

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT EXPORT FINAL PRODUCT PADA PT. ANEKA BUMI PRATAMA PALEMBANG

Imam Suroso, Vivin Afini, Aras Tulip, Tutik Pebrianti, Indah Mawarni

imam_suroso@unisti.ac.id, vivin@unisti.ac.id, aras_tulip@unisti.ac.id,
tutikpebrianti@yahoo.co.id, indahmawarni@unisti.ac.id

Dosen Tetap Universitas Sjakhyakirti Palembang

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment (physical and non-physical) on the performance of employees in the Final Product Export Unit at PT Aneka Bumi Pratama Palembang. The type of data in this study is primary data collected by the questionnaire instrument. The sampling technique in this study uses saturated samples. Multiple regression analysis was used to test the hypothesis in this study. The results of the study at the 5% significance level found that: (1) the physical work environment had no effect on the performance of the employees of the Export Final Product unit at PT. Aneka Bumi Pratama, the data obtained that t count of 2.215 is greater than t table ($n = 20, \alpha = 5\%$) of 1.736, the significance value is greater than the alpha value ($0.324 > 0.05$). (2) non-physical work environment does not affect the performance of the Export Final Product unit at PT. Aneka Bumi Pratama, the data obtained that calculated t 2.457 is greater than t table ($n = 20, \alpha = 5\%$) of 1.736, the significance value is greater than alpha ($0.654 < 0.05$). (3) Work environment and non-physical work environment variables have no effect on employee performance, obtained data that the significance value of 0.603 is greater than the alpha value ($\alpha = 0.05$) ($0.603 > 0.05$). It is suspected that there are other variables outside the model that have further influence to the performance of the employees of the Export Final Product Unit at PT. Aneka Bumi Pratama Palembang.

Keywords: Work Environment. Employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. Menurut Bangsawan (2017) Sumber Daya Manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Menurut Wirawan (2009: 1) sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif.

Menurut Sonny Sumarsono (2003: 4) sumber daya manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain Sumber Daya Manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua yaitu Sumber Daya Manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Beberapa kegiatan pengelolaan Sumber Daya Manusia misalnya pengadaan, penilaian, perlidungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan dan lain-lain. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Sesuai dengan pada penelitian Ghazali (2018) yang menyatakan keberhasilan suatu organisasi yang dipengaruhi kinerja Pegawai (job performance) merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki karya, bakat, dorongan, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi.

Menurut Sutandi (2018) Rendahnya kinerja dapat ditunjukkan dari lemahnya pegawai dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumber daya manusia. Manusia adalah tenaga inti dan memiliki peran yang besar dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, sumber daya manusia tidak dapat digantikan fungsinya dengan apapun. Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia seperti lingkungan kerja adalah salah satunya.

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Disini dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2012: 2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Danang Sunyoto (2013: 43) lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, misalnya untuk hal ini ialah kebersihan, penerangan, musik dan lain-lain. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat penerangan yang memadai, warna dan cat ruangan menurut Sedarmayanti (2009: 75). Sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009: 269) adalah sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Menurut Siagian (2002: 124), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, dan menyenangkan. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya.

Pekerjaan- pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara (2009: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada karyawan di PT. Aneka Bumi Pratama Palembang yaitu dengan memberikan pemeliharaan lingkungan kerja yang baik dimana seperti yang sudah diterapkan di perusahaan tersebut dalam memberikan pelayanannya dibidang industri karet.

PT Aneka Bumi Pratama Palembang merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang bergerak di prosesisng dan ekspor remah karet (Crumb Rubber) yang saat ini sedang berkembang pesat di Kota Palembang. Perusahaan dan pabriknya berlokasi di Palembang. PT Aneka Bumi Pratama Palembang dimiliki oleh salah satu subsidiary yang dimiliki oleh Itochu Corporation, Jepang. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 19 Juli 1987.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di PT Aneka Bumi Pratama Palembang belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, terutama untuk bagian export final product, hal ini terlihat dari pencahayaan yang kurang, sirkulasi udara yang tidak menentu, suara bising seperti dari mesin, kelembapan udara yang tidak seimbang, hubungan antara atasan dan bawahan ataupun antar karyawan yang kurang hamonis, kecilkan kesempatan untuk maju serta keamanan yang kurang didalam bekerja.

