Murisha (2013) bahwasanya lingkungan kerja mempunyai pendampakan positif atas kinerjanya karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan tingkatan pengonsentrasian karyawannya saat bekerja, serta keadaan itu memberikan tingkatan kinerja karyawannya jadi meningkatkan pula.

Sebuah instansi disebutkan sukses apabila instansi itu sanggup mengelolakan sumber daya manusianya dengan baik, dihasilkannya sumberan pendayaan yang baik lewat lingkungan kerja yang aman serta nyaman guna mempertingkatkan kinerjanya karyawan, hingga membagikan perunggulan itu sendiri guna instansi lainnya guna bersaing dengan instansi lainnya. Guna dipastikan bahwasanya tujuan terutamanya instansi bisa dicapai lewat pelaksanaannya yang benar oleh instansi jadi dibutuhkan strategi peningkatannya kinerja karyawannya dengan membagikan lingkungan kerja yang baik (Fajaryani *et al.*, 2018)

Keadaan lingkungan kerja yang bagus pun memengaruhi besaran atas tingkatan kinerjanya karyawannya, sebab jadi satu dari sekian pemfaktoran penunjang keproduktivitasan karyawannya yang pada akhirnya mendampakkan atas kenaikan tingkatan kinerjanya karyawannya, misalnya penstrukturan penugasan, desainnya kerja, pola kerjasama, pola kepemimpinan, serta pembudayaan keorganisasian

karakternya pemimpinnya, dan bagaimana strukturnya keorganisasian instansi. Keadaan lingkungan kerjanya yang nyaman akanlah memengaruhi karyawannya bertugas lebih rajin serta berkonsentrasi mengerjakan tugas-tugasannya selaras penjadwalannya, serta berinteraksikan langsung atas atasannya serta karyawannya lainnya. Padahal tiap manusia mempunyai karakternya masing-masing atas dirinya sendiri, tapi biasa sumber daya manusia akan ikut bagaimana pola perinteraksiannya serta kebiasaan-kebiasaannya yang dianutkan oleh instansi (Islamiyah, 2020).

Tiap keanggotannya dari sebuah keorganisasian memiliki kepentingannya serta tujuannya tersendiri saat ia menggabung atas sebuah keorganisasian. Untuk separuh karyawannya, pengharapan guna menghasilkan uang ialah satu satunya alasannya untuk bekerja, tapi yang lainnya mengatakan uang ialah satu dari sekian banyaknya keperluan yang dipenuhi lewat dengan teknik bertigas. Manusia yang bertugas merasakan lebih dihormati oleh kemasyarakatan disekitarnya, diperbandingkan yang tak bekerja. Guna menggapai keselarasannya tujuan, pimpinannya keorganisasian dapat membagikan kepeduliannya dengan membagikan kompensasinya, sebab kompensasinya ialah pembagian dari kaitan penimbangan balikkannya antar keorganisasi atas sumber pendayaan manusianya.

Di sebuah instansi, terkhususnya dunianya perbankan yang menuntut lingkungan kerjaan yang baik, perubahannya ialah perihal yang lazim. Berbagai perubahannya yang terlaksana di lingkungan bisnisnya, menuntut perbankannya guna melaksanakan kesesuaian atas rangkanya memenangkannya kompetisi. Begitu pun yang terlaksana di PT. Bank Sulselbar Cabang Rantepao, tuntutan nasabah, penginovasian keunggulan Bank pesaingnya serta perketatan bersaingnya pelayanan

antara Bank, selalu mendorong manajemen penyumberan pendayaan manusianya guna melaksanakan perubahan demi perubahannya. Perubahannya itu membawakan penuntutan yang meninggi atas tiap keanggotaannya instansi supaya melebihi tingkatan kinerjanya demi ikut perubahannya yang terlaksana.

Patut disadari bahwa pengaruhnya lingkungan kerja atas kinerja sangatlah erat keterkaitannya di proses pencapaiannya tujuan instansi. Dengan bahasa lainnya lingkungan kerjanya bisa memngaruhikan prestasi kerjanya karyawannya. Karyawannya akan bertugas dengan keproduktifan ataupun tak bergantung atas permotivasian, kepuasannya kerja, tingkatan stressnya, kondisinya fisikal pekerjaan, penekanan sosialnya serta perubahannya yang terlaksana yang memengaruhi kinerjanya karyawannya.

Kondisi ini pun terjadi di PT. Bank Sulselbar Cabang Rantepao karena untuk meningkatkan hasil kinerja suatu perusahaan, tergantung pada lingkungan kerjanya. Menurut hasil pengamatan peneliti sebelumnya pada saat melakukan kuliah kerja lapangan profesi pada PT Bank Sulselbar Cabang Rantepao selama 45 hari, peneliti melihat hubungan antara bawahan dengan atasan sangat harmonis, fasilitas sarana dan prasarana pun menurut peneliti sudah cukup memadai guna terciptanya lingkungan kerja yang baik dan harmonis bagi pegawai pada instansi tersebut, sehingga membuat kinerja para pegawai pada PT Bank Sulselbar cabang Rantepao menjadi mengalami peningkatan.

Berdasarkan penelitian peneliti setelah melakukan penelitian lebih lanjut dari sebelumnya, memang sudah peneliti buktikan dari penelitian yang dilaksanakan melalui penyebaran kuisisioner terhadap karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Rantepao bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada PT Bank Sulsesar Cabang Rantepao terkhusus dari Indikator Suasana Kerja

yang peneliti ambil dapat membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Rantepao tersebut.

Pada penelitian ini, indikator suasana kerja dengan pernyataan “suasana kerja yang tercipta aman dan tentram akan membuat karyawan merasa bersemangat dalam bekerja” memperoleh nilai sebesar 4,91. Indikator hubungan dengan rekan kerja dengan pernyataan “hubungan rekan kerja yang terjalin dengan baik dan harmonis akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja” memperoleh nilai sebesar 4,88. Sementara indikator fasilitas kerja dengan pernyataan “fasilitas yang telah disediakan oleh pihak kantor sudah sesuai dengan harapan karyawan” memperoleh nilai sebesar 4,31. Dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa indikator yang memiliki peranan terbesar dalam variabel lingkungan kerja yaitu indikator suasana kerja yang bisa memberikan efek positif dan mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Sebab dalam hal itu instansi meningkatkan suasana kerja yang menyenangkan serta suasana kerja yang nyaman bagi para pegawainya. Indikator yang paling rendah nilainya atau peranannya dalam variabel lingkungan kerja yaitu indikator fasilitas kerja yang telah disediakan oleh pihak kantor belum sesuai dengan harapan karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Rantepao, tetapi hal tersebut tidak menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Kasmawati (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sermani Steel Makassar” yang menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sermani Steel Makassar. Hasil penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian ini yang dilaksanakan

oleh Nurul (2020) yang mengatakan bahwasanya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar. Dan Menurut Chartika (2019) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Bank Sulselsbar Cabang Masamba. Begitupun hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Josephine dan Harjanti (2017) yang mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada PT.Trio Corporate Plastic (Tricopla). Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sihalohe dan Siregar (2019) pun menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan.

Berdasarkan atas penjelasan di atas, maka penulis telah melakukan penelitian lebih lanjut tentang kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, maka diajukan penelitian dengan judul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULSELBAR CABANG RANTEPAO"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Rantepao?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah yang telah dituliskan diatas ada tujuan yang diharapkan dapat dicapai dari hasil penelitian yang akan dilakukan ialah:

Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh pada Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Rantepao.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis berikut ini:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan pemahaman teoritis mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Rantepao.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharap menjadi bahan pertimbangan PT. Bank Sulsebar cabang Rantepao untuk mempertahankan kualitas kinerja karyawannya dan dapat dimanfaatkan sebagai sumber informasi terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi serta penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Griffin dalam Firmansyah, 2020). Dapat dikatakan bahwa manajemen mencakup unsur-unsur perancangan, pengattran, pengelolaan, tujuan yang mau dicapai manajemen. Oleh karena itu manajemen merupakan seni mengelola dan merencanakan sesuatu guna menggapai tujuannya. Menurut Handoko (2014) bergagasan bahwasanya sumber daya manusia ialah penempatan, rekrutmen, peningkatan, peneliharaan, serta menggunakan sumber daya manusia dalam menggapai tujuan perseorangan dan instansi.

Pendapat Hasibuan (2017) berpendapat bahwa sumber daya manusia ialah kepengetahuan yang mengelola keterkaitan dan peranan ketenagakerjaan supaya aktif dan efisien membantu mewujudkan tujuan instansi, staff dan penduduk. Berdasar pada berbagai gagasan pendapat para ahli diatas, bisa di simpulkan manajemen sumber daya manusia ialah sebuah hasil kelola sumber daya manusia sebuah instansi dengan cara lancar dan praktis guna bisa tergapainya tujuan instansi.

