



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN BEKASI**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:
Syahrul Hidayat
021118410

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2022**



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN
BEKASI**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana
Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI
HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN BEKASI

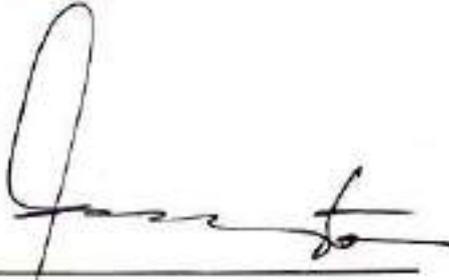
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari: Sabtu, 22 Oktober 2022

Disetujui,

Ketua Penguji
(Dr. Edy Sudaryanto, Ak., MM)



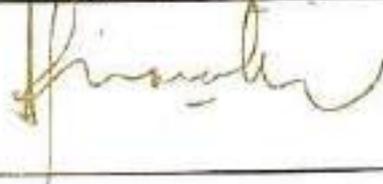
Anggota Penguji
(Tutus Rully, SE, MM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE, MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Nina Sri Indrawati, SE., MM)



Diketahui,

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Syahrul Hidayat

NPM : 021118410

Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 9 September 2022

Syahrul 

021118410

**©Hak Cipta Dilindungi Undang-undang milik Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2022**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

SYAHRUL HIDAYAT. 021118410. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi. Di bawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing WONNY AHMAD RIDWAN dan Anggota Komisi Pembimbing NINA SRI INDRAWATI. 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi.

Penelitian mengenai Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi dengan Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*. Penulis menggunakan teknik penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi *rank spearman*, uji hipotesis koefisien korelasi diolah dengan menggunakan SPSS 25.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi memiliki hubungan yang positif. Jumlah karyawan yaitu 72 karyawan, terdiri dari golongan II yaitu 3 karyawan, golongan III yaitu 63 karyawan, dan golongan IV yaitu 6 karyawan. Kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi dengan koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu sebesar 0,659 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori kuat. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,847 > 1.67022$) artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini yang berjudul **“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN BEKASI”** dengan baik.

Pada kesempatan ini izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya Bapak saya Agus Syarif Hidayat dan Ibu saya Okoy Rokoyah yang senantiasa selalu memberikan doa, kasih sayang dan dukungannya baik moral maupun materil sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi penelitian ini.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M. Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indarayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, SP.i., M.M. Selaku Asisten Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM. Selaku Ketua komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat dan arahan kepada penyusun Proposal Penelitian ini.
7. Nina Sri Indrawati, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat dan arahan kepada penyusun Proposal Penelitian ini.
8. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha beserta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
9. Kepada saudara saya, Anggun Vitryani memberikan motivasi serta dukungan kepada penulis.
10. Kepada teman – teman dekat saya Vinola Diva Inzani, Misda Putri, Inne Widiyanti, Citra Woro, Nadya Rahma, Almas Rifqi yang telah memberikan dukungan dan memotivasi penulis.

Universitas Pakuan,
Bogor, 9 September 2022



Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN BEKASI.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
©Hak Cipta Dilindungi Undang-undang milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2022.....	v
ABSTRAK.....	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Praktis	7
1.4.2 Kegunaan Akademis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Lingkungan Kerja	12
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	12
2.2.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	13
2.2.3 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja	18
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	20
2.3 Kinerja Karyawan.....	21
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	22
2.3.3 Metode Penilaian Kinerja Karyawan	23
2.3.4 Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Peraturan Pemerintah	25
2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan	26
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Konstelasi Penelitian.....	28
2.4.1 Penelitian sebelumnya	28
2.4.2 Konstelasi Penelitian	31
2.5 Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	33
3.2.1 Objek Penelitian	33
3.2.2 Unit Analisis	33
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	33
3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian	33
3.3.1 Jenis Data.....	33
3.3.2 Sumber Data Penelitian	34
3.4 Operasionalisasi Variabel	34
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	35
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.6.1 Data Primer	36
3.6.2 Data Sekunder	37
3.7 Uji Instrumen Penelitian	37
3.7.1 Uji Validitas	37

3.7.2 Uji Reliabilitas	37
3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data.....	38
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	38
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi	39
3.9 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN	42
4.1 Hasil Pengumpulan Data.....	42
4.1.1 Profile Responden	42
4.2 Uji Instrumen Penelitian	45
4.2.1 Uji Validitas	45
4.2.2 Uji Reliabilitas	48
4.3 Analisis Deskriptif	49
4.3.1 Lingkungan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi	49
4.3.2 Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi	66
4.3.3 Analisis Koefisien Korelasi.....	79
4.3.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	80
4.4 Pembahasan.....	81
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	83
5.1 Simpulan	83
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA.....	1
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	4
LAMPIRAN	5

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Data Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi Tahun 2018-2020.....	3
Table 1.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi.....	4
Table 1.3 Data Observasi Lingkungan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi.....	5
Table 2.1 Penelitian Sebelumnya	28
Table 3.1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi	34
Table 3.2 Skala Lickert untuk Variabel X (Lingkungan Kerja).....	36
Table 3.3 Skala Lickert untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	36
Table 3.4 Kriteria penelitian terhadap koefisien α Cronbach.....	38
Table 3.5 Interval Koefisien Korelasi	40
Table 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	42
Table 4.2 Usia Responden.....	43
Table 4.3 Lama Bekerja	44
Table 4.4 Pendidikan Terakhir	45
Table 4.5 Uji Vaiditas Variabel Lingkungan Kerja	46
Table 4.6 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	47
Table 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	48
Table 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	48
Table 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pencahayaan Ditempat Kerja Membantu Saya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	49
Table 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Perlengkapan Penerangan Lampu Dalam Ruang Kerja Sudah Baik Dan Memadai.....	50
Table 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pencahayaan Ditempat Kerja Saya Tidak Menyilaukan.....	51
Table 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Temperatur Ditempat Kerja Tidak Mempengaruhi Suhu Tubuh Saya	51

Table 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Kelembaban Ditempat Kerja Tidak Mempengaruhi Suhu Tubuh Saya	52
Table 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Ventilasi Udara Ditempat Kerja Sudah Cukup Baik.....	53
Table 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Tempat Kerja Saya Jauh Dari Kebisingan.....	54
Table 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Saya Dapat Berkonsentrasi Dengan Baik Karena Jauh Dari Kebisingan.....	54
Table 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Karyawan Tenang dan Bebas Dari Suara Bising Mesin	55
Table 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Keamanan Ditempat Kerja Mampu Membuat Saya Bekerja Dengan Nyaman	56
Table 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Satuan Keamanan Ditempat Kerja Saya Sudah Bekerja Dengan Baik Sehingga Saya Merasa Nyaman.....	57
Table 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Tempat Kerja Saya Menjamin Keamanan Pegawainya Dalam Bekerja	58
Table 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Ruangan Kerja Saya Terdekorasi Dengan Rapi	58
Table 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Saya Ikut Serta Menata Ruangan Kerja Agar Tertata Dengan Rapi.....	59
Table 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Tata Letak Peralatan Alat Tulis Kantor Tersusun Rapi Diruang Kerja.....	60
Table 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kerja Antara Atasan Dengan Bawahan Berjalan Dengan Baik.....	61
Table 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Dengan Rekan Bekerja Pada Perusahaan Ini Berjalan Dengan Lancar	62
Table 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Komunikasi Dengan Atasan Selama Ini Berjalan Dengan Baik.....	62
Table 4.27 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja	63
Table 4.28 Hasil Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja.....	65
Table 4.29 Sebaran Nilai Interval Lingkungan Kerja.....	65

Table 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Hasil Kerja Pegawai Sesuai Standar Yang Ditetapkan Organisasi	66
Table 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Mengerjakan Pekerjaan Dengan Ketelitian	67
Table 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Bekerja Sesuai Dengan Standar Mutu Yang Telah Ditetapkan Pada Kantor DPMPTSP Kab. Bekasi	67
Table 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Hasil Pekerjaan Pegawai Sesuai Dengan Target Kerja.....	68
Table 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Hasil Kinerja Pegawai Sesuai Dengan Rencana Kerja.....	69
Table 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Berusaha Mencapai Target Kuantitas Yang Ditetapkan Oleh Kantor	70
Table 4.36 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Mempunyai Tanggung Jawab Atas Pekerjaannya	70
Table 4.37 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Dapat Bertanggung Jawab Dalam Setiap Keputusan Yang Diambil	71
Table 4.38 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Harus Bertanggung Jawab Dalam Mengerjakan Setiap Tugas Yang Telah Diberikan	72
Table 4.39 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Menerima Masukan Terbuka Terhadap Ide Rekan Kerja.....	73
Table 4.40 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memberikan Masukan Terbuka Terhadap Ide Rekan Kerja.....	73
Table 4.41 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Bekerjasama Antar Bagian/bidang Untuk Mempermudah Pekerjaan	74
Table 4.42 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Menunjukkan Inisiatif Dalam Melaksanakan Pekerjaan.....	75
Table 4.43 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Melakukan Pekerjaan Tanpa Menunggu Perintah Atasan.....	76
Table 4.44 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Menerapkan Metode Baru Dalam Bekerja.....	76

Table 4.45 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	77
Table 4.46 Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan	78
Table 4.47 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan.....	79
Table 4.48 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	79
Table 4.49 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian.....	32
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis	41
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden	43
Gambar 4.2 Usia Responden	43
Gambar 4.3 Lama Bekerja	44
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir.....	45
Gambar 4.5 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja
Lampiran 3	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan
Lampiran 4	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja
Lampiran 5	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan
Lampiran 6	Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja
Lampiran 7	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
Lampiran 8	Rtabel
Lampiran 9	Ttabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peran sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dengan memiliki tenaga kerja yang terampil peran sumber daya manusia terhadap keberhasilan suatu perusahaan sangat penting. Bila manajemen suatu perusahaan mampu mengelola dengan baik dan optimal dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja akan berjalan dengan baik yang pada akhirnya akan mencapai sasaran seperti yang telah diharapkan oleh perusahaan dan semua itu didukung oleh faktor sumber daya manusia. Walaupun faktor yang dibutuhkan ada tapi jika tidak ada peran manusia maka perusahaan tidak akan berjalan. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi dengan kinerja individu setiap pegawai, dan akan berupaya meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tujuan perusahaan yang tercapai. Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan (asset) utama yang harus dikelola dengan baik, keberadaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi karena manusia adalah penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Permasalahan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur sipil negara, hingga saat ini masih mendapat sorotan yang tajam dari masyarakat. Masih banyak ditemukan PNS yang tidak serius dalam bekerja, kurangnya kesadaran untuk menyelesaikan tugas, meninggalkan tempat tugas tanpa ijin pimpinan, masih adanya oknum yang melakukan korupsi, serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan tidak ada kepedulian dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, sehingga secara tidak langsung menimbulkan kegiatan pada instansi tersebut tidak optimal.

Menurut Mangkunegara (2013), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu unsur aparatur yang mempunyai peranan strategis dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintah dan pembangunan, baik pembangunan fisik, maupun non fisik. Dengan demikian Pegawai Negeri Sipil sebagai penyelenggara tugas dan fungsi pemerintah perlu secara terus menerus meningkatkan kompetensinya melalui kegiatan pembinaan kepegawaian dan pengembangan kualitas yang disediakan oleh pemerintah. Dalam upaya mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, professional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintah yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik, maka PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melakukan tugas. Dengan demikian maka pembangunan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan produktifitas dan kontribusi seseorang kepada pemerintahnya dengan cara bertanggung jawab secara etika dan sosial.

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung terciptanya keberhasilan perusahaan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada di dalam perusahaan, maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai karena selama melakukan pekerjaan karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang ada di dalam lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2013) Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Lingkungan Kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan hal ini dapat disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai hubungan langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan jika sebaliknya lingkungan kerja tersebut tidak kondusif maka kinerja karyawan akan menurun, lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman, sesuai apa yang dibutuhkan oleh para karyawan.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang penanaman modal yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah. Jumlah karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi yaitu 72 karyawan, terdiri dari golongan II yaitu 3 karyawan, golongan III yaitu 63 karyawan, dan golongan IV yaitu 6 karyawan. Untuk sampel penelitian mengambil dari golongan III yaitu 63 karyawan. Dinas

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Bekasi yang beralamat: Komplek Perkantoran Pemkab Bekasi Gedung B1 Jln. Deltamas Boulevard Sukamahi – Cikarang Pusat – Kabupaten Bekasi – Jawa Barat (17530). Berikut adalah data penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) golongan III pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi:

Table 1.1 Data Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi Tahun 2018-2020

No	Unit Kerja	Rata - Rata SKP Tahun		
		2018	2019	2020
1	Bagian Sekretariat	83,44	82,53	84,29
2	Bagian Perencanaan	80,21	81,32	81,05
3	Bagian Keuangan	84,32	83,76	84,78
4	Bidang Penanaman Modal dan Perizinan Penanaman Modal	82,35	84,59	83,89
5	Bidang Perizinan Tata Ruang dan Bangunan	84,11	81,25	83,45
6	Bidang Perizinan Sosial dan Ekonomi	83,05	80,18	82,73
7	Bidang Informasi, Evaluasi dan Pengendalian Perizinan	81,95	80,29	81,15
JUMLAH		579,43	573,92	581,34
JUMLAH RATA-RATA		82,77	81,98	83,04
JUMLAH PEGAWAI		63	63	63

Sumber: Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat rata – rata SKP tahun 2018 mengalami peningkatan dengan nilai 82,77, pada tahun 2019 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata SKP yaitu 81,98, dan rata – rata SKP tahun 2020 mengalami peningkatan dengan nilai 83,04. Data rekapitulasi SKP dari tahun 2018 - 2020 ini tidak dapat dicapai oleh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi. Oleh karena itu kepala bagian harus memberikan dorongan kepada pegawai agar terus meningkat kinerjanya, tentunya butuh kesadaran dari setiap pegawai akan tugas dan tanggung jawabnya agar bisa dicapai dengan baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan. Untuk itu pegawai dituntut untuk terus melakukan perubahan diberbagai aspek seperti lingkungan kerja, karena hal tersebut menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada didalam instansi tersebut.