Sering terjadi kesalahan dalam pengecekan barang dikarenakan pencahayaan ruangan yang kurang, seperti penggunaan lampu yang dayanya kecil dan dalam jumlah yang tidak banyak. Penerangan yang kurang baik atau pencahayaan yang kurang tentu sangat mengganggu pekerjaan sehingga resiko terjadinya kesalahan lebih besar seperti salah pengecekan kode barang ataupun nama barang.

Sirkulasi udara yang tidak menentu seperti keadaan panas atau dingin yang berubah-ubah dapat mempengaruhi suhu tubuh manusia, karena tubuh manusia memiliki kemampuan untuk menyesuaikan dirinya pada temperature ruangan. Sehingga karyawan sering mengalami flu dan demam, dan dalam waktu panjang dapat menyebabkan gangguan kesehatan yang lainnya.

Suara bising merupakan faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan. Suara bising ini disebabkan dari mesin produksi yang sudah tua atau tidak dilakukan perawatan berkala, yang menyebabkan suaranya menjadi lebih besa dan terdengar kasar. hal ini dapat mengganggu ketenangan bekerja yang mengakibatkan konsentrasi terganggu, fokus kerja menjadi berkurang serta salah dalam berkomunikasi.

Kelembapan ditempat kerja mempengaruhi kecepatan udara bergerak dan radiasi panas yang akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan mempengaruhi denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dalam tubuh. Oleh karena itu, seringkali karyawan merasakan jantung yang berdebar-debar serta sesak nafas akibat dari kurangnya oksigen.

Hubungan atasan dan bawahan terjadi ketika atasan memberikan tugas-tugas kepada bawahannya, sedangkan hubungan antar karyawan terjadi saat karyawan melakukan

pekerjaannya. Kenyataannya hubungan tersebut tidak terjalin secara harmonis sehingga dapat menghambat informasi tentang pekerjaan, serta pekerjaan yang dilakukan tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi agar mendapatkan hasil yang lebih. Namun kenyataannya jenjang karir di perusahaan ini sangat kurang maka dari itu peluang bagi karyawan untuk maju dan bekerja lebih baik lagi menjadi sangat sedikit.

Kurangnya keamanan dalam bekerja, kurangnya ketersediaan penggunaan helm, sepatu kulit, masker serta pelindung tubuh lainnya dapat menyebabkan kecelakaan di dalam bekerja. Didalam bekerja keamanan merupakan hal yang paling penting. Sering terjadi hal yang tidak diinginkan seperti kecelakaan kerja maka kinerja karyawan sudah dipastikan berkurang.

Hal tersebut diatas apat berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan yaitu terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai deadline. Tentunya masalah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada visi dan misi PT Aneka Bumi Pratama Palembang.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT Aneka Bumi Pratama Palembang karena perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan yang sangat peduli dan memperhatikan mengenai lingkungan kerjanya agar dapat memberikan kenyamanan untuk karyawan yang sedang bekerja. Sehingga para karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan karena sebuah kinerja yang baik atau maksimal merupakan salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang dapat dipengaruhi dari kondisi lingkungan kerjanya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2009: 21) lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaan.

Menurut Danang Sunyoto (2013: 43) lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, misalnya untuk hal ini ialah kebersihan, penerangan, musik dan lain-lain. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan dan dianggap

tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan tersebut, karyawan akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Lingkungan Kerja dapat dibedakan menjadi 2 jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009: 22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Sihombing (2004: 175) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Setiawan (2008: 83) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Unsur-unsur lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

- a. Penerangan/Cahaya
- b. Suhu Udara

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian dijadikan sumber dasar sebagai dasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009: 31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Menurut Ahyari (2001: 126) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik:

a. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja (2002: 298) penyampaian informasi dari

pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

b. Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. Situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja (2002: 299) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana yang tepat untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan/interaksi antar karyawan yang baik agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011: 27) adalah:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011: 26) adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan diruang kerja
Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawan
2. Sirkulasi udara di ruang kerja
Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.
3. Kebisingan
Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.
4. Kelembapan udara
Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung didalam udara dan bisa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

Indikator-indikator dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Budi W. Soetjipto (2008: 87), adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis
Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.
2. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

3. Keamanan dalam pekerjaan

Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan.