Berdasarkan definisi atas berbagai ahli diata bisa tersimpulkan bahwasanya manajemen ialah sebuah keilmuan yang mempelajari

terkait pengelolaannya sumber pendayaan keorganisasian dengan efektif serta efisien atas rangka menggapai tujuannya lewat proses perencanaannya, pengorganisasiannya, pengarahannya serta pengawasannya. Berikut fungsi manajemen, yaitu:

2.1.1 Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan ialah perihal memilih serta mengaitkan faktanya dan perihal menciptakan serta memakai pendugaan terkait waktu yang akan mendatang atas perihal mendeskripsikan serta perumusan aktivitas-aktivitas yang diusulkannya, yang dianggapkan butuh guna menggapai hasilnya yang diharapkan. Menurut Griffin dalam Hendra (2018) mengartikan perencanaan ialah prosesnya guna menyusun kerangkaan serta teknik-teknik menggapai tujuannya di waktu mendatang.

Menurut Nawawi dalam Hendra (2018) perencanaan ialah pemilahan ataupun penentuan tujuannya keorganisasian serta penetapan strateginya, kebijaksanaannya, programnya, proyeknya, metodenya, sistemnya, anggarannya serta standarisasinya yang diperlukan guna menggaoi tujuan. Menurut Hasibuan dalam Hendra (2018) perencanaan ialah sekumpulan ketetapan terkait kemauan serta berisikan pedomannya pelaksanaan guna menggapai tujuan yang diharapkan. Maka tiap rencananya terkandung dua pengunsuran, yakni tujuan serta pedomannya.

Berdasarkan definisinya itu bahwasanya krusialnya perencanaan ialah tahapan awalnya saat melaksanakan fungsinya manajemen, dibutuhkan mentalitas guna memilah sasarannya, kebijakanna, prosedurnya serta programnya yang dibutuhkan

guna menggapai apa yang dimaui di waktu yang mendatang. Oleh karna itu perencanaan perihal yang terutama diterdahulukan sebab perencanaan akan dapat diamati di waktu ke depan guna itu seluruh penindakan, kebijakannya direncanakannya lebih terdahulu dengan baik supaya dampak yang ditanggungnya cukup kecil.

2.1.2 Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian ialah sebuah proses penetapan, pengelompokan serta pengaturannya berbagai macam kegiatan yang dibutuhkan guna menggapai tujuan. Menurut Siagan dalam Hendra (2018) pengorganisasian ialah seluruhnya proses pengelompokannya manusia-manusia, peralatan, penanggungjawaban dan perwenangan sebagaimana mestinya hingga terhasikan sebuah keorganisasian yang bisa dipergerakkan jadi sebuah kesatuan di rangka pencapaian tujuannya yang sudah ditetapkan.

Dengan begitu pengorganisasian ialah mengalokasikan seluruh kerjaan tiap manusia-manusia yang terdapat di sebuah keorganisasian dengan membentuknya strukturisasi ataupun bagan keorganisasian yang dalamnya ada pembagiannya penugasan, hingga tak terjadi adanya tumpang tindih kerjaan supaya tujuan dapat terlaksanakan dengan baik.

2.1.3 Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan ialah penindakan ataupun aktivitas yang dilaksanakan oleh pemimpin guna mengawal serta melanjutkannya aktivitas yang ditentukan oleh pengunsuran perencanaan serta pengorganisasiannya supaya tujuannya bisa

tergapai. Menurut Siagan dalam Hendra (2018) pengarahan bisa terdefiniskan menjadi seluruhnya perusahaan, strateginya, tekniknya dan metodenya guna menunjang para anggota keorganisasian supaya ingin serta ikhlas kerja dengan baik demi tergapainya tujuan keorganisasian dengan efisien, efektif dan ekonomis.

Dari pengertian diatas bisa tersimpulkan bahwasanya sebuah pengarahan itu sangatlah dibutuhkan mengarahkan seluruh anggotanya guna bekerja supaya menggapai tujuan keorganisasian. Fungsi pengarahan ini ialah diibaratkan kuncinya stater mobil, maknanya mobil baru bisa berjalan jikalau kuncinya sudah melakukan fungsinya. Begitupun prosesnya manajemen akan terlaksana sesudah fungsinya pengarah ditentukan.

2.1.4 Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan ialah jadi proses penetapan, apakah yang mesti digapai yakni standarnya, apa yang sedang dilaksanakan yakni pelaksanaannya, menilaikan pelaksanaan selaras dengan perencanaan yakni selurus dengan standarisasi. Pendapat Siagan dalam Hendra (2018) pengawasan yakni prosesi pengeliatan dari terlaksananya keseluruhan aktivitas keorganisasian guna terjamin seluruh pekerjaan yang telah dilaksanakan berjalan selaras dengan rencananya yang sudah ditetapkan sebelum itu.

Pengawasan juga dapat diartikan sebagai proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia ialah kegiatan guna menggapai kesuksesan instansi, menggapai tujuan dan bermacam targetannya serta kesanggupannya menjalani bermacam rintangan, baik secara diluar ataupun didalam (Ulfatin, 2016). Sebutan manajemen sumber daya manusia selalu diselaraskan dengan sebutan manajemen personalia, manajemen sumber daya insiani, manajemen kestaffan, manajemen ketenagakerjaan, adaministrasi personil, dan bermaca sebutan lainnya (Suwatno, 2013). Manajemen sumber daya manusia ialah suatu process pada awalnya dari sebuah perancangan yang bertujuan guna memperkembangkan kemahiran yang dipunyainya orang dimana nantinya bakalan diperkembangkan serta diperoleh sumberdaya manusia yang tampil serta memperkualitas.

Manajemen sumber daya manusia ialah satu dari sekian bagian manajemen general yang tergolong bentuk-bentuk perancangan, pembahagian, pemelaksana serta perkendalian. Sebab sumber daya manusia teranggap semakin penting diperankannya pada mencapainya tujuan, jadi bermacam pengakalan dan penghasilan penelitian dalam jurusan sumber daya manusia terkumpulkan secra teratur dalam apa yang dikatakan dengan manajemen sumber daya manusia. Sebutan “manajemen” memiliki makna jadi sekumpulan pengetahuan mengenai bagaimana semestinya mengatur atau dikelola sumber daya manusianya. (Terry, 2015)

2.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendapat Jahari dan Sutikno (2018) Tujuan manajemen sumber daya manusia ialah satu dari sekian terutama didirikannya keorganisasian ialah guna menggapai tujuan. Upaya itu

terlaksanakan lewat pelaksanaannya beberapa macam penugasan. Beberapa macam tugas tersebut beda-beda, serta tugasnya itupun mesti dilaksanakan dengan efektif dan efisien guna membantukan keorganisasian menggapai tujuannya. Agar dapat efektif dan efisien, tugas tersebut mesti dilaksanakan oleh pegawai ataupun pelaksana yang benar, yang mempunyai kemahiran selaras dengan pembebanan tugas yang mesti dikerjakan, hingga para pelaksana mempunyai dukungan ataupun pemotivasian yang tinggi guna mengerjakannya. Selain terpengaruh oleh terdapatnya keselarasan dengan kemahiran, juga mesti selaras dengan pengganjaran yang diterimanya, serta tak terdapat penghambatan yang serius saat melaksanakannya pekerjaan.

2.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah sebagai berikut (Hasibuan, 2014)

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur modal karyawan baik vertikal maupun horizontal
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014) terdapat sebelas fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu berikut ini:

1. Perencanaan

Perencanaan ialah merancangkan ketenagakerjaan dengan efektif dan efisien supaya selaras dengan keperluan instansi atas mendorong diwujudkannya tujuan perusahaan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian ialah aktivitas guna mengorganisasikan seluruh karyawan dengan menentukan pembagian kerjanya, kaitan kerja, pendelegasian wewenang, intergrasian serta pengkoordinasian di bagian keorganisasian.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah aktivitas pengarahan seluruh pegawai, supaya ingin kerjasama serta kerja efektif dan efisien saat mendorong tergapainya tujuan instansi, pegawai serta kemasyarakatan.

4. Pengendalian

Pengendalian ialah aktivitas pengendalian seluruh karyawan supaya menaati aturan-aturan perusahaan serta bertugas selaras dengan rancangan.

5. Pengadaan

Pengadaan ialah prosesi pertarikan, penyeleksian, penempatannya, pengorientasian sert penginduksian guna menghasilkan karyawan yang selaras dengan keperluan instansi.

6. Pengembangan

Pengembangan ialah proses ditingkatkan kemahiran teknisi, teosritis, pengonseptual dan morel karyawan lewat pendidikan serta pelatihannya.

7. Kompensasi

Kompensasi ialah pembagian balasan jasa langsung serta tak langsung, berupa dana ataupun produk ke karyawannya atas pengimbalan jasa yang dibagikan ke perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian ialah aktivitas guna memersatukan kepentingannya instansi serta keperluan karyawannya supaya diciptakannya kerjasama yang selaras serta saling untung..