Table 1.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – ke atas	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	50 – ke bawah	Buruk

Sumber: Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011

Dilihat dari table 1.2 bahwa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi telah menetapkan standar hasil kinerja pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai dimana standar nilai kinerja tersebut sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011. Dimana Standar Nilai Kinerja Pegawai dengan nilai 91 – ke atas termasuk kategori Sangat Baik, 76 – 90 termasuk kategori baik, 61 – 75 termasuk kategori cukup, 51 – 60 termasuk kategori kurang, 50 – ke bawah termasuk kategori buruk. Hasil penilaian kerja dari data sebelumnya dapat terindikasi bahwa kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi pada tahun 2018, 2019, dan 2020 berada di rata – rata cukup dan belum mencapai kategori baik seperti yang di harapkan oleh pihak instansi, tentu dalam masalah ini perlu sekali langkah cepat yang harus dilakukan agar tidak menghambat kemajuan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung terciptanya kemajuan perusahaan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada di dalam perusahaan, maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai karena selama melakukan pekerjaan karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang ada di dalam lingkungan kerja. Berikut adalah data observasi lingkungan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi:

Table 1.3 Data Observasi Lingkungan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi

No	Indikator	Kondisi
1.	Penerangan	Baik
2.	Sirkulasi Udara	Kurang Baik
3.	Tingkat Kebisingan	Kurang Baik
4.	Tata Letak Peralatan	Kurang Baik
5.	Keamanan Dalam Bekerja	Baik
6.	Hubungan Sesama Rekan Kerja	Baik

Sumber: Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi, 2021

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelyanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi berada dalam kondisi kurang baik. Hal ini selaras dengan hasil observasi langsung yang penulis lakukan terhadap lingkungan kinerja di perusahaan tersebut. Diantaranya:

Penerangan di DPMPTSP dengan kondisi baik, disetiap sudut ruangan DPMPTSP sudah dilengkapi dengan penerangan, jadi pada malam hari penerangan di DPMPTSP dalam kondisi baik, setiap setahun sekali dilakukan perbaikan pada penerangan DPMPTSP, jadi karyawan DPMPTSP yang sedang melakukan tugasnya pada malam hari tidak terganggu dengan penerangan jadi tetap fokus dalam mengerjakan tugasnya.

Sirkulasi udara di DPMPTSP dengan kondisi kurang baik, beberapa karyawan yang merokok dalam ruang kerja yang menyebabkan udara tidak sehat, AC di beberapa ruangan mati, kurangnya lubang ventilasi atau jendela untuk keluar masuknya udara yang cukup di dalam maupun di luar ruangan. Karena ruangan yang terlalu sempit dan diisi oleh kapastias karyawan yang banyak sehingga menyebabkan ruangan menjadi panas, dan luas ruang kerja yang tidak memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan yang membuat karyawan menjadi tidak nyaman dalam lingkungan kerjanya. Pada tahun 2020 bulan juni ada perbaikan AC di beberapa ruangan yang mati, tetapi itu tidak menjadikan sirkulasi udara membaik, karena banyak faktor lainnya yang menjadikan sirkulasi udara di DPMPTSP dalam kondisi kurang baik.

Tingkat kebisingan di ruang kerja masuk dalam kondisi kurang baik, karena ruang kerja karyawan DPMPTSP berada dekat dengan jangkauan kebisingan. Dapat dilihat dari ruang kerja karyawan yang cenderung berisik. Karena sering berisik pada waktu bekerja ada teguran dari pimpinan, tetapi teguran itu tidak menjadikan kondisi tingkat kebisingan di ruang kerja DPMPTSP menjadi baik.

Tata letak peralatan di ruang kerja karyawan DPMPTSP berada dalam kondisi yang kurang baik. Dapat dilihat dari tata kelola arsip yang berserakan dimana-mana, kertas yang tidak tersusun dengan rapi serta letak meja setiap karyawan sangat berdekatan dengan karyawan lainnya sehingga terkadang karyawan mengeluh tidak nyaman ketika bekerja di dalam ruangan.

Keamanan kerja di DPMPTSP menjamin akan karyawannya dalam hal keamanan dan keselamatan dalam bekerja dan dapat dikategorikan dalam kategori baik, adanya satuan petugas keamanan (SATPAM) yang berjaga di luar dan di dalam gedung. Selain itu, DPMPTSP ini sangat memperhatikan kondisi kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya demi menjaga kelancaran dalam bekerja setiap harinya, dilihat dari penyediaan fasilitas keamanan dalam bekerja seperti perlengkapan p3k di sekitar ruang kerja.

Hubungan sesama karyawan di DPMPTSP dapat digolong dalam kategori baik, karena di DPMPTSP ini sangat mengutamakan norma kesopanan dan menghargai satu sama lain tanpa memandang jabatan yang sedang di emban. Di DPMPTSP ini peneliti dapat melihat bahwa setiap karyawannya sangat menjaga komunikasi agar tidak terjadinya kesalahpahaman yang berujung konflik di tempat kerja.

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dalam kondisi yang belum memadai sehingga membuat para karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif, yang tentu saja berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan instansi akan dirugikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dijadikan dasar dalam menyusun skripsi yang berjudul **“Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, dapat di identifikasikan beberapa masalah yang terjadi antara lain:

1. Menurunnya hasil penilaian kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi.
2. Hasil kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi masih belum mampu berada di kategori baik seperti yang di harapkan oleh pihak instansi.

3. Lingkungan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi berada di kondisi yang tidak kondusif.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka penulis merumuskan beberapa permasalahan antara lain:

1. Bagaimana lingkungan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi?
3. Bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi untuk mengetahui adanya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi, serta dapat memberikan saran atau solusi terbaik sehingga permasalahan yang ada diharapkan dapat diselesaikan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Menjelaskan lingkungan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi.
2. Menjelaskan kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi.
3. Menjelaskan hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada organisasi ataupun perusahaan mengenai pentingnya lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yang diterapkan pada perusahaan tersebut agar mampu menjawab dan memecahkan persoalan yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

2. Bagi peneliti, seluruh kegiatan serta hasil penelitian dapat lebih mempertajam kemampuan analisis dalam mencermati dan mengkritik fenomena yang dijadikan objek penelitian.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan penulis mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun instansi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang terfokus pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar menghasilkan tenaga kerja yang baik. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting. Walaupun faktor yang dibutuhkan ada tapi jika tidak ada peran manusia maka organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu sebaiknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Kasmir (2016) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.”

Menurut Edison (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara dalam mengatur serta menilai sebuah hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan dengan efektif, efisien, dan adil dalam proses mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sebagian besar tergantung pada manusianya. Oleh karena itu, tenaga kerja ini

harus mendapatkan perhatian khusus dan merupakan sasaran dari manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan memanfaatkan karyawan sesuai dengan fungsi atau tujuan perusahaan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Suparno (2015) tujuan sumber daya manusia secara keseluruhan mencakup tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, kepentingan fungsional dan kepentingan individual.

1. Tujuan berorientasi kepada kepentingan sosial, adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negatif yang seminimum mungkin terhadap organisasi. Untuk memenuhi tujuan kegiatan manajemen SDM harus memperhatikan aspek hukum yang berlaku, kebutuhan sosial masyarakat, dan hubungan yang baik dengan serikat buruh.
2. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektifitas organisasi, jadi manajemen SDM sendiri bukan merupakan tujuan akhir, tetapi hanya merupakan alat untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Untuk memenuhi tujuan itu, kegiatan manajemen SDM harus mencakup perencanaan SDM, memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pelayanan organisasi, penyelesaian SDM, dan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian SDM.
3. Tujuan yang berorientasi kepada hubungan kepentingan fungsional manajemen SDM, adalah tujuan yang diartikan untuk menjamin fungsi utama SDM dapat berjalan secara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagian SDM adalah sekedar agar ia dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan daripada yang semestinya. Fungsi utamanya adalah melakukan kegiatan penilaian, penempatan dan pengendalian SDM organisasi yang bersangkutan.
4. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individual, adalah tujuan yang diarahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi. Untuk mendukung tujuan itu kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam manajemen SDM mencakup kegiatan pelatihan dan pengembangan penilaian, penempatan, kompensasi, dan pengawasan serta pengendalian.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2017), Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. **Perencanaan**
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian, program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
2. **Pengorganisasian**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam organisasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan, dengan organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan secara efektif.
3. **Pengarahannya**
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan pengarahan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. **Pengendalian**
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindak perbaikan dan penyempurnaan dan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. **Pengadaan**
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. **Pengembangan**
Pengembangan (*development*) adalah proses pengendalian teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. **Kompensasi**
Kompensasi (*konpensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai

imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*sparation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini di atur oleh Undang-Undang No, 12 Tahun 1964.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerjanya karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Di bawah ini akan dijelaskan mengenai pengertian-pengertian tentang lingkungan kerja dari beberapa para ahli:

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah “sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.”

Menurut Sudaryo (2018) definisi lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Menurut Nurmansyah (2018) Lingkungan kerja adalah “tempat dimana pegawai melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.”

According to Noah and Steve (2012), the work environment is the overall relationship that occurs with employees at work. Everything that is in the workplace is a work environment. Employees are in a work environment when employees carry out work activities, and all forms of relationships that involve these employees include the work environment. The indicators for measuring the work environment are based on the sub-components of the work environment, and can be explained as follows: measuring the work environment from the technological environment, the human environment, and the organizational environment.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja. Pengaruh tersebut bisa melalui situasi, kondisi, hubungan kerja antar karyawan maupun peralatan yang digunakan dalam bekerja.

2.2.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Pentilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, diantaranya adalah:

1. Penerangan / pencahayaan di tempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
2. Temperatur di tempat kerja
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dai 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.
3. Kelembaban di tempat kerja
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena system penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang bahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu solusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang dapat mengganggu di sekitar tempat kerja.

7. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa tenang, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

9. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih secara selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut Sunyoto Danang (2015) ada 6 faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja atau atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan agar keberadaan karyawan menjadi lebih produktif, yaitu:

a. Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.

b. Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan penindustrian yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan.

c. Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan.

d. Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang bakal diterima. Sehingga ini akan menambah tingkat kepercayaan karyawan kepada perusahaan.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan

maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah sebatas atas penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan memberi keuntungan sebagai berikut:

- a. Menaikkan produksi dan menekan biaya kerja.
- b. Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan.
- c. Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan secara umum.
- d. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
- e. Memudahkan pengamatan dan pengawasan.
- f. Memperbaiki moral para pekerja.
- g. Lebih mudah untuk melihat.
- h. Penggunaan ruang yang lebih baik.
- i. Mengurangi perputaran tenaga kerja.
- j. Mengurangi terjadinya kerusakan.

5. Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara. Berikut cara untuk mengatur suhu udara:

- a. Ventilasi yang cukup
Ruang dengan ventilasi yang baik akan dapat menjamin pertukaran udara, sehingga akan mengurangi hawa panas yang dirasakan oleh para karyawan dalam bekerja, karena udara di dalam akan menjadi terasa sejuk dan tidak lembab, serta tidak kotor.
- b. Pemasangan kipas angin atau AC
Sirkulasi udara dapat dibantu dengan pemasangan kipas angin yang proposional dengan luas ruang kerja. Disamping itu agar ruang kerja menjadi nyaman dan sejuk dapat pula dipasang AC, sehingga membuat karyawan menjadi betah dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Pemasangan humidifier
Dengan alat pengatur kelembaban suhu udara, maka akan dapat diketahui tingkat kelembaban udara di ruang kerja dan ini dapat sebagai upaya preventif, agar para karyawan bekerja dengan lebih tenang.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. keamanan yang dimaksudkan dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu meliputi penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan di tempat kerja, keamanan di tempat kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesehatan, psikologis, prestasi maupun hasil kerja karyawan. Apabila sebuah perusahaan tidak memperhatikan Kondisi lingkungan kerja bagi para karyawannya, maka tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.2.3 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) jenis-jenis lingkungan kerja terbagi atas 2 (dua) jenis, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi menjadi dua kategori yakni:

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

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua kejadian terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahannya.

Menurut Sarwoto (2015) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

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

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

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama dalam perusahaan.