2.1.2. Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dasar “kerja” yang menerjemahkan dari bahasa asing yaitu prestasi, bisa pula yang berarti prestasi, bisa pula yang berarti hasil kerja. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja yang telah merosot sehingga instansi menghadapi krisis yang serius, kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam akibat tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja yang dimiliki oleh seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai factor, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Teori mengenai kinerja dikemukakan oleh Mangkunegara (2009: 67) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Rao dalam Ghazali (2018) mengemukakan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh atasannya.

Simanjuntak (2005: 122) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Menurut Simamora (2006: 338) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan maupun kelompok. Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan akan memiliki informasi mengenai tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

Dari definisi diatas yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja dalam setiap organisasi dapat diukur dengan menggunakan metode tertentu. Dalam standar pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan indikator perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang telah diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan yang telah dikerjakan seseorang.

Menurut Dharma (2003: 355) kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Pengukuran kualitas, yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Pengukuran kuantitas, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan.
3. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja yang dimiliki karyawan dapat diukur baik atau tidaknya. Kinerja yang dapat diukur adalah kinerja seseorang atau kelompok orang yang ada dalam organisasi. Pada awalnya kinerja seluruh organisasi, kemudian unit-unit organisasi, dan akhirnya kinerja individu-individu di dalamnya Swasto (2011: 54). Penilaian kinerja karyawan selalu dilakukan oleh setiap perusahaan untuk melihat sejauh mana kinerja yang dihasilkan oleh

karyawannya. Pengertian dari penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Swasto (2011: 69) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu proses penilaian secara sistematis terhadap prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan pekerjaan yang diberikan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada di dalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien.

Pada dasarnya penciptaan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan aman merupakan hal yang penting bagi karyawan karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan memiliki persepsi mengenai lingkungan kerja yang mereka miliki, hal ini didukung dengan pernyataan Robbins (2006: 36), “Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik”. Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor, baik dari dalam maupun luar individu karyawan yang bersangkutan seperti pendapat milik Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2009: 31) “Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal”. Faktor-faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja organisasi.

Menurut Nawawi (2005: 76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berpengendalian diri, (d) kompetensi.

Di dalam manajemen terdapat 3 (tiga) jenis kinerja yang terdiri atas:

1. Kinerja pegawai
Definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
2. Proses manajemen kinerja
Seluruh kegiatan yang mendukung pengembangan dan pemanfaatan, penilaian kerja sering disebut sistem manajemen kinerja.
3. Kinerja organisasi
Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi serta tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sugiyono (2005: 30) menyebutkan ada beberapa tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja merujuk pada hasil (*output*) pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh para pegawai. Apakah *output* yang dihasilkan telah sesuai dengan prosedur dan sistem kerja yang telah ditetapkan atau dalam arti telah memberikan hasil sesuai dengan kebutuhan bahkan mampu memberikan perbaikan-perbaikan kerja yang signifikan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja dilihat dari kualitas kerja yang sudah ada.
2. Target
Tujuan atau sasaran yang diberikan kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dari instansi.

3. Kerjasama

Kerjasama adalah pekerjaan yang bisa dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang sangat penting dalam melakukan suatu pekerjaan. Sikap bertanggung jawab sangatlah dibutuhkan oleh setiap orang dalam melakukan pekerjaan, seorang pemimpin yang memimpin dengan penuh tanggung jawab akan berdampak positif bagi instansi maupun pegawainya.

5. Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara langsung (lisan) ataupun tidak langsung (melalui media).

6. Wawasan

Wawasan merupakan pandangan, pendapat, pengertian dari ilmu pengetahuan yang ada.