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan ialah aktivitas guna pemeliharaan ataupun peningkatan keadaan fisik mentalnya serta loyalitasnya karyawan supaya mereka ingin kerjasama sampai pension.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan ialah fungsional manajemen sumber daya manusia yang krusial serta perkuncian diwujudkan tujuannya sebab tanpa pendisiplinan yang baik susah diwujudkan yang maksimalnya.

11. Pemberhentian

Pemberhentian ialah terputusnya kaitan kerja manusia dari sebuah instansi. Pemutusannya ini dikarenakan oleh kemauan karyawannya, perusahaannya, pension serta penyebab lainnya.

2.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah penghidupan sosial, psikolog, serta fisik di perusahaan yang berpengaruh atas pekerjaannya dalam melakukan tugasnya. Kehidupan manusia tak terlepas dari beberapa kondisi kelingkungan sekitarnya, antaranya manusia dan lingkungannya terdapat kaitan yang sangatlah erat. Di perihal ini, manusia bakalan selalu berupaya guna beradaptasi dengan beberapa kondisi kelingkungan sekitarnya. Begitu pula perihal dengan saat melaksanakan tugas, karyawan jadi manusia tak bisa terpisahkan dari beberapa kondisi disekitaran tempatnya ia kerja, yakni lingkungan kerja. Saat melaksanakan tugas, tiap karyawan bakalan terinteraksi dengan beberapa keadaan yang ada di lingkungan kerja. Pendapat Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja ialah semuanya peralatan perkakas serta bahanan yang terhadapi lingkungan sekitarnya, yang mana manusia bekerja, metodenya, serta pengaturan kerjanya baik jadi perseorangan ataupun pengelompokan”. Pendapat Schultz (2012) menyatakan “Lingkungan atau kondisi kerja ialah keseluruhan pengaspekan fisik kerja,

psikologisnya kerja serta pengaturan kerja yang bisa memengaruhi kepuasannya kerja serta produktivitas kerjanya”. Sedangkan Pendapat Nitisemo (2009) menyatakan “Lingkungan kerja ialah keseluruhan sesuatu yang terdapat disekitaran kerjaan serta bisa memengaruhi karyawan saat melaksanakan tugas yang diberikan padanya”.

Di berbagai gagasan diatas, jadi bisa tersimpulkan bahwasanya lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang terdapat disekitaran karyawannya yang di saat bekerja, baik berupa fisiknya ataupun non fisiknya, yang bisa mempertingkatkan kinerjanya karyawan.

2.3.1 Manfaat Lingkungan Kerja

Pendapat Ishak dan Tanjung dalam Rahayu (2019), pemanfaatan kelingkungan kerja ialah membuat kegairahan kerjaan, hingga keproduktivitasan serta prestasinya kerja meninggi. Selain itu, pemanfaatan yang diperolehkan sebab kerja dengan manusia yang termotivasikan ialah kerjaan bisa diselesaikan dengan benar, yang maknanya kerjaan terselesaikan selaras standarisasi yang akan terpantau oleh manusia yang berkaitan, serta tak akan mempertimbulkan terlalu banyaknya pengawasannya dan semangatnya perjuangan yang meninggi.

Pendapat Bambang dalam Rahayu (2019), lingkungan kerja ialah satu dari sekian pemfaktor yang memengaruhi kinerjanya suatu pegawai. Pegawai yang bertugas dengan optimal akan menciptakan kinerjanya yang baik, kebalikannya jikalau pegawainya kerja di perlingkungan kerja yang tak memadai serta tak mendorong guna kerja dengan optimal akan membuatkan pegawainya yang berkaitan jadi pemalas, mudah kelelahan hingga kinerjanya pegawai itu akan merendah.

2.3.2 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bisa dibagikan jadi berbagai pembagian ataupun dapat dikatakan pula pengaspekan pembentukan lingkungan kerja, pembagian itu bisa teruraikan berikut ini (Simanjuntak dalam Rahayu, 2019) :

- a. Pelayanan Kerja : Pelayanan karyawannya ialah pengaspekan penting yang mesti dilaksanakan oleh tiap instansi atas ketenagakerjaan. Pelayanan yang bagus dari instansi akan menghasilkan karyawannya lebih menggairahkan saat bekerja, memiliki perasaan penanggungjawaban saat mengerjakan kerjanya, dan bisa selalu menjagakan nama baiknya instansi lewat keproduktivitasan kerjanya serta pertingkahluannya.
- b. Keadaan kerja : Keadaan kerjanya karyawan ada baiknya diusahakannya oleh manajemen instansi dengan baik supaya timbulnya perasaan aman saat bekerja guna karyawannya, keadaan kerja ini contohnya penerangannya yang mencukupi, suhu udaranya yang benar, perbisingan yang bisa terkendalikan, pengaruh warnanya, ruangan gerakanya yang dibutuhkan serta keamanan kerjanya karyawan.
- c. Hubungan Karyawan : Hubungan karyawan akanlah sangat menetapkan saat memperoleh keproduktivitasan kerjanya. Perihal ini dikarenakan sebab terdapatnya kaitan antar pemotivasian dan semangatnya serta kegairahannya kerja dengan kaitan yang berkonduktivitas antar sesamanya karyawan saat bertugas, ketidakserasiannya kaitan antara karyawan

bisa mengurangi motivasinya serta gairahnya yang dampaknya akan bisa mengurangi keproduktivitasan kerjanya.

2.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Pendapat Mangkunegara (2013), menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja :

- a. Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi faktor lingkungan tata ruang kerja dan faktor kebersihan dan kerapian kerja.
- b. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan sosial, statussosial, hubungan kerja, dan sistem informasi.
- c. Kondisi psikologis lingkungan kerja yang meliputi rasa bosan dan keletihandalam bekerja.

2.3.4 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Terdapat dua faktor-faktor lingkungan kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal, adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan Internal

Jika menyurvei susunannya ataupun pemfaktoran yang krusial atas keadaan kerja di kantor terdiri:

- a. Penerangan ataupun pencahayaan yang cukup ialah penimbangan yang paling krusial atas pemfasilitasan kantor sebab banyaknya ketidakberesannya kerjaan kantor dikarenakan penerangannya yang tidak baik.
- b. Warna, warna tak saja memperindah kantor tapi pun memperbaiki keadaan-keadaan dalam melaksanakan tugas kantor tersebut serta orang dipengaruhi

sebagian oleh terdapatnya pewarnaan, pengombinasian warna yang selaras akan timbul keindahan, penyemangatan serta gairah kerja.

- c. Musik, secara psikologis musik krusial guna memperingan lelahnya fisik serta pengamatan, mengurangi tegangnya syaraf dan menjadikannya karyawan merasa santai.
- d. Udara, udara di sebuah kantor pun krusial, sebab biasanya kantor-kantor saat ini banyak memakai AC yang mengatur kondisi udara.
- e. Suara, kantor yang memiliki peredaman suara ialah kantor yang efisien, suaranya yang tak gaduh akan menyenangkan serta timbul gairah kerja yang baik. Sebab suara yang gaduh akan mengganggu sehat dan mentalnya manusia, sedangkan pengaruhnya atas kerja ialah penggangguan atas konsentrasi serta mengurangi ketelitian saat mengerjakan tugas.
- f. Keamanan, di suatu kantor mesti mempunyai fasilitas-fasilitas pengamanan guna jaga-jaga contoh peralatan pemadaman kebakaran, sirine, keran air serta pintu darurat. Dan itu, mesti juga memiliki ketenaga keamanan kantor.
- g. Kebersihan, di suatu kantor mesti terutamakan, baik dalam ruangnya ataupun disekitaran gedungnya. Guna senantiasa kantor jadi bersih, jadi peralatan pembersihnya mesti cukup, mesti tersedia ketenagapembersihan (*cleaning service*).

2. Faktor Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal adalah lingkungan yang berada diluar organisasi saling mempertukarkan sumber dayanya dengan organisasi tersebut dan tergantung satu sama lain, perusahaan yang berpengaruh tidak langsung terhadap kegiatan perusahaan. Lingkungan eksternal meliputi variabel-variabel di luar organisasi yang dapat berupa tekanan umum dan tren di dalam lingkungan sosial ataupun faktor-faktor spesifik yang beroperasi di dalam lingkungan kerja (industri) organisasi.

Lingkungan eksternal terdiri atas unsur-unsur diluar organisasi yang sebagian besar tidak dapat dikendalikan dan berpengaruh dalam pembuatan keputusan oleh manajer. Organisasi mendapatkan masukan-masukan yang dibutuhkan, seperti bahan baku, dana tenaga kerja dan energi dari lingkungan eksternal, mentransformasikan menjadi produk dan jasa, kemudian memberikan sebagai keluaran-keluaran kepada lingkungan eksternal.

Lingkungan eksternal perusahaan dapat dibedakan menjadi:

- a. Lingkungan eksternal makro adalah lingkungan eksternal yang berpengaruh tidak langsung terhadap kegiatan usaha
- b. Lingkungan eksternal mikro adalah lingkungan eksternal yang berpengaruh langsung terhadap kegiatan usaha.