Siagian, Sondang (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja ada dua macam, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu:
 - a. Bangunan tempat kerja, disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dari pertimbangan dan keselamatan kerja.
 - b. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan sehingga tidak menimbulkan rasa sempit.
 - c. Tersedianya peralatan yang memadai.
 - d. Fasilitas untuk keluar masuknya udara yang cukup.
 - e. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti cafeteria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
 - f. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau mushola, baik dikelompok organisasi maupun di sekitarnya.
 - g. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum, murah dan mudah diperoleh.
2. Lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktifitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non- fisik. Kedua jenis lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Karena terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia dalam melakukan pekerjaannya.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka
2. Kerjasama antarkelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada.
3. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antar rekan kerja maupun pimpinan.

Sedangkan Menurut Edy Sutrisno (2016) indikator-indikator yang terkandung di dalam lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan, kecukupan cahaya yang menerangi ruangan kerja karyawan.
2. Suhu udara, kenyamanan suhu udara yang ada di ruang kerja karyawan.
3. Tingkat kebisingan, gangguan suara yang timbul di ruang kerja karyawan.
4. Keamanan kerja, keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja
5. Tata letak peralatan, kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan
6. Hubungan sesama rekan kerja, hubungan baik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari dua poin utama yang membagi hal ini, yaitu indikator lingkungan kerja fisik dan indikator lingkungan kerja non fisik. Di dalam indikator lingkungan kerja fisik yaitu meliputi penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, keamanan kerja, tata letak peralatan yang dapat mempengaruhi karyawan pada saat bekerja. Sedangkan indikator lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan sesama rekan kerja seperti perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi. maka tidak bisa dipungkiri bahwa kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan dapat tercapai apabila

di dalam sebuah perusahaan dapat menjaga hubungan sosial di tempat kerja antara sesama karyawan atau antar karyawan dengan atasan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut. Adapun pendapat dari beberapa para ahli mengenai pengertian kinerja, diantaranya sebagai berikut:

Menurut Sinambela (2016) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.”

Menurut Wibowo (2016), Kinerja berasal dari pengertian Performance, dimana pengertian performance itu sendiri adalah “sebagai hasil kerja atau prestasi kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.”

Sedangkan Menurut Edy, Sutrisno (2016), kinerja adalah “kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.”

According to Potale and Uching (2015), provide conclusions on the notion of performance, namely the quality and quantity of work achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. Employee performance is a measurement of the results of handling the work that can be done by employees which is measured in terms of quality and quantity. The size from the quality perspective shows the work result is based on the standards set by the company, and the quantity measure is based on the level of completion or the number of units produced from the work done by the employee.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah setiap kegiatan yang bersangkutan dengan hasil kerja karyawan dalam meningkatkan suatu tingkat pencapaian yang harus dicapai melalui kualitas, kuantitas, dan efisien waktu yang baik antara karyawan dan atasan, demi kepentingan organisasi perusahaan dan kesejahteraan sumber daya manusia sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing yang ada dalam organisasi perusahaan, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Amstrong dan Baron dalam Irham Fahmi (2016), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, ialah sebagai berikut:

1. Personal factor, ditunjukkan oleh tingkat pendidikan dan keterampilan kerja, kompetensi yang dimiliki motivasi, pengalaman kerja dan komitmen.
2. Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team factor, ditunjukkan oleh kualitas dengan dukungan rekan kerja.
4. System factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
5. Contextual/Situation factor, ditunjukkan oleh lingkungan tingkat tekanan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2016) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi”. Sebagaimana penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel individu meliputi:
 - a. Kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental.
 - b. Latar belakang seperti: keluarga, tingkat sosial dan pengalaman.
 - c. Demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin.
2. Variabel psikologis meliputi:

Persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.
3. Variabel organisasi meliputi:

Sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2012) yaitu:

1. Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan 23actor kepribadian.
2. Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.
3. Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, kompensasi manajemen dan rekan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada dasarnya terdiri dari dua faktor, yaitu dari faktor internal diri pegawai seperti kemampuan, keahlian, motivasi, disiplin kerja dan kepribadian. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai salah satunya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya. Faktor yang kedua adalah faktor eksternal, baik yang berasal dari internal organisasi itu sendiri seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lainnya, maupun dari eksternal organisasi seperti krisis ekonomi dan inflasi.

2.3.3 Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/upah, penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penilaian kinerja sangat berguna untuk menentukan kinerja karyawan secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam promosi jabatan atau penentuan imbalan. Penilaian kinerja memacu pada suatu system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2005) Evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2005) menyatakan bahwa metode yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode penilaian berorientasi masa lalu.
2. Metode penilaian berorientasi masa depan.

Adapun penjelasan lengkap dari kedua metode yang dimaksud Veithzal Rivai tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1). Metode penilaian berorientasi masa lalu

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi kerja di waktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini. Dengan mengevaluasi prestasi kerja masa lalu, karyawan dapat mendapat umpan balik atas upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarah kepada perbaikan-perbaikan prestasi.

Teknik-teknik penilaian dari metode berorientasi masa lalu ini meliputi sebagai berikut:

1. Skala peringkat (Rating Scale)
Didalam metode ini para penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala kerja tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.
2. Daftar pertanyaan (Checklist)
Didalam penilaian berdasarkan metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka ragam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu.
3. Metode dengan penilaian terarah (Forced Choice Methode)
Didalam metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian.
4. Metode peristiwa kritis (Critical Incident Methode)
Didalam metode ini merupakan pemilihan yang mendasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan, seperti sangat baik atau sangat jelek dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Metode catatan prestasi
Didalam metode ini berkaitan erat dengan peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan.
6. Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku (Behaviorally Anchored Rating Scale=BARS)
Didalam metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.
7. Metode peninjauan lapangan (Field Review Methode)
Didalam metode ini, penyelia turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari SDM.
8. Tes dan observasi prestasi kerja (Comparative Evaluation Approach)
Didalam metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seseorang karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.

2). Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode ini menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai obyek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan

dalam proses penilaian. Karyawan mengambil peran penting bersama-sama dengan penyelia dalam menetapkan tujuan-tujuan perusahaan.

Teknik-teknik penilaian dari metode berorientasi masa depan meliputi sebagai berikut:

1. Penilaian diri sendiri (Self Appaisal)
Perusahaan mengemukakan harapan-harapan yang diinginkan dari karyawan, tujuan perusahaan, dan tantangan-tantangan yang dihadapi perusahaan pada karyawan.
2. Manajemen berdasarkan sasaran (Manajemen by Objective)
Suatu bentuk penilaian dimana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang.
3. Penilaian secara psikologis
Penilaian yang dilakukan oleh ahli psikologi untuk mengetahui potensi karyawan.
4. Pusat penilaian (Assessment Center)
Serangkaian teknik penilaian oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar. Jadi pengertian dari penilaian kinerja adalah cara untuk menilai atau menentukan nilai kinerja seorang pegawai atau karyawan.

2.3.4 Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Peraturan Pemerintah

Dalam peraturan pemerintah No.46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian Kinerja PNS adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui berhasil atau tidaknya keberhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh PNS yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Penilaian Prestasi Kerja sangat penting bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai, prestasi kinerja Pegawai Negeri Sipil akan dinilai berdasarkan 2 unsur penilaian, yaitu:

- a. SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yaitu: rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS.
- b. Periku Kerja, yaitu: setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.

Penilaian Kinerja itu berasal menurut aturan terbaru, ada dua aspek penilaian kinerja PNS, yaitu hasil kerja yang dicapai pada unit kerja sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dan penilaian terhadap perilaku kerja. SKP ini adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai pada periode tertentu. PP No. 30 Tahun 2019 memberikan kebebasan untuk menggunakan pengukuran kinerja setiap bulan,

triwulan, semesteran atau tahunan. Prinsipnya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. SKP itu pada dasarnya memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun.

Penilaian kinerja PNS dapat dilakukan dengan memberikan bobot masing – masing unsur penilaian:

- a. 70% (tujuh puluh persen) untuk penilaian SKP, dan 30% (tiga puluh persen) untuk penilaian perilaku kerja, atau
- b. 60% (enam puluh persen) untuk penilaian SKP, dan 40% (empat puluh persen) untuk penilaian perilaku kerja.

Penilaian kinerja PNS dilakukan oleh pejabat penilaian kinerja PNS, Penilai perilaku PNS terdiri atas:

- a. Atasan Langsung
- b. Pejabat yang ditugaskan menjadi atasan langsung PNS
- c. Rekan kerja singkat
- d. Bawahan Langsung

Tim Penilai kinerja PNS terdiri dari PNS yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan, berasal dari:

- a. Unit kerja yang membidangi kepegawaian
- b. Unit kerja yang membidangi pengawasan internal
- c. Unit kerja lain yang dipandang perlu oleh PyB

2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2016) Indikator yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu Penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat Asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dipertanggung jawabkan.

Menurut Mangkunegara (2013), terdapat 4 (empat) indikator kinerja, meliputi:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Adapun indikator dari penilaian kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara dikutip Lijan Poltak Sinambela (2018) menjelaskan indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas (menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.)
2. Kuantitas (jumlah pekerjaan yang dihasilkan)
3. Tanggung jawab (menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari)
4. Kerja sama (kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik)
5. Inisiatif (menunjukkan inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan).

Dari teori-teori yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia sesuai dengan perannya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan indikator kinerja itu yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Konstelasi Penelitian

2.4.1 Penelitian sebelumnya

Table 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Nur Hilda Oktavia Sudirman (2021) Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel.	Variabel X (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Variabel X: - Pencahaya-an - Suhu udara - Tingkat kebisingan - Tata letak peralatan - Keamanan kerja - Hubungan sesama rekan kerja Variabel Y: - Ketepatan Penyelesaian - Kesesuaian jam kerja - Tingkat kehadiran - Kerjasama karyawan - Kemandirian karyawan	Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 6,15% hal ini menunjukkan peranan atau kontribusi variabel (X) lingkungan kerja terhadap variabel (Y) kinerja karyawan 6,15% sedangkan sisanya 93,85% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar lingkungan kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil uji hipotesis diperoleh thitung >ttabel yaitu dengan nilai 1,982 > 1,670 yang berarti terima Ha, tolak Ho. Jadi terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan Kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel.	Skripsi Universitas Pakuan (2021) https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmu/manajemen/article/view/1739
2	Fernel I.K Manopo (2017) Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tomohon	Variabel X (Lingkungan Kerja) Variabel Y (Kinerja Pegawai)	Variabel X: - Pencahaya-an - Suhu udara - Tingkat kebisingan - Keamanan kerja Variabel Y: - Kualitas - kuantitas - Ketetapan waktu - Efektifitas - Kemandirian	Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin, dimana jumlah sampel adalah 32 orang responden di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tomohon diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan ke 32 responden yang menjadi sampel penelitian ini, dan data diolah menggunakan analisis Chi Square dengan nilai kemaknaan $\alpha=0,05$. Dari hasil analisis mendapat nilai Chi Square signifikan sebesar 0,001. Dapat disimpulkan $0,001 < \alpha = 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. hal ini	Skripsi Universitas Sariputra Indonesia Tomohon (2017) http://jurnal.unsrittomohon.ac.id/index.php?journal=ejournal&page=article&op=view&path%5B%5D=323&path%5B%5D=29

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
				membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian terpenting dalam kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tomohon.	
3	Siffa Septiani Aliyas (2022) Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor	Variabel X (Lingkungan Kerja), Variabel Y (Kinerja Pegawai)	Variabel X: - Penerangan - Suhu udara - Tingkat Kebisingan - Keamanan Kerja - Tata Letak Peralatan - Hubungan Sesama Rekan Kerja Variabel Y: - Kualitas - Kuantitas - Tanggung jawab - Inisiatif - Kerjasama	Hasil perhitungan statistik, dalam penelitian ini terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor dengan nilai korelasi sebesar $r = 0,633$. Berdasarkan tabel koefisien korelasi, artinya lingkungan kerja dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi menunjukkan kontribusi sebesar 40,1%, sedangkan 59,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar Lingkungan Kerja. berdasarkan hasil hubungan fungsional antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai diperoleh fungsi penduga $\hat{Y} = 11,431 + 0,799X$. Diketahui nilai Nilai thitung sebesar 5.300 dan ttabel 1,682, maka thitung (5,300) > ttabel (1,682) artinya H_0 diterima H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor.	Skripsi Universitas Pakuan (2022) https://essence-feb.unpak.ac.id/index.php/essence
4	Dede Sulaeman (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat	Variabel X1 (Lingkungan Kerja) Variabel X2 (Motivasi Kerja) Variabel Y (Kinerja Pegawai)	Variabel X1: - Lingkungan kerja fisik - Lingkungan kerja non fisik Variabel X2: - Need for achievement - Need for affiliation	Hasil analisis menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menggunakan Uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang	Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung (2020) Pengaruh