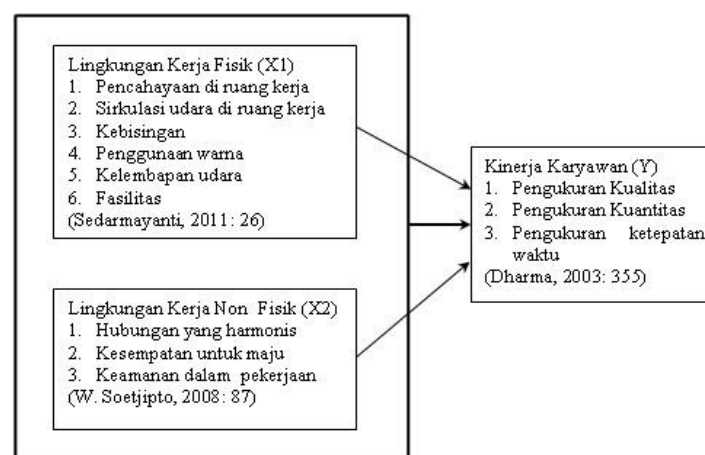
7. Kreativitas

Kreativitas adalah sebagai kecenderungan untuk menghasilkan ide-ide atau kemungkinan yang mungkin berguna dalam memecahkan masalah, berkomunikasi dengan orang lain, dan selalu berinovasi dalam setiap pemecahan masalah yang sedang dihadapi.

2.1.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diungkapkan oleh Winardi (2007) lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

2.2 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) unit export final product pada PT. Aneka Bumi Pratama Palembang.
2. Ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) unit export final product pada PT. Aneka Bumi Pratama Palembang.
3. Ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) unit *export final product* pada PT. Aneka Bumi Pratama Palembang.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, karena penelitian ini menjelaskan keterkaitan (hubungan atau pengaruh) antara satu variabel dengan variabel yang lain. Dalam hal ini variabel-variabel yang akan dikaitkan adalah variabel lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

3.2. Definisi Konsep dan Operasional Variabel

3.2.1. Definisi Konsep

Menurut Sedarmayanti (2009: 21) lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2009: 22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Sedarmayanti (2009: 31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

Menurut Mangkunegara (2009: 67) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat variabel yang diamati. Definisi operasional mencakup hal-hal penting dalam penelitian yang memerlukan penjelasan. Definisi operasional variabel bersifat spesifik, rinci, tegas dan pasti yang menggambarkan karakteristik.

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung.	1. Pencahayaayan Pencahayaayan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawan 2. Sirkulasi udara Oksigen yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, 3. Kebisingan Suara bising dapat mengganggu ketenangan saat bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. 4. Kelembapan udara Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa dinyatakan dalam persentase.
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya.	1. Hubungan yang harmonis Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. 2. Kesempatan untuk maju Suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih. 3. Keamanan dalam pekerjaan Keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan.
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu	1. Pengukuran Kualitas Perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. 2. Pengukuran Kuantitas Perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan. 3. Pengukuran Ketepatan waktu Pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiono (2007: 55) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit *Export Final Product* Pada PT. Aneka Bumi Pratama Palembang”. Maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian unit *export final product* pada PT. Aneka Bumi Pratama Palembang yang berjumlah 20 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Sampel Jenuh. Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2007: 68).

Dalam penelitian ini karena populasi kurang dari 100 orang maka peneliti mengambil semua jumlah populasi, maka sampel yang digunakan berjumlah 20 orang karyawan.

3.4. Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Data

Menurut Husein Umar (2011: 59) data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer, yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.
2. Data Sekunder, merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui metode kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi kuesioner atau seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2001).

Penelitian menggunakan skala likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Bumi Pratama Palembang dengan menentukan skor pada setiap pertanyaan. Skala likert merupakan skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2001). Penelitian ini menggunakan sejumlah statement tersebut. Penelitian menggunakan skala likert dengan ketentuan sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| 2. Setuju (S) | = 4 |
| 3. Cukup (C) | = 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Uji coba kuesioner bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur oleh alat tersebut, yaitu kuesioner.

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak maka r yang diperoleh (r_{hitung}) dikonsultasikan dengan (r_{tabel}) maka instrumen dikatakan valid dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Teknik pengujian yang sering digunakan untuk uji validitas adalah korelasi *Bivariate pearson* (Produk Momen). Skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin diungkap a valid. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (Uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid) langkah-langkah dalam pengujian validitas ini yaitu, menurut Priyatno (2010) jika nilai signifikasi $\leq 0,05$ maka variabel atau indikator tersebut tidak valid. Uji validitas dapat diperoleh dengan SPSS versi 24.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2011; 61). Apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil maka disebut alat ukur itu handal. Hasil ukur itu diterjemahkan dengan koefisien

keandalan yaitu derajat kemampuan alat ukur untuk mengukur perbedaan-perbedaan individu yang ada. Keandalan itu perlu sebab data yang tidak andal atau biasa tidak dapat diolah lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang biasa. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik Cronbach.