Dari uraian diatas, diketahui betapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai ataupun karyawan dalam

melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya karena lingkungan kerja adalah lingkungan yang erat dan langsung mempengaruhi diri kita dan merupakan kenyataan yang pertama dijumpai oleh pegawai atau karyawan. Dengan lingkungan kerja yang bersih, tenang, nyaman pegawai ataupun karyawan akan merasa lega dan betah dalam melaksanakan pekerjaan dan akan menyenangi tempat dimana ia bekerja.

2.3.5 Indikator Lingkungan Kerja

Ada tiga perindikatoran yang memengaruhi atas lingkungan kerja pendapat (Robbins, 2013) yaitu :

a. Suasana Kerja

Tiap karyawan memiliki kemauan suasana kerjanya yang menyenangkannya, suasana kerjanya yang kenyamanannya contoh pencahayaannya ataupun penerangannya yang jelas, suara yang tak bising serta menenangkan, dan keamanannya saat kerja.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Satu dari sekian pemfaktoran yang bisa memengaruhi karyawan tetap di sebuah keorganisasian ialah terdapatnya kaitan harmonisasi serta kekeluargaannya ialah satu dari sekian pemfaktoran yang memengaruhi kinerjanya karyawan.

c. Fasilitas Kerja

Disediakannya fasilitasnya kerja yang lengkap, meskipun tak baru ialah satu dari sekian pemfaktoran yang bisa memengaruhi kinerjanya karyawan.

2.4 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016) menegaskan bahwasanya “istilahnya kinerja bersumber atas kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai manusia). Pengertiannya kinerja ialah hasil kerjaan dengan kualitasnya serta kuantitas yang dicapai oleh pegawainya saat melakukan tugasnya selaras dengan penanggungjawaban yang dibebankan kepada dia (Mangkunegara, 2016).

Pendapat Edision (2016) menyebutkan Kinerja ialah hasil atas sebuah prosesi yang teracu serta terukur di waktu-waktu tertentu berdasar ketetapan ataupun penyepakatan yang sudah ditentukan sebelum itu”. Sementara Pendapat Bangun (2012) mengatakan bahwasanya “Kinerja (*performance*) ialah hasil kerjaan yang dicapai manusia berlandaskan syarat kerja (*job requirement*)”.

Kinerja dijadikannya cerminan kemahiran serta keterampilan saat pekerjaan tertentu yang akan berpengaruh atas keuntungan di instansi. Pendapat Sutrisno (2016) kinerja ialah keberhasilan manusia saat melakukan tugasnya, hasil kerjanya yang bisa dicapai oleh seorang atau kelompok manusia di sebuah keorganisasian selaras perwenangan serta penanggungjawaban masing-masingnya ataupun terkait cara seorang diharapkannya bisa berfungsi serta bersikap selaras dengan tugasnya yang sudah di berikan kepadanya dan kuantitasnya, kualitasnya dan masa nya yang dipergunakan saat melaksanakan tugas. Berdasar berbagai definisi yang dikemukakan oleh berbagai ahli bisa disimpulkan kinerja ialah hasil kerja dengan kualitas dan kuantitasnya yang diperoleh manusia saat melakukan atau melaksanakannya tugas pokok dan penanggungjawaban di masa

tertentunya selaras dengan yang dibebankan ataupun diberatkan kepadanya.

Berdasarkan gagasan para ahlinya itu terdefiniskan kinerja jadi hasil kerja yang dicapai oleh perseorangan yang diselaraskan dengan peranan ataupun tugas seseorang itu di sebuah keorganisasian yang dikaitkan dengan sebuah ukurannya, penilaiannya ataupun standarisasi tertentu dari keorganisasian yang mana orang itu bekerja.

Robbins dalam (Andini, 2021) menjelaskan konsep penilaian kinerja dapat berupa:

1. Penilaian sikap, berhubungan dengan penilaian watak dan karakter seseorang,
2. Penilaian perilaku, menilai seseorang dalam bertindak
3. Penilaian hasil, penilaian yang memfokuskan pada hasil kerja yang telah dikerjakan seseorang dalam bekerja.
4. Penilaian kontigensi, pendekatan ini sering dikaitkan pada situasi yang diperkirakan akan terjadi ataupun tidak terjadi

2.4.1 Dampak kinerja Karyawan

Rivai dalam (Andini, 2021) mengemukakan manfaat pengelolaan kinerja karyawan yaitu:

- 1) Terciptanya kesempatan perbaikan prestasi yang bertujuan meningkatkan kinerja
- 2) Membantu dalam pengambilan keputusan terkait penempatan dalam promosi
- 3) Bahan evaluasi dan juga perbaikan kinerja
- 4) Menjadi konsep pelatihan dalam pengembangan karyawan

- 5) Berlangsungnya komunikasi dan pertukaran informasi sebagai wujud umpan balik yang berdampak pada kemajuan dan peningkatan bersama antar karyawan dan juga perusahaan

2.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Wibowo dalam (Nelfianti, Yuniasih , & Wibowo, 2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Berorientasi pada manfaat organisasi
- 2) Keakuratan dalam pengambilan keputusan serta tindakan
- 3) Manajemen sumber daya manusia yang optimal
- 4) Pengimplementasian program untuk efektivitas organisasi
- 5) Peran manajerial dalam proses pelaksanaan kerja
- 6) Kepuasan akan desain kerja
- 7) Pelaksanaan fungsi operasional manajemen kinerja
- 8) Budaya organisasi yang baik
- 9) Efektivitas kerja sama tim

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Agung dalam (Andini, 2021) adalah:

- 1) Kualitas Kerja

Pengukuran Capaian menjadi sebuah hal penting dengan melihat kualitas dari setiap pekerjaan yang dilakukan.

- 2) Kuantitas Kerja

Terkait dengan kemampuan dalam mencapai target dengan jumlah yang telah ditentukan atau bahkan melampaui jumlah yang telah ada.

- 3) Ketepatan Waktu

Kinerja yang maksimal adalah kinerja yang memahami tentang pengelolaan waktu yang seefisien mungkin.

4) Efisiensi

Proses pelaksanaan yang dapat mempertimbangkan hasil dan juga biaya yang telah disiapkan.

5) Perilaku Kerja

Model kerja jaryawan dalam menjalankan aktifitas dan juga tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

2.5 Tinjauan Empirik

Tinjauan empirik atau kajian penelitian sebelumnya yang dipergunakan sebagai acuan dan kepustakaan untuk memahami fokus penelitian dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang ada keterkaitan pada penelitian ini adalah:

Tabel 2.1 Tinjauan Empirik

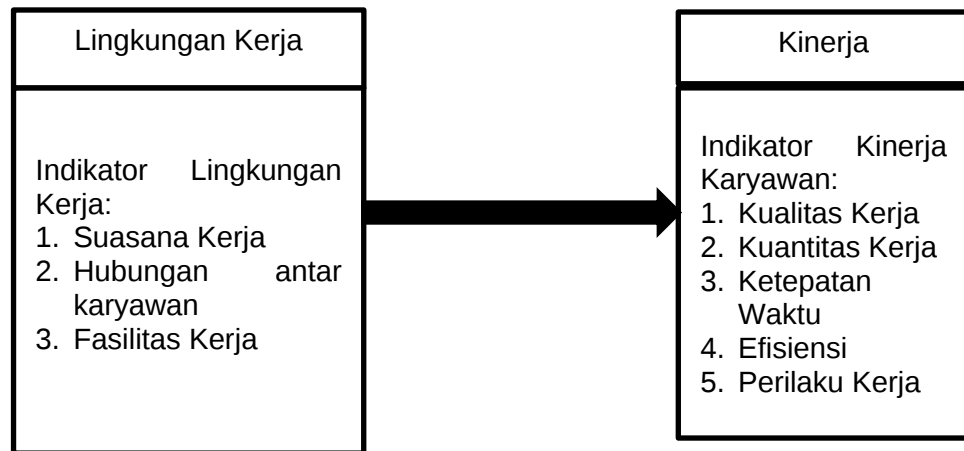
No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel yang diamati	Hasil Penelitian
1	Tetiana Ovia Rahayu (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Maduiun Tahun 2019	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan

				persentase 48,5%.
2	Nurul Islamiyah (2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar	Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Indra Wandi Sitanggang (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	Hasil Penelitian ini menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan.

4	Kasmawati (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sermani Steel Makassar	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sermani Steel Makassar
5	Sindi Chartika (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba	Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba.

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

2.6 Kerangka Pikir



Gambar 2.1

Kerangka Pikir

2.7 Definisi Operasional

Pada penelitian ini menetapkan dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel tidak terikat (independen) yang digunakan pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan. Adapun definisi operasional dari tiap-tiap variabel dalam penelitian ini ialah:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah kehidupan sosialnya, psikologinya, serta fisiknya di instansi yang berdampak atas pegawainya saat melakukan pekerjaannya.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja jadi hasil kerja yang dicapai oleh manusia yang diselaraskan dengan peranan ataupun tugasnya manusia itu di sebuah keorganisasian yang dikaitkan dengan sebuah

pengukuran, penilaian ataupun standarisasi tertentu dari keorganisasian yang mana manusia bertugas.