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
			<ul style="list-style-type: none"> - Need for power Variabel Y: <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Inisiatif - Pengetahuan kerja - Kreativitas - Tanggung jawab - Kepribadian 	<p>signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel lingkungan kerja diperoleh t hitung $>$ t tabel ($3,587 > 1,675$), dan untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($4,191 > 1,675$) dengan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja adalah $0,001 < 0,05$ dan variabel motivasi kerja adalah $0,000 < 0,05$. Dan dari hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi kinerja pegawai, dengan nilai F hitung $>$ F tabel ($31,175 > 3,17$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar $0,545$ atau $54,5\%$. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $54,5\%$. Sedangkan sisanya $45,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.</p>	lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat - Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung (uinsgd.ac.id)
5	Rina Alfiana (2021) Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Departemen Weaving PT. Unitex Bogor	Variabel X (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Variabel X: <ul style="list-style-type: none"> - Penerangan cahaya di tempat kerja - Sirkulasi udara di tempat kerja - Kebisingan di tempat kerja - Bau tidak sedap di tempat kerja - Keamanan di tempat kerja Variabel Y: <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Inisiatif - Kerja sama - Tanggung jawab 	<p>Untuk analisis Koefisien Determinasi diperoleh hasil sebesar $22,09\%$ artinya hasil koefisien determinasi kontribusi yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan $22,09\%$ sedangkan $77,91\%$ di pengaruhi oleh faktor lain diluar lingkungan kerja. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($6,819 > 1,654$) maka H_0 diterima H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Departemen Weaving PT. Unitex Bogor.</p>	Skripsi Universitas Pakuan (2021) https://journals.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/1732

2.4.2 Konstelasi Penelitian

Menurut Nurmansyah (2018) Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan baik maka target perusahaan akan tercapai sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Edy Sutrisno (2016) indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan/cahaya
2. Sirkulasi udara
3. Tingkat kebisingan
4. Keamanan kerja
5. Tata letak peralatan
6. Hubungan sesama rekan kerja

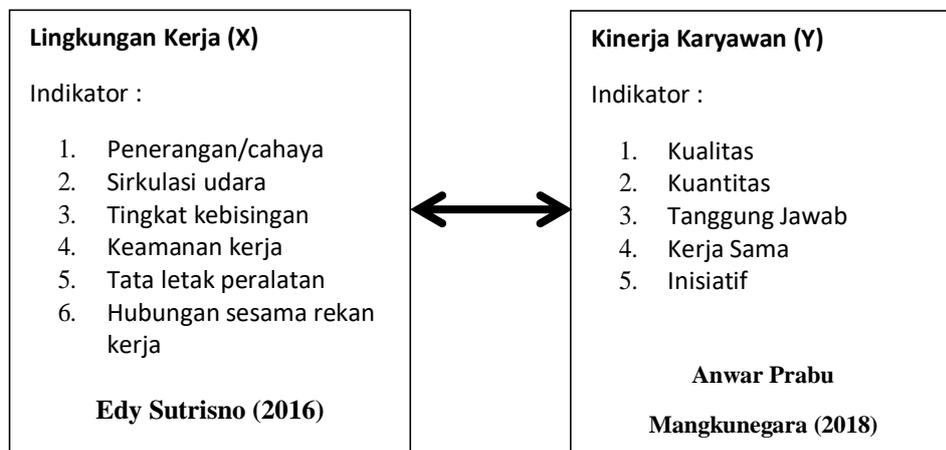
Menurut Darmadi (2018), Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018) indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Tanggung Jawab
4. Kerja Sama
5. Inisiatif

Berdasarkan uraian konstelasi penelitian diatas bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan, karena lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian Nur Hilda Oktavia Sudirman (2021), Fernel I.K Manopo (2017), Siffa Septiani Aliyas (2022), Dede Salaeman (2020), dan Rina Alfiana (2021) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi.

Setelah diuraikan dalam konstelasi penelitian diatas maka disimpulkan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018). Dikatakan sementara, karna jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori – teori relevan, dan belum didasarkan oleh fakta – fakta yang empiris. Berdasarkan dari latar belakang penelitian sebelumnya dan konstelasi penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis: Diduga terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu verifikatif dengan metode explanatory survey. Kemudian penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Lingkungan Kerja sebagai variable independent (X) dengan indikator: Penerangan/cahaya, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, keamanan kerja, tata letak peralatan, hubungan sesama rekan kerja. Dan Kinerja Karyawan sebagai variable dependent (Y) dengan indikator: kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individu atau perorangan sehingga data yang akan digunakan atau diolah berasal dari respon individu yaitu karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Bekasi yang beralamat: Komplek Perkantoran Pemkab Bekasi Gedung B1 Jln. Deltamas Boulevard Sukamahi – Cikarang Pusat – Kabupaten Bekasi – Jawa Barat (17530).

3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif dan kuantitatif yang merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui hasil survei, wawancara dan uraian atau penjelasan mengenai variabel yang diteliti.

1. **Data Kualitatif**

Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui wawancara dan menyebarkan kuesioner. Selain survey, data kualitatif juga di

dapatkan melalui observasi secara langsung pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi.

2. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka seperti absensi, laporan target waktu yang ditentukan perusahaan, dan data lainnya yang berhubungan dengan permasalahan. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data hasil kinerja karyawan selama periode 2018 – 2020 serta data standard penilaian kinerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada pegawai yang berada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variable utama yang akan diteliti yaitu, Lingkungan Kerja sebagai variabel X (independent) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y (dependent).

Table 3.1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja (X)	1. Penerangan/ cahaya	1. Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja sudah baik dan memadai. 3. Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan.	Ordinal
	2. Sirkulasi Udara	1. Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya. 2. Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya. 3. Ventilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik.	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	3. Tingkat Kebisingan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat kerja saya jauh dari kebisingan. 2. Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan. 3. Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin. 	Ordinal
	4. Keamanan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman. 2. Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman. 3. Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja. 	Ordinal
	5. Tata Letak Peralatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi. 2. Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi. 3. Tata letak peralatan alat tulis kantor tersusun rapi di ruang kerja. 	Ordinal
	6. Hubungan Sesama Rekan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik. 2. Hubungan dengan rekan sekerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar. 3. Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik. 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja pegawai sesuai standar yang ditetapkan organisasi. 2. Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian. 3. Pegawai bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan pada kantor DPMPSTSP Kab. Bekasi. 	Ordinal
	2. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil pekerjaan pegawai sesuai dengan target kerja. 2. Hasil kinerja pegawai sesuai dengan rencana kerja. 3. Pegawai berusaha mencapai target kuantitas yang ditetapkan oleh kantor. 	Ordinal
	3. Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya. 2. Dapat bertanggung jawab dalam setiap keputusan yang diambil. 3. Harus bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan. 	Ordinal
	4. Kerja Sama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menerima masukan terbuka terhadap ide rekan kerja. 2. Memberikan masukan terbuka terhadap ide rekan kerja. 3. Pegawai bekerjasama antar bagian/bidang untuk mempermudah pekerjaan. 	Ordinal
	5. Inisiatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai menunjukkan Inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan. 2. Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan. 3. Pegawai menerapkan metode baru dalam bekerja. 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Peneliti menggunakan metode pengambilan sampel yang dilakukan secara acak dengan menggunakan metode *simple random sampling* (sampling acak sederhana). Simple random sampling merupakan salah satu metode penarikan sample probabilitas, dilakukan dengan acak sederhana dari

responden yang memiliki kemungkinan yang sama untuk terpilih sebagai responden. Dimana menurut Sugiyono (2016), teknik tersebut merupakan suatu teknik sampling melalui pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Pemilihan sample ini dilakukan pada seluruh karyawan golongan III Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi yang berjumlah 63 karyawan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, untuk pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara:

3.6.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang di peroleh oleh peneliti secara langsung tanpa perantara. Pengumpulan data primer dilakukan dengan observasi langsung serta menyebarkan kuesioner dan wawancara. Kuesioner penelitian ditujukan kepada karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala lickert.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala Likert yaitu 5(lima) butir skala yang dapat mencerminkan perasaan atau pendapat responden. Berikut tabel skala Likert:

Table 3.2 Skala Lickert untuk Variabel X (Lingkungan Kerja)

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RR	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Table 3.3 Skala Lickert untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Pilihan	Inisial	Skala
Selalu	S	5
Sering	S	4
Kadang - Kadang	KK	3
Jarang	J	2
Tidak Pernah	TP	1

Sumber: Sugiyono (2018)

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh dan dikumpulkan peneliti secara tidak langsung. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui buku, jurnal, situs website internet, penelitian terdahulu serta penyedia data pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur tes dalam kuesioner, dimana suatu ukuran yang menunjukkan valid atau tidaknya suatu data. Validitas artinya sejauh mana tes yang dilakukan dapat mengukur dengan tepat, dan metode yang digunakan dalam validitas penelitian ini yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson*. Menurut Sugiyono (2017) rumus uji validitas meliputi:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) - (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- n = Jumlah responden
- $\sum x$ = Jumlah skor x
- $\sum y$ = Jumlah skor y
- $\sum xy$ = Hasil perkalian skor x dan skor y

Keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf nyata signifikan sebagai berikut:

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dinyatakan valid
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dinyatakan tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas dilakukan untuk seluruh item pertanyaan menggunakan rumus *Cronbach alpha* dengan program SPSS 23. Menurut Sugiyono (2015) rumus *Cronbach alpha* meliputi:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Dimana:

- r_{11} = Nilai reliabilitas
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
- σt^2 = Varians total

Table 3.4 Kriteria penelitian terhadap koefisien α Cronbach

No.	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Langkah - langkah analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

1. *Editing*

Proses *editing* dimaksudkan untuk mengetahui kelengkapan dan kejelasan suatu data. Langkah ini merupakan langkah awal pada setiap proses pengolahan data. Menurut Erwan Agus Purwanto (2017) proses *editing* meliputi:

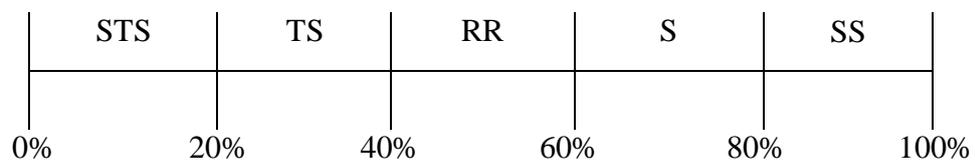
- a. Mensortir kuesioner yang masuk apakah layak diproses atau di drop, misalnya untuk jawaban yang tidak lengkap.
- b. Memberi nomor kuesioner sebagai kendali
- c. Memeriksa kelengkapan jawaban dan kejelasan makna kerja.

2. *Coding*

Coding yaitu langkah-langkah untuk pemberian skor atau nilai-nilai pada tiap butir pertanyaan dengan setiap variabel dalam kuesioner.

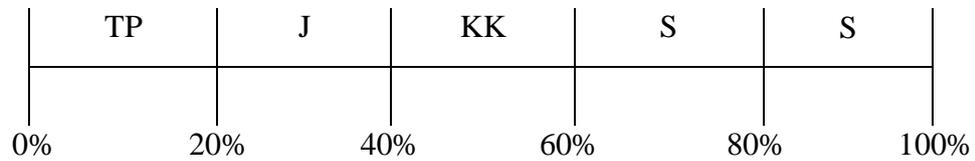
Coding untuk Variabel X

(Lingkungan Kerja)



Sumber: Sugiyono (2016)

Coding untuk Variabel Y
(Kinerja Karyawan)



Sumber: Sugiyono (2016)

3. *Tabulating*

Tabulating merupakan tahap yang dilakukan setelah dilakukannya proses *editing* dan *coding*. Pada proses *tabulating* akan segera tampak susunan dalam bentuk table variabel bebas dan variabel terikat yang telah dijawab oleh responden melalui kuesioner dapat diperoleh dan diketahui skornya kemudian data ini siap dianalisis.

4. Rata-rata

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, langkah selanjutnya yang perlu dilakukan adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan variabel terikat untuk mengetahui bagaimana keadaan variabel tersebut.

3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan menggunakan Rank Spearman, persamaan korelasi dinyatakan dalam rumus:

$$r_s = \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2 - 1))} \text{ dimana } d^2 = \sum [R(Xi) - R(Yi)]^2$$

Keterangan:

- r_s = Nilai korelasi Rank Spearman
- n = Jumlah responden (data)
- di = Selisih setiap pasangan rank
- R = Ranking

Dari hasil perhitungan (r), maka di dapatkan suatu hasil sebagai berikut:

1. Bila nilai $r = -1$, artinya korelasinya negatif sempurna
2. Bila nilai $r = 0$, artinya tidak ada korelasi
3. Bila nilai $r = 1$, artinya korelasinya sangat kuat.

Table 3.5 Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016)

3.9 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan maka dilakukan pengujian dengan uji signifikan uji t-hitung, Menurut Sugiyono (2017) rumusnya sebagai berikut:

$$t_h = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_h = t_{hitung}

r_s = Koefisien Nilai Korelasi Rank Spearman

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Responden (data)

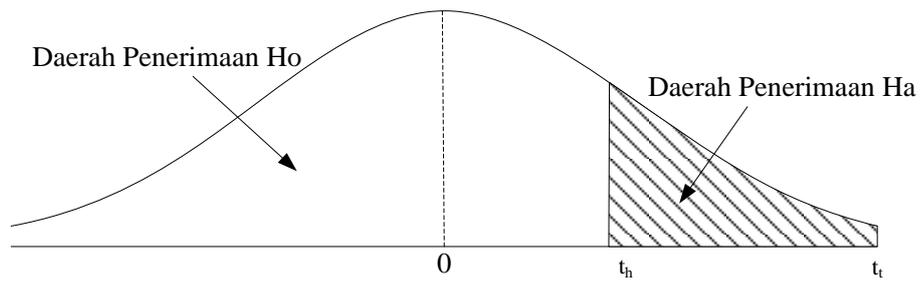
Dari perhitungan t_{hitung} maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya, peneliti merumuskan dua hipotesis, yaitu:

1. $H_0: \rho = 0$, artinya tidak ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi.
2. $H_a: \rho \neq 0$, artinya ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan.
2. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan.

Gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan objek penelitian yang terdiri dari variabel *Independent* yaitu Lingkungan Kerja (X) dan variabel *Dependent* yaitu Kinerja Karyawan (Y). Untuk unit analisis yang digunakan yaitu individu, karna pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan untuk menganalisis mengenai Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi. Sumber data yang digunakan diperoleh dari dua sumber, yaitu sumber data primer yang mana data tersebut diperoleh peneliti dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan, dan sumber data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan golongan III Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi yang berjumlah 63 orang. Sumber data yang digunakan diperoleh dari dua sumber yaitu sumber data primer yang diperoleh peneliti dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan, dan sumber data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Bekasi yang beralamat: Komplek Perkantoran Pemkab Bekasi Gedung B1 Jln. Deltamas Boulevard Sukamahi – Cikarang Pusat – Kabupaten Bekasi – Jawa Barat (17530).

4.1.1 Profile Responden

Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan golongan III pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi.

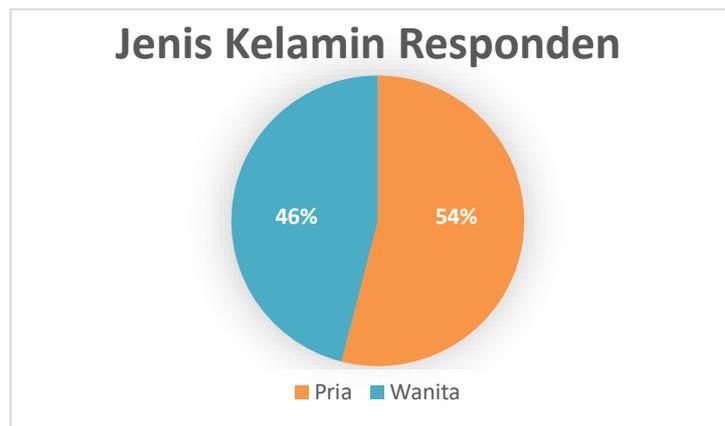
1. Profile Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin:

Table 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Pria	34	54%
Wanita	29	46%
Total	63	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan tabel 4.1 yang tertera di atas, menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Pria yang berjumlah 34 orang memiliki presentase sebesar 54%. Sedangkan responden berjenis kelamin Wanita yang berjumlah 29 orang memiliki presentase sebesar 46%.

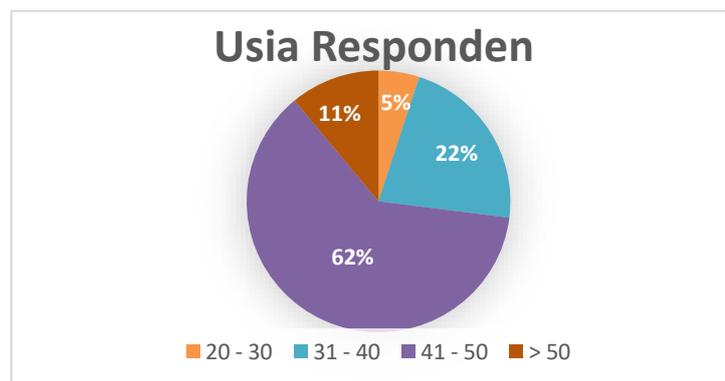
2. Profile Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan usia:

Table 4.2 Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
20 - 30	3	5%
31 - 40	14	22%
41 - 50	39	62%
> 50	7	11%
Total	63	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.2 Usia Responden

Berdasarkan tabel 4.2 yang tertera di atas, menunjukkan bahwa mayoritas usia responden berusia 41-50 tahun sebanyak 39 orang dengan presentase sebesar 62%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase sebesar

22%, responden yang berusia >50 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 11%, dan responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 5%.

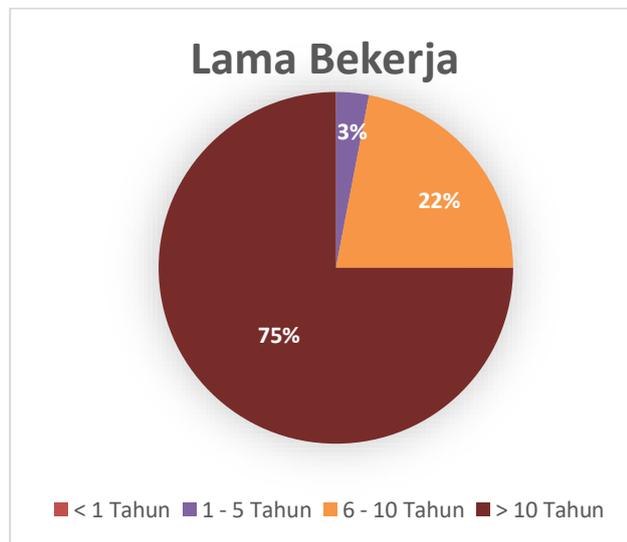
3. Profile Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan lama bekerja:

Table 4.3 Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 1 Tahun	0	0%
1 - 5 Tahun	2	3%
6 - 10 Tahun	14	22%
> 10 Tahun	47	75%
Total	63	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.3 Lama Bekerja

Berdasarkan table 4.3 yang tertera di atas, menunjukkan bahwa mayoritas lama bekerja responden yang memiliki masa lama bekerja >10 tahun sebanyak 47 orang dengan presentase sebesar 75%, responden yang memiliki masa lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase sebesar 22%, responden yang memiliki masa lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 3%, dan responden yang memiliki masa lama bekerja <1 tahun adalah 0 responden (tidak ada).

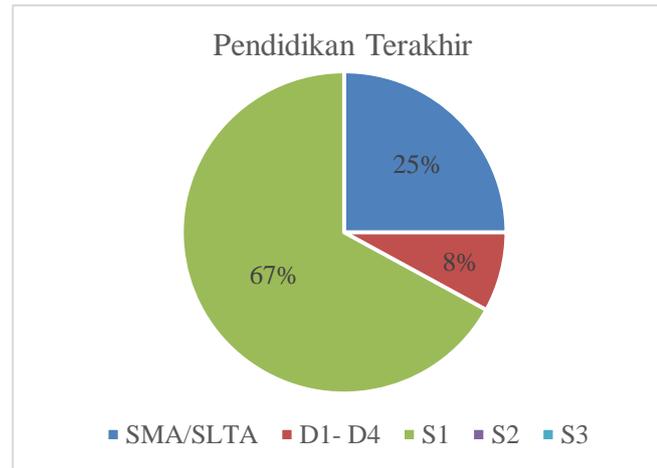
4. Profile Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Table 4.4 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA/SLTA	16	25%
D1- D4	5	8%
S1	42	67%
S2	0	0%
S3	0	0%
Total	63	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir

Berdasarkan table 4.4 yang tertera di atas, menunjukkan bahwa mayoritas Pendidikan terakhir responden yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 42 orang dengan presentase sebesar 67%, responden yang memiliki pendidikan SMA/SLTA sebanyak 16 orang dengan presentase sebesar 25%, responden yang memiliki pendidikan D1-D4 sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar 8%, dan responden yang memiliki pendidikan S2 dan S3 adalah 0 responden (tidak ada).

4.2 Uji Instrumen Penelitian

4.2.1 Uji Validitas

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment* untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), $df (n-2)$ dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0.2091, dengan ketentuan sebagai berikut:

Kriteria keputusan uji validitas menurut Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dinyatakan valid
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dinyatakan tidak valid

a. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Table 4.5 Uji Vaiditas Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Penerangan/cahaya					
1	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0.558	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja sudah baik dan memadai	0.631	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan	0.544	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Suhu udara					
4	Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	0.634	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	0.565	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Ventilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik	0.669	0.2480	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tingkat kebisingan					
7	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	0.499	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	0.737	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin	0.541	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Keamanan kerja					
10	Keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	0.739	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman	0.706	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja	0.695	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tata letak peralatan					
13	Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi	0.697	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi	0.599	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Tata letak peralatan alat tulis kantor tersusun rapi di ruang kerja	0.760	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Hubungan sesama rekan kerja					
16	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik	0.588	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	Hubungan dengan rekan sekerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar	0.552	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik	0.468	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji validitas terhadap variabel Lingkungan Kerja yang melibatkan 63 responden dan di gambarkan ke dalam 18 pertanyaan, menunjukkan hasil uji validitas semua pertanyaan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0.2091$.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Table 4.6 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas					
1	Hasil kerja pegawai sesuai standar yang ditetapkan organisasi	0.687	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian	0.719	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pegawai bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan pada kantor DPMPSTP Kab. Bekasi	0.588	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas					
4	Hasil pekerjaan pegawai sesuai dengan target kerja	0.698	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Hasil kinerja pegawai sesuai dengan rencana kerja	0.715	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pegawai berusaha mencapai target kuantitas yang ditetapkan oleh kantor	0.782	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tanggung jawab					
7	Pegawai mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya	0.659	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Dapat bertanggung jawab dalam setiap keputusan yang diambil	0.748	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Harus bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan	0.610	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kerja sama					
10	Menerima masukan terbuka terhadap ide rekan kerja	0.807	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Memberikan masukan terbuka terhadap ide rekan kerja	0.765	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Pegawai bekerjasama antar bagian/bidang untuk mempermudah pekerjaan	0.742	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Inisiatif					
13	Pegawai menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan	0.801	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	0.783	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Pegawai menerapkan metode baru dalam bekerja	0.719	0.2091	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan table di atas, menunjukkan bahwa hasil uji validitas terhadap variable Kinerja Karyawan yang melibatkan 63 responden dan digambarkan ke

dalam 15 pertanyaan, menunjukkan hasil uji validitas semua pertanyaan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0.2091$.

4.2.2 Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Table 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	63	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,902	18

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,902, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria *Cronbach's Alpha* $> 0,8$ yang berarti instrumen pernyataan pada variabel lingkungan kerja konsisten dan layak untuk disebarkan.

2. Uji Reliabilitas Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Table 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	63	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,933	15

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,933, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria *Cronbach's Alpha* $> 0,8$ yang berarti instrumen pernyataan pada variabel kinerja karyawan konsisten dan layak untuk disebarkan.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi, yaitu variabel X mengenai Lingkungan Kerja dengan indikator penerangan/cahaya, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, keamanan kerja, tata letak peralatan, dan hubungan sesama rekan kerja, sedangkan untuk variabel Y mengenai Kinerja Karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

4.3.1 Lingkungan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi

Kondisi lingkungan kerja pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten bekasi berada dalam kondisi kurang baik, dapat dilihat pada tabel 1.4 ada beberapa indikator yang kondisinya kurang baik. Hal ini selaras dengan hasil data observasi terhadap lingkungan kerja pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten bekasi. Uji validitas pada tabel 3.4 menunjukkan bahwa hasil uji validitas dinyatakan valid, dan uji reliabilitas pada tabel 3.6 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi/sangat reliabel. Untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten bekasi, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 63 responden, hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel di bawah ini:

1. Penerangan/cahaya

Table 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pencahayaan Ditempat Kerja Membantu Saya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	24	120	38,1%
Setuju	4	37	148	58,7%
Ragu - Ragu	3	1	3	1,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,6%
Jumlah		63	272	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

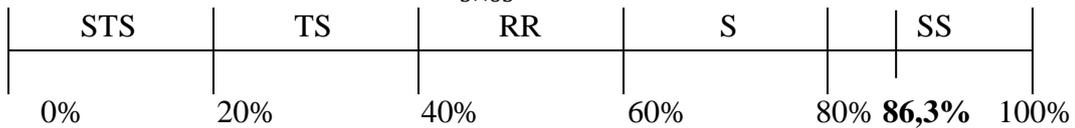
Berdasarkan hasil table 4.9 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 58,7%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 38,1%, responden yang menjawab ragu-ragu dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,6%, dan responden yang

menjawab tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 272 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{272}{5 \times 63} \times 100\% = 86,3\%$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai Pencerahan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan adalah 86,3% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Table 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Perlengkapan Penerangan Lampu Dalam Ruang Kerja Sudah Baik Dan Memadai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	23	115	36,5%
Setuju	4	31	124	49,2%
Ragu - Ragu	3	8	24	12,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,6%
Jumlah		63	264	100,0%

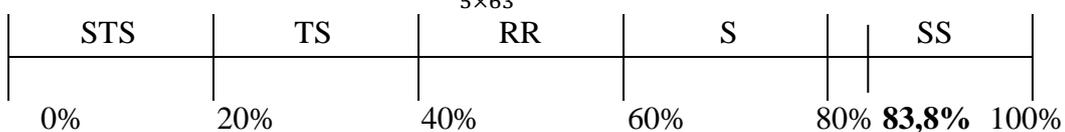
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.10 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 49,2%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 36,5%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 12,7%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,6%, dan responden yang menjawab tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 264 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{264}{5 \times 63} \times 100\% = 83,8\%$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja sudah baik dan memadai adalah 83,8% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Table 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pencahayaan Ditempat Kerja Saya Tidak Menyilaukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	24	120	38,1%
Setuju	4	23	92	36,5%
Ragu - Ragu	3	15	45	23,8%
Tidak Setuju	2	1	2	1,6%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	259	100,0%