Alpha (α) cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Adapun kategorisasi angka skala reliabilitas yaitu :

1. Antara 0,800-1,000 = Sangat Tinggi
2. Antara 0.600-0.799 = Tinggi
3. Antara 0,400-0,599 = Sendang
4. Antara 0,200-0.399 = Rendah
5. Antara 0,000-0,199 = Sangat Rendah

3.5.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2009: 147) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.5.4. Analisis Uji Asumsi Klasik

3.5.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2001).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan uji normalitas data adalah :

- a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika menyebar jauh dari diagonal dan/mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.5.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel-variabel bebas (Ghozali, 2001). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta lebih dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara bebas dalam model regresi (Santoso, 2000).

3.5.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi

tidak samaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2001). Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di standardized.

Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk diuji heteroskedastisitas adalah :

- a. Jika pada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur bergelombang (melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini merupakan model regresi linier berganda untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit *export final product* pada PT. Aneka Bumi Pratama Palembang. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel dependen yaitu kinerja karyawan

X₁ = Variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik

X₂ = Variabel independen yaitu lingkungan kerjanon fisik

α = Koefisien regresi persisi, mengukur rata-rata nilai Y pada saat nilai X₁ dan X₂ sama dengan nol

b₁ = Koefisien regresi persisi, mengukr rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X₁ dengan menganggap X₂ konstan

b₂ = Koefisien regresisi persisi, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X₂ dan X₂ dengan menganggap konstan

e = error/variabel pengganggu

3.6. Rancangan Uji Hipotesis

3.6.1. Uji t

Untuk membuktikan apakah hipotesis pertama dan kedua dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t. Uji t dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas secara pasial terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$: maka Ho ditolak Ha diterima

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$: maka Ho diterima Ha ditolak

3.6.2. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji serentak (uji F) dilakukan untuk membuktikan hipotesis ketiga. Tingkat kesalahan yang ditetapkan sebesar 5% (0,05).

Kriteria Pengujian adalah sebagai berikut:

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$: maka Ho ditolak dan Ha diterima

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$: maka Ho diterima dan Ha ditolak

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas merupakan salah satu uji yang dilakukan sebelum instrument penelitian disebar kepada sampel penelitian. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang akan disebar valid atau tidak valid. Item pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel. Adapun hasil analisis uji validitas, akan dipaparkan berikut ini :

a) Uji validitas variabel kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji validitas untuk variabel kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item pertanyaan semua valid. Hal ini berarti kuesioner yang akan digunakan layak sebagai instrument penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,447	0,4438	Valid
Pertanyaan 2	0,506		Valid
Pertanyaan 3	0,455		Valid
Pertanyaan 4	0,499		Valid
Pertanyaan 5	0,563		Valid
Pertanyaan 6	0,452		Valid
Pertanyaan 7	0,495		Valid
Pertanyaan 8	0,472		Valid
Pertanyaan 9	0,587		Valid
Pertanyaan 10	0,644		Valid

Sumber : Data Olahan, 2019

Tabel diatas menunjukkan nilai R hitung lebih besar dari pada nilai R table sebesar 0,4438. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pada variabel kinerja karyawan semua item pertanyaan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data. Selanjutnya, dilakukan uji reliabelitas. Uji reliabelitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan termasuk kategori reliabel (dapat dipercaya) atau tidak reliabel. Adapun hasil analisis tersebut untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel beriku ini :

Tabel 4.2.
Hasil Uji Reliabelitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's	N of
.668	10

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas, diperoleh nilai *cronboach alpha* sebesar 0,668 lebih besar dari pada 0,600. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada variabel lingkungan kerja fisik, dinyatakan berdistribusi reliabel.

b) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan hasil analisis uji validitas untuk variabel lingkungan kerja fisik dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item pertanyaan semua valid. Hal ini berarti kuesioner yang akan digunakan layak sebagai instrument penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini;

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Item	R hitung	R tabel	R tabel
Pertanyaan 1	0,445	0,4438	Valid
Pertanyaan 2	0,469		Valid
Pertanyaan 3	0,640		Valid
Pertanyaan 4	0,469		Valid
Pertanyaan 5	0,491		Valid
Pertanyaan 6	0,444		Valid
Pertanyaan 7	0,481		Valid
Pertanyaan 8	0,451		Valid

Sumber: data olahan, 2019

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabelitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Reliability Statistics	
Cronbach's	N of
,608	10