2.8 Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pikir diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H_1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Rantepao.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian jenis kuantitatif deskriptif yang akan melihat pengaruh variabel *dependen* dan variabel *independen*. Variabel *dependen* dalam penelitian ini ialah Kinerja Karyawan, sementara variabel *independen* pada penelitian ini ialah Lingkungan Kerja. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan program *Software* SPSS 23 yang bertujuan menguji teori, menunjukkan hubungan antara variabel, memberikan deskripsi statistik, dan kemudian menghasilkan kesimpulan atas hasil yang diperoleh.

3.2 Tempat dan Waktu

Lokasi dan waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan di Kantor PT Bank Sulselbar Cabang Rantepao selama 2 bulan (Agustus hingga September 2022).

3.3 Populasi

Menurut Margono (2020) populasi ialah keseluruhannya objek penelitian yang tergolong dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, penilaian tes atau kejadian-kejadian jadi asalan data yang mempunyai karakter ditentukan di suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini yakni karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Rantepao. Jumlah populasi penelitian ini adalah sebesar 35 orang.

3.4 Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode purposive sampling, ialah penentuan sampel sesuai dengan kriteria tertentu. Adapun kriteria dalam penelitian ini diantaranya: Seluruh karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Rantepao terkecuali pimpinan, satpam, dan tenaga kebersihan.

Tabel 3.1

Kriteria Pengambilan Sampel

No.	Kriteria Penelitian	Jumlah
1.	Populasi penelitian pada PT Bank Sulselbar cabang Rantepao	35
2.	Pimpinan, Satpam, Tenaga Kebersihan	(3)
	Sampel Penelitian	32

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti maka terpilih sebanyak 32 responden pada PT Bank Sulselbar cabang Rantepao yang dijadikan sampel untuk penelitian.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka-angka yang berkaitan dengan persoalan yang diulas dalam penelitian ini.

Penggunaan data pada penelitian ini ialah:

1. Data Primer

Data primer ialah data yang dihasilkan langsung oleh peneliti melalui penggunaan instrumen penelitian yang diisi oleh responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan pendukung data yang tersedia baik berupa dokumen website ataupun dokumen-dokumen lainnya.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Peneliti memakai teknikal penyatuan data yakni dengan teknik survei berupa kuesioner, dengan membuat sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang disebar untuk diisi oleh responden. (Sugiyono, 2018). Dapat dilakukan dalam bentuk kuisisioner offline maupun online yang dikirimkan melalui google form kepada setiap responden.

3.7 Pengukuran Variabel

Variabel penelitian yang dipergunakan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas yakni variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas pada penelitian ini ialah Reward dan Punishment yang akan diujikan pada variabel terikat.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat ialah variabel yang dipengaruhi pada variabel lainnya. Variabel terikat pada penelitian ini ialah Kinerja Karyawan yang akan dilihat pengaruhnya oleh Reward dan Punishment.

Skala Likert ditaksir guna mengukur sekuat apa subjek disetuju atau tak disetuju pakai pernyataan skala lima titik yang dipergunakan guna menilai ukuran sikap maupun persepsinya manusia tentang suatu peristiwa. Dengan memakai skala likert, variabel dipaparkan menjadi indikator variabel. Indikator itu dibuat jadi tumpuan guna mempersusun item-item instrument seperti pernyataan.

Tabel 3.2
Pengukuran Variabel Skala Likert

Variabel	Indikator	Skala
X = Lingkungan Kerja	1. Suasana Kerja 2. Hubungan antar Karyawan 3. Fasilitas Kerja	Likert
Y = Kinerja Karyawan	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efisiensi 5. Perilaku Kerja	Likert

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

3.8 Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti memakai skala Likert (*Likert's Summated Raitings*). Pendapat Sugiyono (2013:132) skala likert diperuntukkan guna menilai ukuran perilaku, gagasan, dan pandangan seseorang atau sekelompok manusia terkait peristiwa sosial. Skala Likert ditaksir guna mengukur sekuat apa subjek disetujui atau tidak disetujui dengan pernyataan skala lima titik yang dipergunakan guna menilai ukuran sikap maupun persepsinya manusia tentang suatu peristiwa. Dengan memakai skala likert, variabel dipaparkan menjadi indikator variabel. Indikator itu yang dibuat sebagai tumpuan guna mempersusun item-item instrumen seperti pernyataan.. Instrumen penelitian memakai kuesioner yang disebarkan valid atau reliabel. Ada dua alasan peneliti memakai skala likert, alasan utama ialah mempermudah responden guna

menjawab kuesioner apa setuju atau tidak disetujui dengan pernyataan yang terajukan. Alasan berikutnya ialah skala ini gampang dipahami responden.

Tabel 3.3

Skor Penilaian Skala Likert

Bobot	Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Cukup Setuju
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

3.9 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini digunakan dengan konsep kuantitatif yang menguji hubungan antar variabel dengan menggunakan bantuan statistik serta olah data dengan software. Tujuan dari analisa data ini yaitu guna menginterpretasikan pendataan yang terkumpul dan menarik kesimpulan.

3.9.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas yakni konsep dalam melihat kualitas data yang diperoleh peneliti dalam melihat kesesuaian laporan yang terjadi pada kegiatan penelitian terkait dengan kinerja kuisisioner yang digunakan sebagai instrumen atau alat penelitian.

b. Uji Reliability

Uji ini bertujuan guna mengamati realibility suatu kuisisioner yang digunakan peneliti dengan melihat nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,6.

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini berupa:

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan guna mengamati pendataan yang berdistribusikan, apa normal atau tidaknya dengan mempergunakan analisis non parametik kolmogorof yang selanjutnya melihat signifikan yang ada.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah dengan menggunakan uji *Durbin Watson* (DW).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini melihat residual antar variabel independen dengan nilai signifikan antar variabel independen jika lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilaksanakan dengan berbagai pendekatan, yakni analisa linear berganda, uji parsial antar variabel independen terhadap variabel dependen, dan uji koefisien determinasi (r^2).

a. Uji Parsial (t)

Digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh satu variabel independent terhadap variabel dependen. Pengujian ini menjelaskan besar pengaruh variabel dalam menjelaskan variabel terikat, dengan taraf signifikansi 5%. Adapun kriteria pengukurannya yaitu;

- 1) Jika taraf signifikansi $> 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika taraf signifikansi $< 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Setelah melakukan uji hipotesis yang pertama yaitu Uji Parsial (t) peneliti kemudian melakukan uji hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat dari persamaan pengujian berikut;

$$Y = a + bX + e$$

Dengan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Lingkungan Kerja

e = error

b. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinan (r^2) juga dikenal sebagai koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*). Koefisien determinasi dirancang guna memperkirakan kekuatan sebesar apa persentase variasi variabel bebas

(independen) pada model regresi linear berganda pada saat menguraikan variabel terikat (dependen).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden Penelitian

Karakteristik responden dihasilkan dari penyebaran kuesioner kepada 32 pegawai pada PT Bank Sulselbar Cabang Rantepao. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner penelitian maka diperoleh karakteristiknya responden berdasar atas jenis kelaminnya, lama bekerja dan Pendidikan terakhirnya. Adapun rincian karakteristiknya responden berikut ini:

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsinya karakteristik responden berdasar atas jenis kelamin dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		JENISKELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	18	56.3	56.3	56.3
	Perempuan	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas bisa diamati bahwasanya responden dari peneliti yakni 32 orang, dan responden berjenis kelamin laki-laki 18 orang dengan persentase sebesar 56,3% dan perempuan 14 orang dengan persentase sebesar 43,8%.

2. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun deskripsi responden berdasarkan pada lama bekerjanya yaitu:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMABEKERJA		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	19	59.4	59.4	59.4
	6-10 TAHUN	8	25.0	25.0	84.4
	11-20 TAHUN	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabel diatasnya bisa terlihat bahwa respondennya yang sudah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 19 responden dengan persentase sebesar 59,4%, bekerja 6-10 tahun sebanyak 8 responden dengan persentase sebesar 25%, dan 11-20 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 15,6%.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun deskripsi respondennya berdasar pada pendidikan terakhir yaitu:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

LATARBELAKANGPENDIDIKAN		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SEDERAJAT	10	31.3	31.3	31.3
	D3	1	3.1	3.1	34.4
	S1	18	56.3	56.3	90.6
	S2	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabelnya 4.3 diatas terlihat respondennya dengan Pendidikan Terakhir SLTA/Sederajat sebanyak 10 responden dengan persentase sebesar 31,3%. Responden dengan pendidikan D3 sebanyak 1 responden dengan persentase sebesar

3,1%, respondennya dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 18 responden dengan persentase sebesar 56,3%. Dan responden dengan latar pendidikan S2 sebanyak 3 responden dengan persentase sebesar 9,4%.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja fisik adanya tiga poin pertanyaan dapat digambarkan berikut ini:

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics		
	N	Mean
X1.1	32	4.91
X1.2	32	4.88
X1.3	32	4.31
Valid N (listwise)	32	

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan pada hasil tabelnya 4.4 menunjukkan pada variabel lingkungan kerja rata-rata penilaian tertinggi dihasilkan pada pernyataan pertama dengan nilai 4,91 yang berarti Suasana kerja yang ada di PT Bank Sulselbar Cabang Rantepao sudah sesuai dengan penilaian dan harapan pegawai pada instansi tersebut.

2. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai adanya lima poin pertanyaan dapat digambarkan berikut ini:

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Statistics		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
N	Valid	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.44	4.63	4.69	4.47	4.53

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabelnya 4.5 memperlihatkan pada variabelnya kinerja pegawai rata-rata nilai tertinggi diperoleh pernyataan ketiga dengan nilai 4.69 yang berarti pegawainya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Instrument di penelitiannya dapat disebutkannya valid jikalau koefisiensi koleransi r hitungnya melebihi besarannya diperbandingkan atas koefisiensi koleransi r tabelnya pada taraf signifikansi tertentu. Di penelitiannya itu memakaikan tarafan sugnifikansinya sebanyak 5%. Ataupun 0,5 jadi diperoleh penilaian r tabelnya sebanyak 0,2656 atas jumlah responden sebanyak 32 responden. Hasilan pengujian validitasnya dapat dilihat berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No.	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,837	0,3388	Valid
2.	X1.2	0,749	0,3388	Valid
3.	X1.3	0,676	0,3388	Valid

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabelnya 4.6 hasil pengujian variabelnya lingkungan kerja menunjukkan bahwa keseluruhan poin pernyataan pada variabel tersebut mempunyai penilaian r hitungnya $> r$ tabelnya. Jadi daripada itu keseluruhan poin pernyataannya pada variabel Lingkungan Kerja dapat dinyatakan Valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No.	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Y1.1	0,690	0,3388	Valid
2.	Y1.2	0,828	0,3388	Valid
3.	Y1.3	0,811	0,3388	Valid
4.	Y1.4	0,862	0,3388	Valid
5.	Y1.5	0,644	0,3388	Valid

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabelnya 4.7 hasil pengujian validitasnya variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa penilaian r hitungnya $> r$ tabelnya. Maka dari itu keseluruhan poin pernyataan pada variabel kinerja pegawai bisa disebutkannya valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitasnya dapat dilakukannya pakai pengujian ini dilakukan uji Cronbachs Alpha pada masing-masing variabel. Cronbach Alpha menunjukkan bahwa nilai yang dapat diterima dari pernyataan kuesioner adalah $> 0,06$.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja	0,789	Reliabel
2.	Kinerja Pegawai	0,824	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan atas tabelnya 4.8 hasilan pengujian realibilitas variabel menunjukkan nilai Cronbach alpha masing-masing variabel sebagai berikut: variabelnya Lingkungan Kerja sebesar 0,789, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,824. Nilai Cronbach alpha dari setiap variabel > 0.6 , jadi dari itu bisa disimpulkan bahwasanya tiap variabelnya reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitasnya adalah guna mengujikan apa analisis pada modelan regresinya variabel gangguan ataupun residualnya berdistribusi normal. Uji normalitasnya yang digunakan dalam penelitiannya ini yaitu uji statistic One-Simple Kolmogorov-Smirnov Test. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 berarti pendataan akan berdistribusikan normal. Hasil pengujian normalitas bisa diperlihatkan di tabelnya dibawah ini.

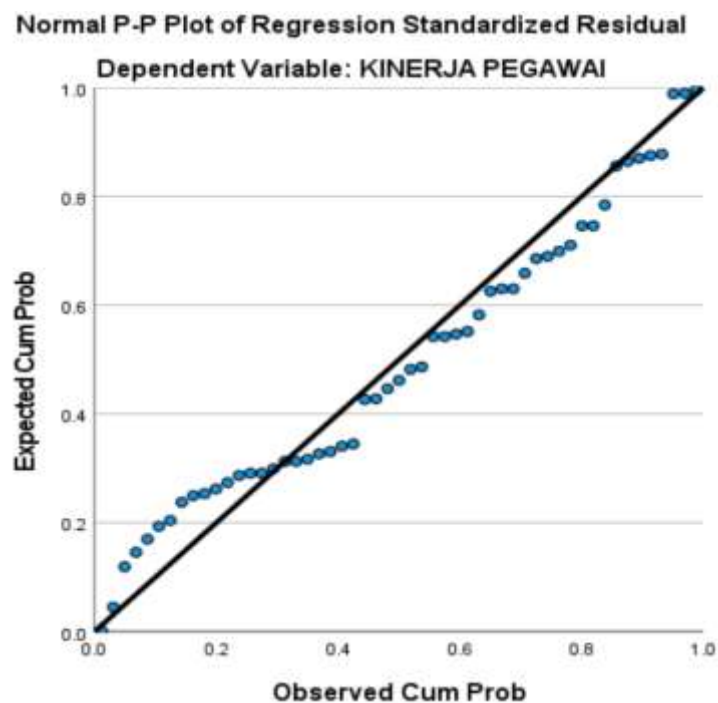
Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58076183
Most Extreme Differences	Absolute	.196
	Positive	.130
	Negative	-.196
Test Statistic		.196
Asymp. Sig. (2-tailed)		.103 ^c

Sumber: Output SPSS, 2022

Pada tabel 4.9 diatas, bisa diperlihatkannya nilai signifikannya yaitu $0,103 > 0,05$ sehingga bisa dikatakan bahwasanya dalam uji normalitas pendataan yang diperoleh berdistribusi normal.



Gambar 4.1 Grafik Normal P-P Plot

Sumber: Output SPSS, 2022

Pada gambar 4.1 diatas bisa dilihat bahwasanya titiknya tersebar pada sekitaran garisnya serta mengikuti garisnya, sehingga disimpulkan variabel penelitiannya ini bisa terdistribusikan normal melalui pengujian normalitasnya.

2. Uji Autokorelasi

Pengujian multikolinearitasnya menggunakan penilaian tolerance serta variance inflation factor. Penilaian tolerance $< 0,10$ serta nilai VIF < 10 menunjukkan tidaknya terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.555 ^a	.308	.285	1.607	1.575

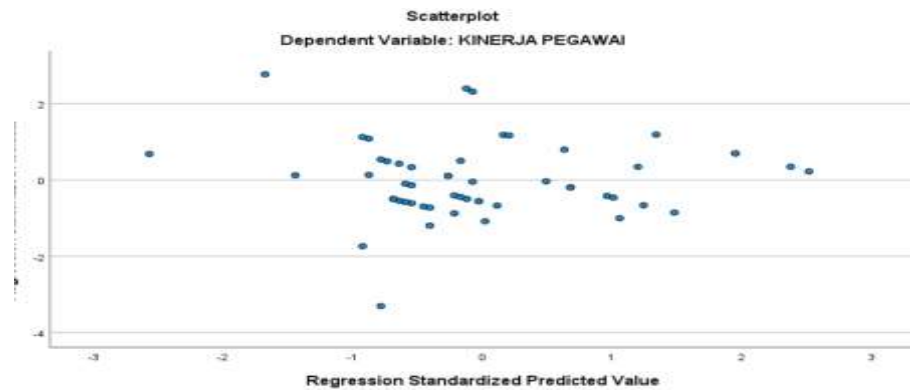
Sumber: Output SPSS, 2022

Dari tabel 4.10 yang telah diolah oleh peneliti dengan memperhatikan nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,575 yaitu hasilnya berada di antara nilai 1.55–2.56, sehingga oleh karena itu dapat dikemukakan simpulannya bahwa model regresi terbebas dari autokorelasi.

3. Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari melakukan uji ini untuk melihat apakah terdapat ketidak samaan variabel dalam model regresi. Pengujian ini menggunakan grafik plotnya diantara penilaian prediksinya (ZPRED) dan penilaian (SRESID). Jikalau pada pemolaan ditentukan, misal titik-titik berdistribusi dan dibawahnya angka 0 terhadap sumbunya Y dan tak terdapat pemolaan yang jelas, jadi disebutkanlah tidak

terjadinya heteroskedastisitas. Hasil pengujian diamati dibawah ini



Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan pada gambaran diatasnya yang menggambarkan variabelnya data penelitiannya yang berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dapat diartikan tidak terjadinya heteroskedastisitas atas faktor-faktor yang dipergunakan pada pengujian. Tidak adanya pemolaan yang menjelas, dan titik-titiknya tersebar keatas dan kebawah angkanya 0 terhadap sumbu Y.