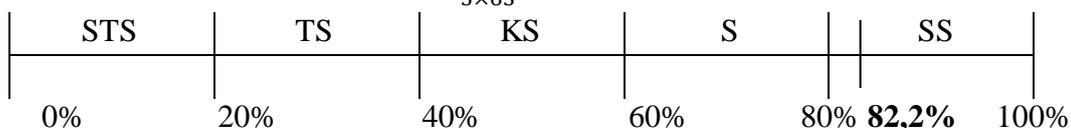
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.11 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 38,1%, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 36,5%, dan responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 23,8%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,6%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 259 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{259}{5 \times 63} \times 100\% = 82,2\%$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan adalah 82,2% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Sirkulasi Udara

Table 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Temperatur Ditempat Kerja Tidak Mempengaruhi Suhu Tubuh Saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	16	80	25,4%

Setuju	4	28	112	44,4%
Ragu - Ragu	3	14	42	22,2%
Tidak Setuju	2	4	8	6,3%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,6%
Jumlah		63	243	100,0%

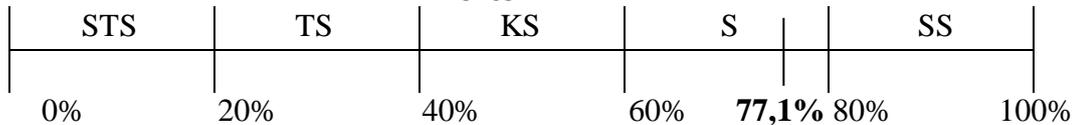
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.12 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 44,4%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 25,4%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 22,2%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 6,3%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 243 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{243}{5 \times 63} \times 100\% = 77,1\%$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya adalah 77,1% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Table 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Kelembaban Ditempat Kerja Tidak Mempengaruhi Suhu Tubuh Saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	12	60	19,0%
Setuju	4	22	88	34,9%
Ragu - Ragu	3	20	60	31,7%
Tidak Setuju	2	8	16	12,7%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,6%
Jumlah		63	225	100,0%

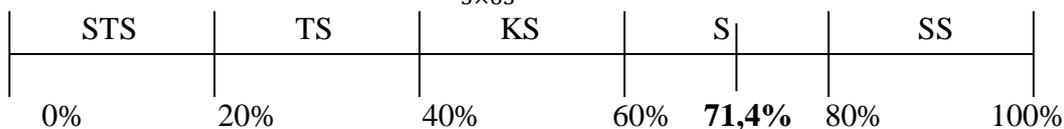
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.13 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 34,9%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 20 orang dengan persentase

sebesar 31,7%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden dengan presentase sebesar 19%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 12,7%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 225 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{225}{5 \times 63} \times 100\% = 71,4\% \end{aligned}$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya adalah 71,4% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Table 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Ventilasi Udara Ditempat Kerja Sudah Cukup Baik

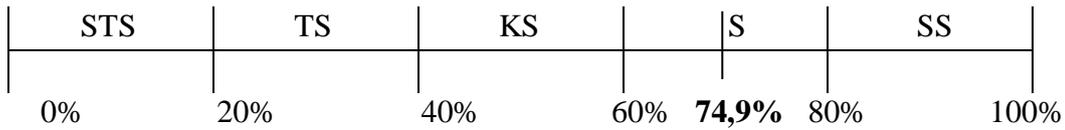
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	15	75	23,8%
Setuju	4	25	100	39,7%
Ragu - Ragu	3	15	45	23,8%
Tidak Setuju	2	8	16	12,7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	236	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.14 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 39,7%, responden yang menjawab sangat setuju dan ragu-ragu sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 23,8%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 12,7%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 236 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{236}{5 \times 63} \times 100\% = 74,9\% \end{aligned}$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai Ventilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik adalah 74,9% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Tingkat Kebisingan

Table 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Tempat Kerja Saya Jauh Dari Kebisingan

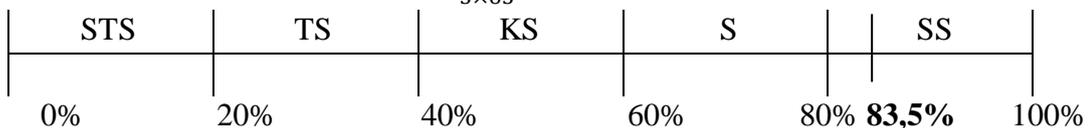
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	26	130	41,3%
Setuju	4	25	100	39,7%
Ragu - Ragu	3	9	27	14,3%
Tidak Setuju	2	3	6	4,8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	263	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.15 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 41,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 39,7%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 14,3%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 4,8%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 263 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{263}{5 \times 63} \times 100\% = 83,5\% \end{aligned}$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai Tempat kerja saya jauh dari kebisingan adalah 83,5% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Table 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Saya Dapat Berkonsentrasi Dengan Baik Karena Jauh Dari Kebisingan

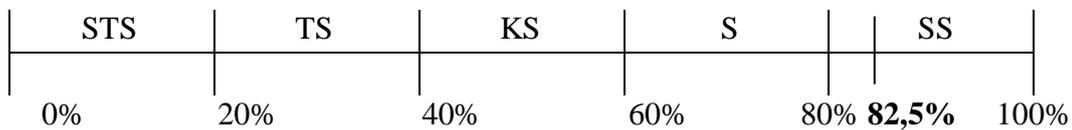
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	21	105	33,3%
Setuju	4	31	124	49,2%
Ragu - Ragu	3	9	27	14,3%
Tidak Setuju	2	2	4	3,2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	260	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.16 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 49,2%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 33,3%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 14,3%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3,2%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 260 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{260}{5 \times 63} \times 100\% = 82,5\% \end{aligned}$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan adalah 82,5% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Table 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Karyawan Tenang dan Bebas Dari Suara Bising Mesin

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	37	185	58,7%
Setuju	4	19	76	30,2%

Ragu - Ragu	3	7	21	11,1%
Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	282	100,0%

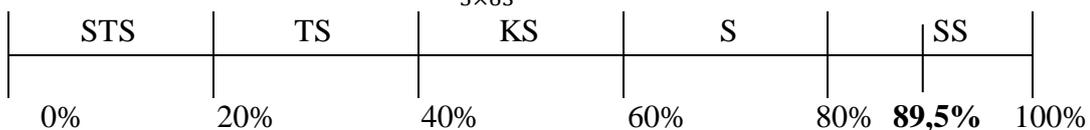
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.17 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 58,7%, responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 30,2%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 11,1%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 282 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{282}{5 \times 63} \times 100\% = 89,5\%$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin adalah 89,5% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Keamanan Kerja

Table 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Keamanan Ditempat Kerja Mampu Membuat Saya Bekerja Dengan Nyaman

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	20	100	31,7%
Setuju	4	35	140	55,6%
Ragu - Ragu	3	6	18	9,5%
Tidak Setuju	2	1	2	1,6%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,6%
Jumlah		63	261	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

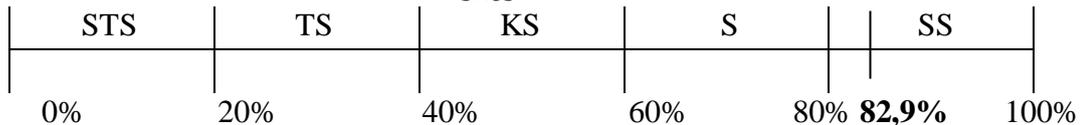
Berdasarkan hasil table 4.18 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 55,6%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 31,7%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang

dengan persentase sebesar 9,5%, responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 261 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{261}{5 \times 63} \times 100\% = 82,9\%$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman adalah 82,9% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Table 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Satuan Keamanan Ditempat Kerja Saya Sudah Bekerja Dengan Baik Sehingga Saya Merasa Nyaman

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	22	110	34,9%
Setuju	4	25	100	39,7%
Ragu - Ragu	3	14	42	22,2%
Tidak Setuju	2	2	4	3,2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	256	100,0%

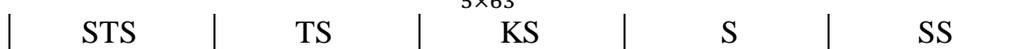
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

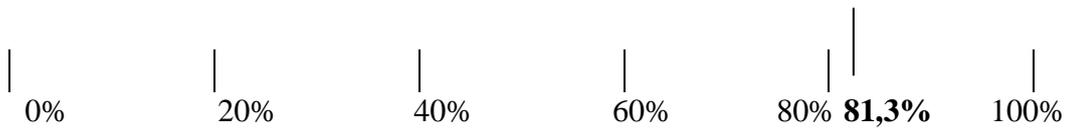
Berdasarkan hasil table 4.19 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 39,7%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 34,9%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 22,2%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3,2%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 256 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{256}{5 \times 63} \times 100\% = 81,3\%$$





Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman adalah 81,3% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Table 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Tempat Kerja Saya Menjamin Keamanan Pegawainya Dalam Bekerja

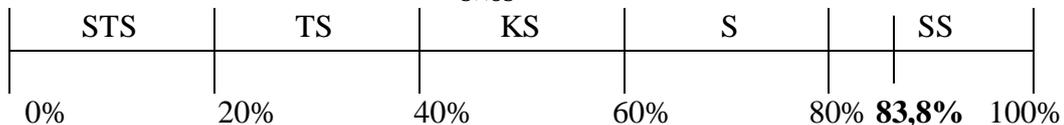
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	25	125	39,7%
Setuju	4	26	104	41,3%
Ragu - Ragu	3	11	33	17,5%
Tidak Setuju	2	1	2	1,6%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	264	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.20 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 41,3%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 39,7%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 17,5%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,6%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 264 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{264}{5 \times 63} \times 100\% = 83,8\% \end{aligned}$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja adalah 83,8% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

5. Tata Letak Peralatan

Table 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Ruang Kerja Saya Terdekorasi Dengan Rapi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	16	80	25,4%
Setuju	4	28	112	44,4%
Ragu - Ragu	3	11	33	17,5%
Tidak Setuju	2	8	16	12,7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	241	100,0%

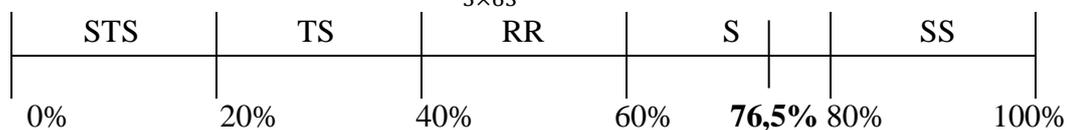
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.21 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 44,4%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 25,4%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 17,5%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 12,7%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 241 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{241}{5 \times 63} \times 100\% = 76,5\%$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi adalah 76,5% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Table 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Saya Ikut Serta Menata Ruangan Kerja Agar Tertata Dengan Rapi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	20	100	31,7%
Setuju	4	28	112	44,4%
Ragu - Ragu	3	12	36	19,0%

Tidak Setuju	2	3	6	4,8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	254	100,0%

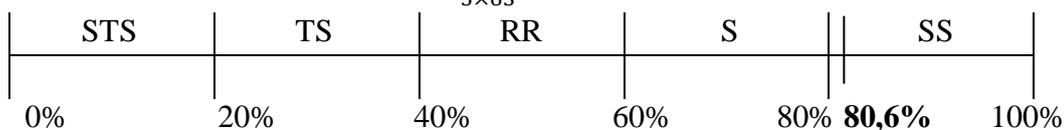
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.22 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 44,4%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 31,7%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 19%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 4,8%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 254 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{254}{5 \times 63} \times 100\% = 80,6\%$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi adalah 80,6% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Table 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Tata Letak Peralatan Alat Tulis Kantor Tersusun Rapi Diruang Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	16	80	25,4%
Setuju	4	21	84	33,3%
Ragu - Ragu	3	19	57	30,2%
Tidak Setuju	2	6	12	9,5%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,6%
Jumlah		63	234	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

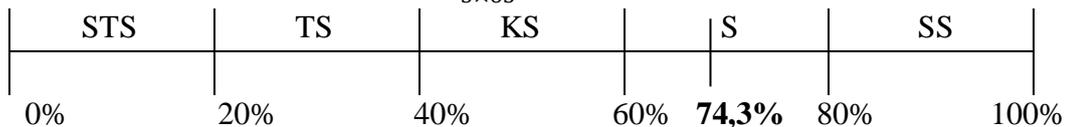
Berdasarkan hasil table 4.23 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 33,3%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 30,2%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden dengan presentase sebesar 25,4%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6

dengan persentase sebesar 9,5%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 234 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{234}{5 \times 63} \times 100\% = 74,3\%$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai Tata letak peralatan alat tulis kantor tersusun rapi di ruang kerja adalah 74,3% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

6. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Table 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kerja Antara Atasan Dengan Bawahan Berjalan Dengan Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	26	130	41,3%
Setuju	4	35	140	55,6%
Ragu - Ragu	3	2	6	3,2%
Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	276	100,0%