Sumber: data olahan, 2019

Dari tabel di atas, diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,608 lebih besar dari pada nilai 0,600. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dinyatakan berdistribusi reliabel.

c) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan hasil analisis uji validitas untuk variabel lingkungan kerja non fisik dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item pertanyaan semua valid. Hal ini berarti kuesioner yang akan digunakan layak sebagai instrument penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,510	0,4438	Valid
Pertanyaan 2	0,547		Valid
Pertanyaan 3	0,480		Valid
Pertanyaan 4	0,636		Valid
Pertanyaan 5	0,690		Valid
Pertanyaan 6	0,444		Valid
Pertanyaan 7	0,453		Valid
Pertanyaan 8	0,441		Valid
Pertanyaan 9	0,462		Valid
Pertanyaan 10	0,520		Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 4.5 di atas menunjukkan nilai R hitung lebih besar dari pada nilai R tabel sebesar 0,4438. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pada variabel lingkungan kerja non fisik semua item pertanyaan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data. Selanjutnya, dilakukan uji reliabelitas. Uji reliabelitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan termasuk kategori reliabel (dapat dipercaya) atau tidak reliabel. Adapaun hasil analisis tersebut, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabelitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik
Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items
,608	10

Sumber : Data Olahan, 2019

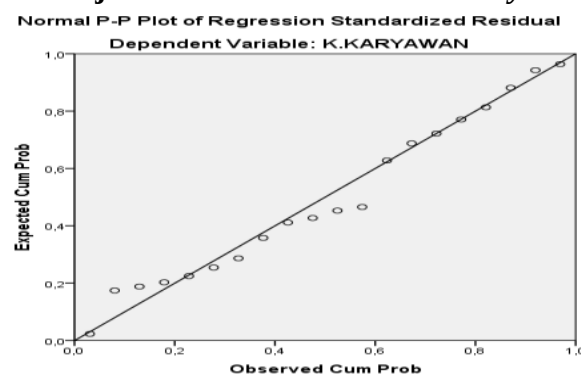
Dari Tabel 4.6 diatas, diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,698 lebih besar dari pada nilai 0,600. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada variabel lingkungan kerja non fisik dinyatakan berdistribusi reliabel.

4.1.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan rumus *Normal Proability Plot*.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas *Normal Proability Plot*

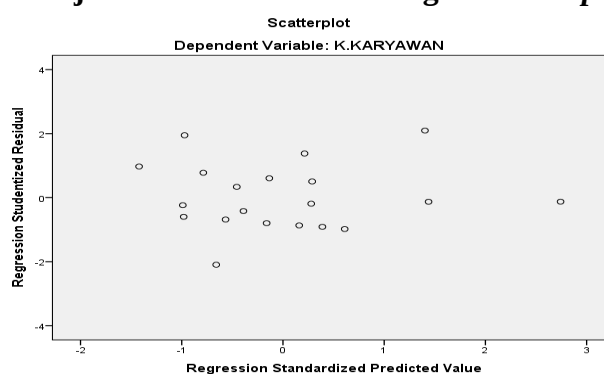


Pada gambar 4.1 diatas terlihat jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan pengujian dengan menggunakan *Scatterplot*. Berdasarkan hasil analisis diperoleh data bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatter plots*



Dari gambar diatas, dilihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah garis nol (0). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak ada heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas dilakukan pengujian tolerance dan VIF. Dengan pengujian ini, untuk menentukan ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai tolerance mendekati satu dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak ada multikolinieritas dan sebaliknya, apabila nilai tolerance mendekati nol dan nilai VIF lebih besar dari 10 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut ada multikolinieritas dan sebaliknya. Adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Lingkungan Kerja Fisik	,880	1,136
Lingkungan Kerja Non Fisik	,880	1,136

Sumber : Data Olahan, 2019

Ketentuan :

Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil analisis uji multikolinieritas, nilai TOL dan VIF masing-masing variabel yaitu :

- 1) Variabel lingkungan kerja fisik, nilai TOL yaitu sebesar 0,880 dan nilai VIF yaitu sebesar 1,136
- 2) Variabel lingkungan kerja non fisik, nilai TOL yaitu sebesar 0,880 dan nilai VIF yaitu sebesar 1,136