4.5 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Pada pengujian ini, dilaksanakannya pengujian parsial untuk melihat pengaruh setiap variabel dependen menggunakan tingkat signifikan 5%. Dengan tingkat signifikan $< 0,05$. H_0 ditolak dan H_a diterimanya, yang artinya variabelnya independent berpengaruh atas variabelnya dependen. Nilai pengujian t dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 4.11
Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.914	.368
LINGKUNGAN_KERJA	3.657	.001

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber: Output SPSS, 2022

Hasil dari pengujian ini memperlihatkan bahwasanya t hitungnya lingkungan kerja fisik ialah sebesar $3,657 > t$ tabel $1,69389$ pada signifikansinya $0,001 < 0,05$. Perihal ini memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerjanya memengaruhi secara positif dan signifikan atas kinerja pegawai pada PT Bank Sulselbar Cabang Rantepao.

Dalam pengujiannya Regresi Linear Sederhana bisa diamati melalui tabelnya dibawah ini:

Tabel 4.12
Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.554	4.984		.914	.368
LINGKUNGAN_KERJA	1.291	.353	.555	3.657	.001

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber: Output SPSS, 2022

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4,554 + 1,291X$$

Berdasarkan pada hasil persamaannya uji regresi linear sederhana bisa diketahui bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 4,554 yang berarti jikalau variabel lingkungan kerja ialah 0, jadi variabel kinerja pegawai pada PT

Bank Sulselbar Cabang Rantepao akan tetap konstan sebesar 4,55

- b. Nilai konstanta sebesar 4,554 yang berarti jikalau variabel lingkungan kerja ialah 0, jadi variabel kinerja pegawai pada PT Bank Sulselbar Cabang Rantepao akan tetap konstan sebesar 4,554.
- c. Koefisien regresi X sebesar 1,291 yang berarti lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sulselbar Cabang Rantepao. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka akan mengalami kenaikan kinerja pegawai pada PT Bank Sulselbar Cabang Rantepao sebesar 1,291.

2. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Guna diketahui besaran kontribusinya variabel bebasnya yakni lingkungan kerja fisik (X1) atas variabel terikatnya yakni kinerja pegawai (Y) digunakan nilai r^2 . Koefisien determinasinya dipergunakan untuk menghitung besarannya pengaruhnya ataupun kontribusinya variabel bebas atas variabel terikatnya. Dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.555 ^a	.308	.285	1.607	1.575

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan dari hasil pengujian koefisien determinasinya atas tabel 4.13, dapat diamati besarnya kontribusi yang telah diberikan

variabel bebas (X) yaitu lingkungan kerja atas kinerja pegawai (Y) yaitu produktifitas pegawai sebesar 0,308. Dalam hal ini menjelaskan bahwa tingkat pada instansi variabel kinerja pegawai bisa dipaparkan dengan baik melalui perubahan pada variabel lingkungan kerja sebesar 30,8% sedangkan sisaannya dipengaruhi oleh pempfaktoran lainnya.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan pada hasil penelitian ini variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawainya memperlihatkan hasil variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Bank Sulselbar Cabang Rantepao. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Nitisemo dalam Nuraini, 2013). Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja. Karena lingkungan kerja memiliki peranan yang sangatlah penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada para pegawai, dengan diadakannya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman hingga memengaruhi peningkatan kerja pegawainya.

Pada penelitian ini, indikator suasana kerja dengan pernyataan “suasana kerja yang tercipta aman dan tentram akan membuat karyawan merasa bersemangat dalam bekerja” memperoleh nilai sebesar 4,91. Indikator hubungan dengan rekan kerja dengan pernyataan “hubungan rekan kerja yang terjalin dengan baik dan harmonis akan membuat

karyawan nyaman dalam bekerja” memperoleh nilai sebesar 4,88. Sementara indikator fasilitas kerja dengan pernyataan “fasilitas yang telah disediakan oleh pihak kantor sudah sesuai dengan harapan karyawan” memperoleh nilai sebesar 4,31. Dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa indikator yang memiliki peranan terbesar dalam variabel lingkungan kerja yaitu indikator suasana kerja yang bisa memberikan efek positif dan mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Sebab dalam hal itu instansi meningkatkan suasana kerja yang menyenangkan serta suasana kerja yang nyaman bagi para pegawainya. Indikator yang paling rendah nilainya atau peranannya dalam variabel lingkungan kerja yaitu indikator fasilitas kerja yang telah disediakan oleh pihak kantor belum sesuai dengan harapan karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Rantepao, tetapi hal tersebut tidak menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Kasmawati (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sermani Steel Makassar” yang menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sermani Steel Makassar.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat di simpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Sulselbar Cabang Rantepao. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai di PT. Bank Sulselbar Cabang Rantepao.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini penulis memberikan saran sebagai bagi PT. Bank Sulselbar Cabang Rantepao berikut ini:

Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di PT. Bank Sulselbar Cabang Rantepao dengan cara menciptakan suasana kerja yang lebih ditingkatkan lagi kenyamanannya, fasilitas pekerjaan yang lengkap, serta hubungan kerja lebih dipererat antar sesama atasan dan bawanan. Meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan dorongan lisan dan pemahaman kerja kepada karyawan serta melakukan pelatihan agar kompetensi yang dimiliki karyawan baik. Sehingga apabila kinerja karyawan baik maka akan mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Tengah. *Skripsi*.
- Andini. (2021). *Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Borwita Citra Prima Makassar*. Makassar: Universitas Fajar.
- Chantika, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba. *Skripsi*.
- Fajaryani. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Kendari. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*.
- Ginanjari, R. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Skripsi*.
- Handoko. T. H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Penerapannya*. Jakarta: CV: Bumi Arta.
- Hasibuan. S. P. (2017). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Universitas Bina Sarana Informatika*.
- Hendra. (2018). Pengertian Manajemen, Fungsi Dan Peranan Manajemen. *Jurnal Universitas Trisakti*.
- Irmayanti. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomobil Finance Indonesia Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. *Skripsi*.
- Islamiyah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Kota Maluku Utara. *Jurnal EMBA Ekonomi Manajemen Bisnis Administrasi*.
- Jahari, & Sutikno. (2018). Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Universitas 17 Agustus 1945*.

Josephine, & Harjanti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus Pada PT Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Skripsi*.

Julita. (2020). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *Skripsi*.

Kasmawati. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sermani Steel Makassar. *Skripsi*.

Mangkunegara. A. P. (2016). Analisis Pengaruh Kinerja Karyawan . *Jurnal Manajemen Bisnis dan Ekonomi*.

Murisha. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis*.

Nelfianti, F., Yuniasih, I., & Wibowo, A. W. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah* , 119-128.

Nurul. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulselbar Cabang Takalar. *Skripsi*.

Rahayu, T. O. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyahmadiun Tahun 2019. *Skripsi*.

Rahma, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. *Skripsi*.

Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.

Rivai, V. & Sagala. (2013). Analisis Penerapan Kinerja Pada Pegawai Dinas Kependudukan Provinsi Sumatera . *Jurnal Manajemen Bisnis Administrasi*.

Robbins. S. P. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Cabang Jawa Timur. *Jurnal EMBA*.

Sedarmayanti. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Jawa Timur. *Jurnal EMBA*.

Siregar. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

Sitanggang, I. W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*.

Sitanggang, I. W. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*.

Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 18-23.

Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mentari Persada Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*.

Suwatno. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Management and Business Journal*.

Terry, G. (2015). Fungsi Manajemen. *Jurnal Principles of Management*.

Ulfatin. (2016). Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Bisnis*.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1

BIODATA PENELITI

Identitas Diri

Nama	: Jenar Zaluvuk Palebangan
Tempat Tanggal Lahir	: Makale, 07 Januari 2001
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Alamat	: Kompleks Idi lorong 2
No. Telepon	: 082187003327
Alamat Email	: jenarpalebanganl@gmail.com



Riwayat Pendidikan Peneliti

Riwayat Organisasi

Demikian Biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, 19 Desember 2022

Jenar Zaluvuk Palebangan

KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon Kesediaan Bapak/Ibu mengisi daftar berikut:

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Lama Bekerja :
4. Latar Belakang Pendidikan :

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu, saudara/(i) dimohon untuk menjawab pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan cara memberikan tanda (√) pada salad satu ketentuan dibawah ini untuk menyatakan persepsinya.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERNYATAAN

a. Lingkungan Kerja

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Suasana kerja yang tercipta aman dan tentram akan membuat karyawan merasa bersemangat dalam bekerja.					
2	Hubungan rekan kerja yang terjalin dengan baik dan harmonis akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja					
3	Fasilitas yang telah disediakan oleh pihak kantor sudah sesuai dengan harapan karyawan					