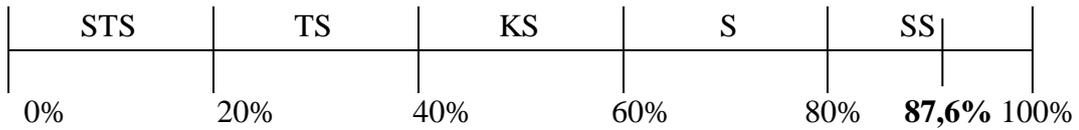
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.24 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 55,6%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 41,3%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 responden dengan presentase sebesar 3,2%, dan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 276 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{276}{5 \times 63} \times 100\% = 87,6\%$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik adalah 87,6% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Table 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Dengan Rekan Bekerja Pada Perusahaan Ini Berjalan Dengan Lancar

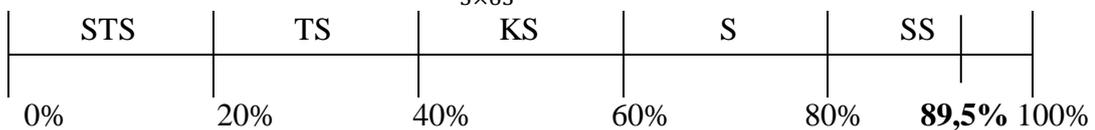
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	35	175	55,6%
Setuju	4	24	96	38,1%
Ragu - Ragu	3	3	9	4,8%
Tidak Setuju	2	1	2	1,6%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	282	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.25 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 55,6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 38,1%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 responden dengan presentase sebesar 4,8%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,6%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 282 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{282}{5 \times 63} \times 100\% = 89,5\% \end{aligned}$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai Hubungan dengan rekan sekerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar adalah 89,5% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Table 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Komunikasi Dengan Atasan Selama Ini Berjalan Dengan Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	43	215	68,3%
Setuju	4	20	80	31,7%
Ragu - Ragu	3	0	0	0,0%
Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	295	100,0%

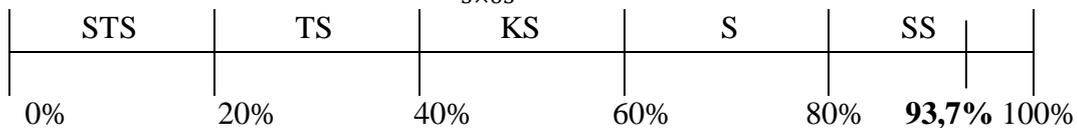
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.26 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 68,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 31,7%, dan responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 295 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{295}{5 \times 63} \times 100\% = 93,7\%$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik adalah 93,7% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel lingkungan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi:

Table 4.27 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Penerangan/cahaya			
1	Pencapaian di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	86,30%	84%
2	Perlengkapan penerangan lampu dalam	83,80%	

	ruang kerja sudah baik dan memadai		
3	Pencahayaannya di tempat kerja saya tidak menyilaukan	82%	
Suhu Udara			
4	Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	77,10%	74,5%
5	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	71,40%	
6	Ventilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik	75%	
Tingkat Kebisingan			
7	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	83,50%	85,2%
8	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	82,50%	
9	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin	89,50%	
Keamanan Kerja			
10	Keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	82,90%	82,7%
11	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman	81,30%	
12	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja	83,80%	
Tata Letak Peralatan			
13	Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi	76,50%	77,1%
14	Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi	80,60%	
15	Tata letak peralatan alat tulis kantor tersusun rapi di ruang kerja	74,30%	
Hubungan Sesama Rekan Kerja			
16	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik	87,60%	90,3%
17	Hubungan dengan rekan sekerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar	89,50%	
18	Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik	93,70%	
Rata - rata		82,30%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan table 4.27 dimana hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel lingkungan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi menunjukkan hasil rata – rata dari enam indikator yang digambarkan ke dalam 18 pertanyaan dengan 63 responden karyawan golongan III Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi didapat nilai rata – rata sebesar 82,3%, dimana total dari tanggapan responden tersebut berada pada interval (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata- rata paling tinggi tanggapan responden terdapat pada indikator hubungan sesama rekan kerja dengan persentase sebesar 90,3%. Sedangkan untuk indikator

yang memiliki nilai rata – rata paling rendah terdapat pada indikator suhu udara dengan presentase sebesar 74,5%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling tinggi terdapat pada pertanyaan ke-18 dengan pernyataan “Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik” dengan presentase sebesar 93,70%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah terdapat pada pertanyaan ke-5 dengan pernyataan “Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya” dengan presentase sebesar 71,40%.

Table 4.28 Hasil Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Lingkungan Kerja	63	37	53	90	4662	74,00	1,128	8,953	80,161
Valid N (listwise)	63								

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik lingkungan kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 74,00 dengan range 37 dan total skor 4662.

Untuk mengetahui lingkungan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$Skor\ teoritis = \frac{skor\ terendah\ (jumlah\ pertanyaan) + skor\ tertinggi\ (jumlah\ pertanyaan)}{2}$$

$$Skor\ teoritis = \frac{1(18) + 5(18)}{2} = 54$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 74,00 dan skor rata-rata teoritis sebesar 54, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $74,00 > 54$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel lingkungan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi baik.

Table 4.29 Sebaran Nilai Interval Lingkungan Kerja

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	74,00	Baik
41 – 60		Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik

0 – 20		Sangat Kurang Baik
--------	--	--------------------

4.3.2 Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi

Kinerja karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten bekasi menggunakan metode penilaian berorientasi masa depan, metode ini menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Berdasarkan tabel 1.1 rata-rata skor kinerja karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten bekasi berada dalam kategori cukup, belum mencapai kategori baik seperti yang diharapkan oleh pihak instansi. Hasil uji validitas pada tabel 3.5 menunjukkan bahwa hasil uji validitas dinyatakan valid, dan uji reliabilitas pada tabel 3.7 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi/sangat reliabel. Untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 63 responden, hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel di bawah ini:

1. Kualitas

Table 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Hasil Kerja Pegawai Sesuai Standar Yang Ditetapkan Organisasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	27	135	42,9%
Sering	4	30	120	47,6%
Kadang – Kadang	3	6	18	9,5%
Jarang	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	273	100,0%

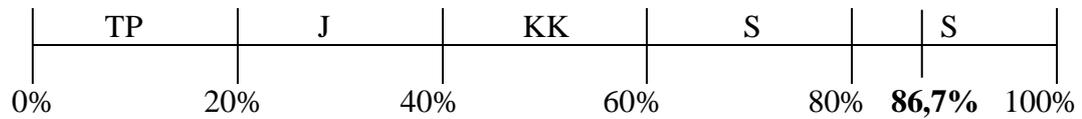
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.30 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sering sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 47,6%, responden yang menjawab selalu sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 42,9%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 9,5%, dan responden yang menjawab jarang dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 273 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{273}{5 \times 63} \times 100\% = 86,7\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 86,7% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan hasil kerja pegawai sesuai standar yang ditetapkan organisasi.

Table 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Mengerjakan Pekerjaan Dengan Ketelitian

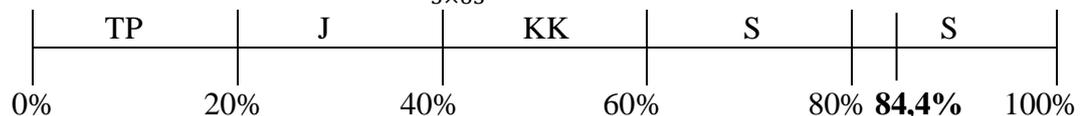
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	22	110	34,9%
Sering	4	33	132	52,4%
Kadang – Kadang	3	8	24	12,7%
Jarang	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	266	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.31 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sering sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 52,4%, responden yang menjawab selalu sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 34,9%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 12,7%, dan responden yang menjawab jarang dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 266 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{266}{5 \times 63} \times 100\% = 84,4\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 84,4% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan pegawai mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian.

Table 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Bekerja Sesuai Dengan Standar Mutu Yang Telah Ditetapkan Pada Kantor DPMPSTP Kab. Bekasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	40	200	63,5%
Sering	4	17	68	27,0%
Kadang – Kadang	3	6	18	9,5%
Jarang	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	286	100,0%

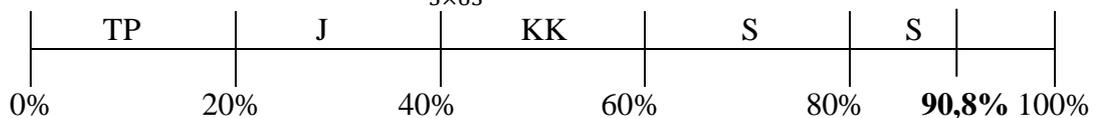
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.32 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab selalu sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 63,5%, responden yang menjawab sering sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 27,0%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 9,5%, dan responden yang menjawab jarang dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 286 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{286}{5 \times 63} \times 100\% = 90,8\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 90,8% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan pegawai bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan pada kantor DPMPSTSP Kab. Bekasi.

2. Kuantitas

Table 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Hasil Pekerjaan Pegawai Sesuai Dengan Target Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	27	135	42,9%
Sering	4	26	104	41,3%
Kadang – Kadang	3	10	30	15,9%
Jarang	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	269	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

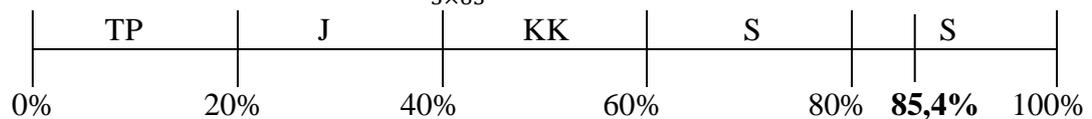
Berdasarkan hasil table 4.33 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab selalu sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 42,9%, responden yang menjawab sering sebanyak 26 orang dengan persentase

sebesar 41,3%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 15,9%, dan responden yang menjawab jarang dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 269 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{269}{5 \times 63} \times 100\% = 85,4\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 85,4% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan hasil pekerjaan pegawai sesuai dengan target kerja.

Table 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Hasil Kinerja Pegawai Sesuai Dengan Rencana Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	24	120	38,1%
Sering	4	30	120	47,6%
Kadang – Kadang	3	9	27	14,3%
Jarang	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	267	100,0%

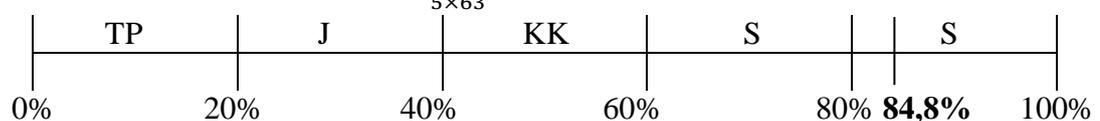
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.34 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sering sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 47,6%, responden yang menjawab selalu sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 38,1%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 14,3%, dan responden yang menjawab jarang dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 267 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{267}{5 \times 63} \times 100\% = 84,8\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 84,3% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan hasil kinerja pegawai sesuai dengan rencana kerja.

Table 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Berusaha Mencapai Target Kuantitas Yang Ditetapkan Oleh Kantor

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	24	120	38,1%
Sering	4	31	124	49,2%
Kadang – Kadang	3	8	24	12,7%
Jarang	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	268	100,0%

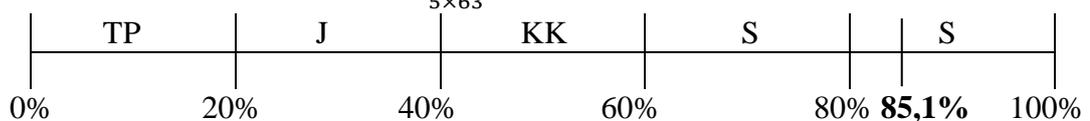
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.35 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sering sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 49,2%, responden yang menjawab selalu sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 38,1%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 12,7%, dan responden yang menjawab jarang dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 268 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{268}{5 \times 63} \times 100\% = 85,1\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 85,1% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan pegawai berusaha mencapai target kuantitas yang ditetapkan oleh kantor.

3. Tanggung Jawab

Table 4.36 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Mempunyai Tanggung Jawab Atas Pekerjaannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	30	150	47,6%

Sering	4	27	108	42,9%
Kadang – Kadang	3	6	18	9,5%
Jarang	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	276	100,0%

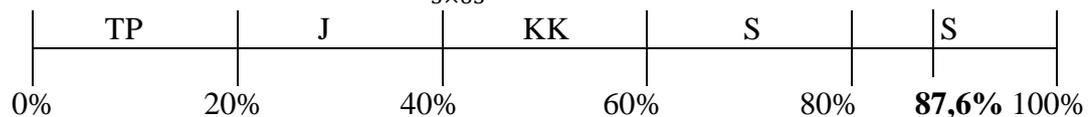
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.36 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab selalu sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 47,6%, responden yang menjawab sering sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 42,9%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 9,5%, dan responden yang menjawab jarang dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 276 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{276}{5 \times 63} \times 100\% = 87,6\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 87,6% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan pegawai mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya.