4.2.2 Hasil Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R Square)

Untuk melihat kontribusi variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,240 ^a	,058	,053	2,964

Dari hasil analisis diatas, terlihat bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama terhadap kinerja karyawan yaitu 0,240. Sementara besarnya angka *R Square* (r^2) adalah 0,58 angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel lingkungan fisik dan lingkungan non fisik secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan dengan cara menghitung koefisien dengan menggunakan rumus berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,058 \times 100\% \quad KD = 5,8\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan adalah 5,8 % sedangkan sisanya 94,2 % (100% - 94,2%) dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain, variabelitas lingkungan kerja fisik yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama adalah sebesar 5,8%, sementara pengaruh disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model ini adalah sebesar 94,2%.

2. Uji t

Analisis tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara individual. Adapun hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Hasil Analisis Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31,716	6,506		4,875	,000
1 Lingkungan Kerja Fisik	,147	,145	,255	2,215	,324
Lingkungan Kerja Non Fisik	,177	,168	,115	2,457	,654

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, dimana interval kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), tampak bahwa variabel yang signifikan menjelaskan kinerja karyawan adalah variabel dengan nilai signifikan lebih dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil analisis variabel lingkungan kerja fisik memperoleh data bahwa t hitung sebesar 2,215 lebih besar dari t tabel ($n = 20$, $\alpha = 5\%$) sebesar 1,736, nilai signifikansi lebih besar dari pada nilai alpha ($0,324 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis variabel lingkungan kerja non fisik memperoleh data bahwa t hitung sebesar 2,457 lebih besar dari t tabel ($n = 20$, $\alpha = 5\%$) sebesar 1,736, nilai signifikansi lebih besar dari pada alpha ($0,654 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil analisis tersebut dapat digambarkan kedalam bentuk model regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 31,716 + 0,147 X_1 + 0,177 X_2$$

Model ini merupakan model regresi linier berganda untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan artinya setiap kenaikan 1 persen Y disebabkan oleh kenaikan 0,147 persen X_1 . Hal tersebut memberikan pengertian bahwa apabila lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dianggap nol atau dalam kondisi *ceteris paribus* maka kinerja karyawan hanya akan bertambah sebesar nilai konstanta.

3. Uji F

Analisis berikut adalah analisis untuk mengetahui apakah variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama. Adapun hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9,169	2	4,584	,592	,603 ^b
1 Residual	149,381	17	8,787		
Total	158,550	19			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINONFISIK, L.FISIK

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil analisis diatas, diperoleh data bahwa nilai signifikasi yaitu sebesar 0,603 lebih besar bila dibandingkan dengan nilai alpha (α) = 0,05. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kolerasi antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Hal ini dilihat dari koefisien korelasi (R) yaitu 0,240. Sementara kemampuan variabel bebas lingkungan kerja fisik dan non fisik dalam menjelaskan variabel terikat juga kuat dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 5,8 persen. Hal ini memberikan pengertian bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara sebesar 94,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa diperoleh data bahwa nilai signifikasi yaitu sebesar 0,603 lebih besar bila dibandingkan dengan nilai alpha (α) = 0,05 (0,603 > 0,05). Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan hasil analisis variabel lingkungan kerja fisik memperoleh data bawah t hitung sebesar 2,215 lebih besar dari t tabel (n = 20, α = 5%) sebesar 1,736, nilai signifikasi lebih besar dari pada nilai alpha (0,324 > 0,05). Sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan hasil analisis variabel lingkungan kerja non fisik memperoleh data bawah t hitung sebesar 2,457 lebih besar dari t tabel (n = 20, α = 5%) sebesar 1,7366), nilai signifikasi lebih besar dari pada alpha (0,654 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa diduga kuat terdapat variabel lain di luar model penelitian ini yang lebih kuat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya variabel-variabel lain yang merupakan unsur-unsur yang juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan misalnya upah/gaji/insentif, komitmen kerja,

komitmen perusahaan, dan lain sebagainya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit *export final product* pada PT. Aneka Bumi Pratama Palembang adalah sebagai berikut:

1. Secara simultan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit *export final product* pada PT. Aneka Bumi Pratama Palembang. Hal ini terlihat dari F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih besar bila dibandingkan dengan nilai α . Artinya tidak adanya pengaruh yang bersifat positif yang mempengaruhi kinerja karyawan, jika variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik meningkat maka kinerja karyawan akan tetap sama.
2. Secara parsial tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan unit *export final product* pada PT. Aneka Bumi Pratama Palembang. Hal ini terlihat dari nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari pada nilai α . Artinya tidak ada pengaruh yang bersifat positif, apabila lingkungan kerja fisik meningkat maka kinerja karyawan akan tetap sama.
3. Secara parsial tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan unit *export final product* pada PT. Aneka Bumi Pratama Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel, selain itu nilai signifikansi lebih besar dari pada α . Artinya tidak ada pengaruh yang bersifat positif, apabila lingkungan kerja non fisik meningkat maka kinerja karyawan akan tetap sama.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, berikut ini akan diberikan beberapa saran yang mungkin dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Aneka Bumi Pratama Palembang dimasa yang akan datang. Adapun saran-saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh positif bagi kinerja karyawan, maka dari itu diharapkan perusahaan dapat terus meningkatkan kinerja karyawan dengan variabel-variabel yang lain seperti menyediakan peralatan dan perlengkapan untuk mempermudah pekerjaan, memberikan motivasi kerja serta tanggung jawab kepada karyawan, menempatkan karyawan pada tim yang tepat dan sesuai dengan keahlian, melakukan pelatihan dan pengembangan diri untuk karyawan, dan lebih memfasilitasi lagi karyawan dengan fasilitas yang lebih baik dari sebelumnya agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.
2. Diduga kuat terdapat variabel lain di luar model penelitian ini yang lebih kuat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya variabel-variabel lain yang merupakan unsur-unsur yang juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan misalnya upah/gaji/insentif, komitmen kerja, komitmen perusahaan, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian lebih lanjut agar dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam lagi tentang kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A, Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosalakarya.
- Astadi Pangarso dan Vidi Ramadhyanti. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik

- Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *KINERJA*, Volume 19, No.1, Th. 2015: Hal. 172-191.
- Bangsawan, Arubina. et al. 2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Sikap Individu Terhadap Motivasi Kerja Peserta Pendidikan Vokasi Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Cabang Palembang*. Jurnal EKOBIS, Vol. 1 No. 1, hal. 14-27.
<http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/7/7>
- Budi W. Soetjipto. 2008. *Budaya Organisasi dna Perubahan*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ahyari, Agus. 2001. *Manajemen Produksi: Pengendalian Produksi*. Yogyakarta: BPFEE.
- Bambang, Swasto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
http://responsitory.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Cetakan Kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Giffin, RE & Ebert. 2004. *Bussiness Englewood Clips*, NJ: Prentice Hall.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2011: *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Spogram SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Zein. et al. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPBJJ-UT Palembang*, Jurnal EKOBIS, Vol. 2 No. 1. hal. 111-127.
<http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/81/82>
- Hadari, Nawawi. 2005. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Hadiguna, R.A. dan Setiawan. 2008. *Tata Letak Pabrik*. Yogyakarta: ANDI.
- Hitomi. K. 1996. *Manufacturing Systems Engineering*.
- Handoko, T. Tania. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. *Manaemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skirpsi dan Tesis Bisnin*. Edisi Kedua.
- Mary Pgarker Follet (R.L Draft dan Margic. 2007). *Pengertian Manajemen*.
- G.R Terry. 1997. *Pengertian Manajemen*.
- Nela Pima, Bambang dan Arik. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Malang. E-Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2 Maret 2014| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Lima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Siagian. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sihombing, Umberto. 2004. *Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja*. Pamong

- Praja. <http://www.dupdiknas.go.id>.
- Simanjuntak. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Simomara, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: STIE.
- Solihin. 2010. Sumber Daya Organisasi dimasa yang akan datang. Jakarta.
- Sugih. Santso. 2000. Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik. PT. Elek Media Komputindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2001. Metode Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutandi, Sri. et al. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Oku Timur, Jurnal EKOBIS, Vol. 1 No. 2. hal. 59-73. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/12/12>
- Swasta dan Sukotjo. 2002. Manajemen Pemasaran. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty.
- Winardi, J. 2007. Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wursanto, Ignasius. 2009. Dasar-dasar Ilmu Organisasi. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi.
- Yacinda, Hamid Djambur dan Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). E-Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2, Maret 2014. administrasi.bisnis.studentjournal.ub.ac.id.