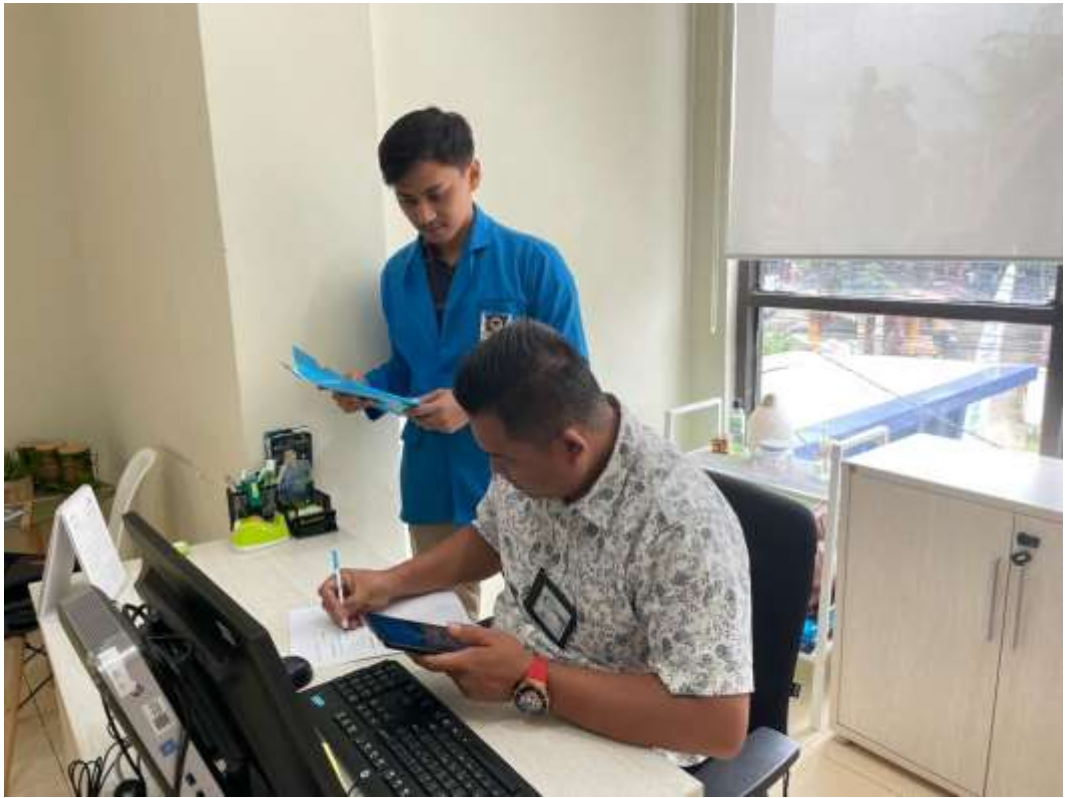
b. Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal					
2	Jumlah pekerjaan yang diberikan selalu dapat Karyawan selesaikan					
3	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai batas waktu dan jumlah anggaran yang ditetapkan					
5	Karyawan memiliki kemampuan bekerja sama dengan Karyawan lain dan sikap yang terbuka dalam tim					

Lampiran 2

Dokumentasi





Lampiran 3

Output SPSS

Tabulasi Data

Lingkungan Kerja			
X1	X2	X3	TOTAL
5	5	5	15
5	5	4	14
5	5	4	14
5	5	4	14
5	5	4	14
5	5	4	14
5	5	4	14
5	5	4	14
5	5	4	14
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	4	14
5	5	4	14
4	4	4	12
5	5	4	14
5	5	4	14
5	5	5	15
5	5	4	14
5	5	4	14
5	5	4	14
5	5	5	15
5	5	5	15
5	4	5	14
5	5	4	14
5	5	5	15
5	5	4	14
5	5	4	14
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	4	14
5	5	5	15
5	5	5	15

Kinerja Karyawan					
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21
5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24
4	5	5	5	5	24
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	5	21
4	4	5	4	5	22
5	4	5	4	4	22
4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	4	23
5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	4	22
4	4	5	4	5	22
4	4	5	4	5	22

Deskripsi Responden

JENISKELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	18	56.3	56.3	56.3
	Perempuan	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

LAMABEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	19	59.4	59.4	59.4
	6-10 TAHUN	8	25.0	25.0	84.4
	11-20 TAHUN	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

LATARBELAKANGPENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SEDERAJAT	10	31.3	31.3	31.3
	D3	1	3.1	3.1	34.4
	S1	18	56.3	56.3	90.6
	S2	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Deskripsi Variabel

Statistics

		X.1	X.2	X.3
N	Valid	32	32	32
	Missing	0	0	0
Mean		4.91	4.88	4.31

Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
N	Valid	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.44	4.63	4.69	4.47	4.53

Hasil Uji Validitas

Correlations

		X.1	X.2	X.3	LINGKUNGA N_KERJA
X.1	Pearson Correlation	1	.851**	.217	.837**
	Sig. (2-tailed)		.000	.233	.000
	N	32	32	32	32
X.2	Pearson Correlation	.851**	1	.051	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000		.782	.000
	N	32	32	32	32
X.3	Pearson Correlation	.217	.051	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.233	.782		.000
	N	32	32	32	32
LINGKUNGAN_KERJA	Pearson Correlation	.837**	.749**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	KINERJA_PE GAWAI
Y.1	Pearson Correlation	1	.553**	.459**	.560**	.071	.690**
	Sig. (2-tailed)		.001	.008	.001	.699	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y.2	Pearson Correlation	.553**	1	.592**	.728**	.307	.828**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.087	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y.3	Pearson Correlation	.459**	.592**	1	.498**	.583**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.004	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y.4	Pearson Correlation	.560**	.728**	.498**	1	.506**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004		.003	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y.5	Pearson Correlation	.071	.307	.583**	.506**	1	.644**
	Sig. (2-tailed)	.699	.087	.000	.003		.000
	N	32	32	32	32	32	32
KINERJA_PEGAWAI	Pearson Correlation	.690**	.828**	.811**	.862**	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.789	3

Reliability Statistics

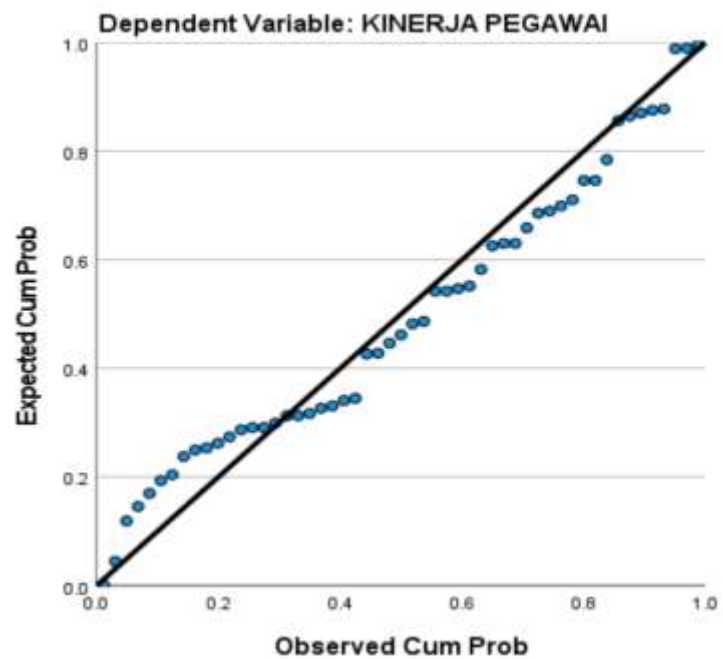
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	5

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58076183
Most Extreme Differences	Absolute	.196
	Positive	.130
	Negative	-.196
Test Statistic		.196
Asymp. Sig. (2-tailed)		.103 ^c

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

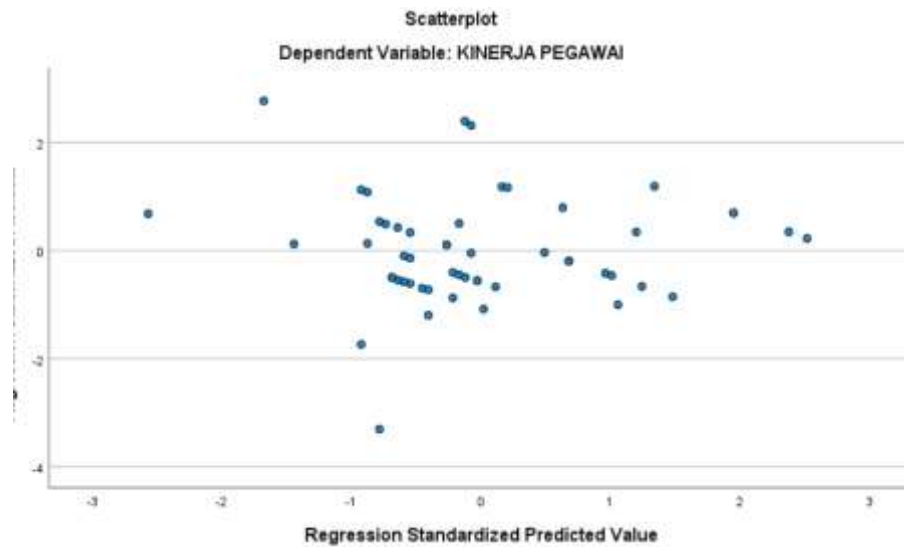


Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.555 ^a	.308	.285	1.607	1.575

Uji Heterokedastisitas



Uji Parsial

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.914	.368
LINGKUNGAN_KERJA	3.657	.001

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.555 ^a	.308	.285	1.607	1.575