Table 4.37 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Dapat Bertanggung Jawab Dalam Setiap Keputusan Yang Diambil

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	29	145	46,0%
Sering	4	29	116	46,0%
Kadang – Kadang	3	5	15	7,9%
Jarang	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	276	100,0%

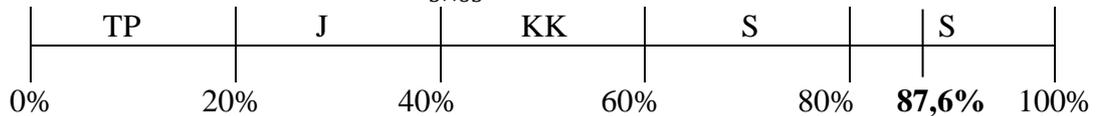
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil 4.37 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab selalu dan sering sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 46,0%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 7,9%, dan responden yang menjawab jarang dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 276 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{276}{5 \times 63} \times 100\% = 87,6\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 87,6% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan dapat bertanggung jawab dalam setiap keputusan yang diambil.

Table 4.38 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Harus Bertanggung Jawab Dalam Mengerjakan Setiap Tugas Yang Telah Diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	42	210	66,7%
Sering	4	18	72	28,6%
Kadang – Kadang	3	3	9	4,8%
Jarang	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	291	100,0%

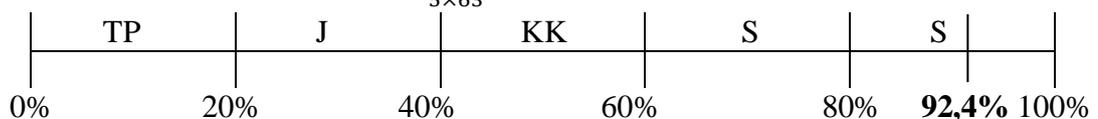
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.38 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab selalu sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 66,7%, responden yang menjawab sering sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 28,6%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 4,8%, dan responden yang menjawab jarang dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 291 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{291}{5 \times 63} \times 100\% = 92,4\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 92,4% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan harus bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan.

4. Kerja Sama

Table 4.39 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Menerima Masukan Terbuka Terhadap Ide Rekan Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	23	115	36,5%
Sering	4	23	92	36,5%
Kadang – Kadang	3	17	51	27,0%
Jarang	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	258	100,0%

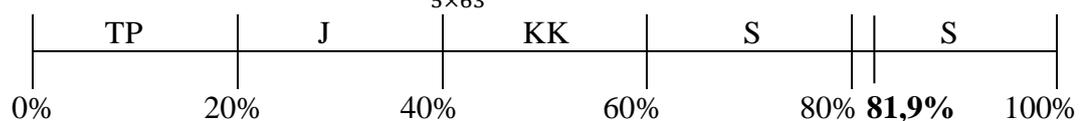
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.39 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab selalu dan sering sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 36,5%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 27%, dan responden yang menjawab jarang dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 258 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{258}{5 \times 63} \times 100\% = 81,9\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 81,9% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan menerima masukan terbuka terhadap ide rekan kerja.

Table 4.40 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memberikan Masukan Terbuka Terhadap Ide Rekan Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	25	125	39,7%

Sering	4	22	88	34,9%
Kadang – Kadang	3	16	48	25,4%
Jarang	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	261	100,0%

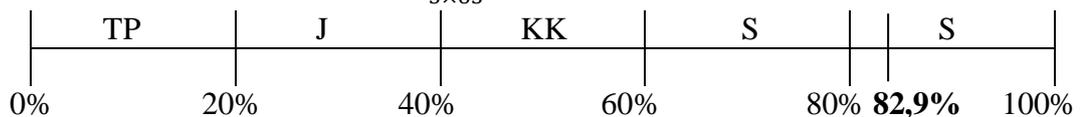
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.40 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab selalu sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 39,7%, responden yang menjawab sering sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 34,9%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 25,4%, dan responden yang menjawab jarang dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 261 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{261}{5 \times 63} \times 100\% = 82,9\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 82,9% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan memberikan masukan terbuka terhadap ide rekan kerja.

Table 4.41 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Bekerjasama Antar Bagian/bidang Untuk Mempermudah Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	21	105	33,3%
Sering	4	34	136	54,0%
Kadang – Kadang	3	8	24	12,7%
Jarang	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	265	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.41 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sering sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 54%, responden yang menjawab selalu sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 33,3%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 12,7%, dan responden yang menjawab jarang dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 265 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{265}{5 \times 63} \times 100\% = 84,1\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 84,1% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan pegawai bekerjasama antar bagian/bidang untuk mempermudah pekerjaan.

5. Inisiatif

Table 4.42 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Menunjukkan Inisiatif Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	20	100	31,7%
Sering	4	22	88	34,9%
Kadang – Kadang	3	21	63	33,3%
Jarang	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	251	100,0%

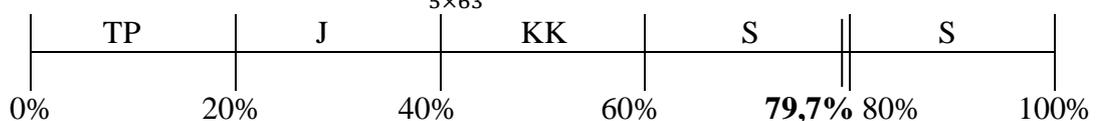
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.42 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sering sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 34,9%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 33,3%, responden yang menjawab selalu sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 31,7%, dan responden yang menjawab jarang dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 251 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{251}{5 \times 63} \times 100\% = 79,7\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 79,7% yang menunjukkan bahwa responden “sering” mengenai pernyataan pegawai menunjukkan Inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.

Table 4.43 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Melakukan Pekerjaan Tanpa Menunggu Perintah Atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	21	105	33,3%
Sering	4	32	128	50,8%
Kadang – Kadang	3	10	30	15,9%
Jarang	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	263	100,0%

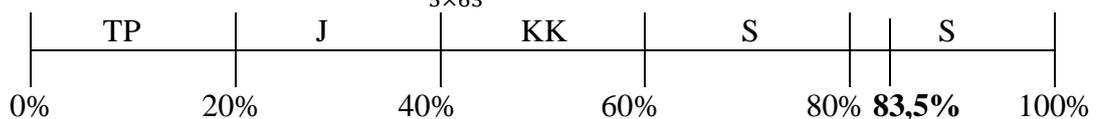
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.43 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sering sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 50,8%, responden yang menjawab selalu sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 33,3%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 15,9%, dan responden yang menjawab jarang dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 263 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{263}{5 \times 63} \times 100\% = 83,5\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 83,5% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.

Table 4.44 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pegawai Menerapkan Metode Baru Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
------------	------	------------------	------------	------------

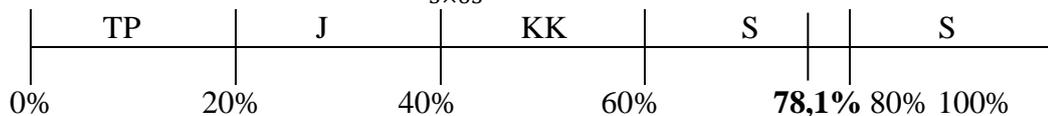
Selalu	5	20	100	31,7%
Sering	4	23	92	36,5%
Kadang – Kadang	3	14	42	22,2%
Jarang	2	6	12	9,5%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		63	246	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil table 4.44 jawaban dari 63 responden disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sering sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 36,5%, responden yang menjawab selalu sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 31,7%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 22,2%, responden yang menjawab jarang sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 9,5%, dan responden yang menjawab tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 246 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{246}{5 \times 63} \times 100\% = 78,1\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 78,1% yang menunjukkan bahwa responden “sering” mengenai pernyataan pegawai menerapkan metode baru dalam bekerja.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi:

Table 4.45 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Kualitas			
1	Hasil kerja pegawai sesuai standar yang ditetapkan organisasi	86,70%	87,30%
2	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian	84%	
3	Pegawai bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan pada kantor DPMPSTP Kab. Bekasi	90,80%	
Kuantitas			
4	Hasil pekerjaan pegawai sesuai dengan target kerja	85,40%	85,10%
5	Hasil kinerja pegawai sesuai dengan rencana kerja	85%	

6	Pegawai berusaha mencapai target kuantitas yang ditetapkan oleh kantor	85,10%	
Tanggung Jawab			
7	Pegawai mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya	87,60%	89,20%
8	Dapat bertanggung jawab dalam setiap keputusan yang diambil	87,60%	
9	Harus bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan	92,40%	
Kerja Sama			
10	Menerima masukan terbuka terhadap ide rekan kerja	81,90%	82,97%
11	Memberikan masukan terbuka terhadap ide rekan kerja	82,90%	
12	Pegawai bekerjasama antar bagian/bidang untuk mempermudah pekerjaan	84,10%	
Inisiatif			
13	Pegawai menunjukkan Inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan	79,70%	80,43%
14	Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	83,50%	
15	Pegawai menerapkan metode baru dalam bekerja	78,10%	
Rata - rata		85%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.45 hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi menunjukkan hasil rata – rata dari lima indikator yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 63 responden didapat nilai rata-rata sebesar 85%, dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata- rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tanggung jawab dengan persentase sebesar 89,20%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator inisiatif dengan persentase sebesar 80,43%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-9 dengan pernyataan “Harus bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan” dengan persentase sebesar 92,40%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-15 dengan pernyataan “Pegawai menerapkan metode baru dalam bekerja” dengan persentase sebesar 78,10%.

Table 4.46 Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Kinerja Karyawan	63	30	45	75	4012	63,68	0,972	7,716	59,543
Valid N (listwise)	63								

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Hasil tersebut menunjukkan rata – rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata – ratanya adalah sebesar 63,68 dengan range 30 dan total skor 4012.

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, dan hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$Skor\ teoritis = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$Skor\ teoritis = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 63,68 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $63,68 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi baik.

Table 4.47 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	63,68	Baik
41 – 60		Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

4.3.3 Analisis Koefisien Korelasi

Table 4.48 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Correlations

			Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient Sig. (1-tailed) N	1.000 63	659** 000 63
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient Sig. (1-tailed) N	659** 000 63	1.000 63

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Table 4.49 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016)

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh nilai $r = 0,659$ antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat.

4.3.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi signifikan atau tidak maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi, pada penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya sebagai berikut:

1. Mencari t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df) $n-2$ atau $63-2 = 61$. Hasil yang diperoleh adalah 1.67022.

2. Mencari t_{hitung}

Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

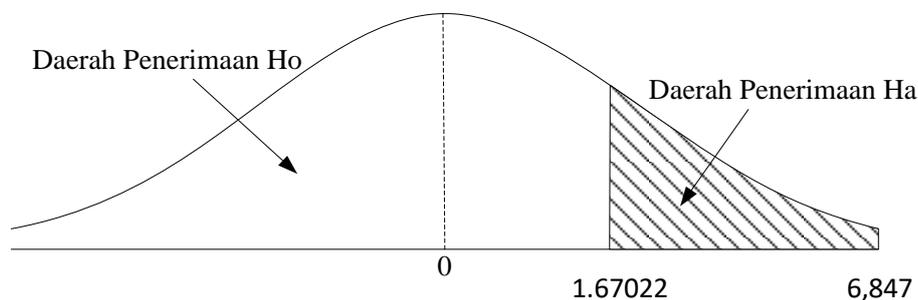
$$t = \frac{0,659 \sqrt{63-2}}{\sqrt{1-0,659^2}}$$

$$t = \frac{0,659 \sqrt{61}}{0,752}$$

$$t = \frac{5,15}{0,752}$$

$$t = 6,847$$

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 6,847 dan t_{tabel} sebesar 1.67022, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,847 > 1.67022$) artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi.



Gambar 4.5 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

4.4 Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi, pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan golongan III pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi dengan jumlah responden sebanyak 63 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 82,30%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 74,00 dan skor rata-rata teoritis sebesar 54. Dengan kesimpulan bahwa nilai empirik lebih besar dari pada nilai teoritis $74,00 > 54$ dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval (61 – 80) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi adalah baik. Sedangkan berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja

karyawan diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 85%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 63,68 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Dengan kesimpulan bahwa nilai empirik lebih besar dari pada nilai teoritis $63,68 > 45$ dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval (61 – 80) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi adalah baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi dengan menggunakan responden sebanyak 63 orang tentang hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai uji hipotesis korelasi atau t_{hitung} sebesar 6,847 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,67022 yang menunjukkan bahwa $6,847 > 1,67022$.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Hilda Oktavia Sudirman (2021), Fernel I.K Manopo (2017), Siffa Septiani Aliyas (2022), Dede Salaeman (2020), dan Rina Alfiana (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.1 Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa hasil rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 82,30%, Sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah $74,00 > 54$ artinya bahwa lingkungan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi adalah baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa hasil rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 85%, Sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah $63,68 > 45$ artinya bahwa kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi adalah baik.
3. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $6,847 > 1,67022$, artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi maka peneliti akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan – pertimbangan bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi dan pihak akademis yaitu sebagai berikut:

1. Pada variabel lingkungan kerja (X) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi, hasil perhitungan dengan menggunakan skor rata – rata menunjukkan bahwa indikator sirkulasi udara memiliki skor rata – rata terendah dibandingkan dengan indikator lainnya, oleh karna itu penulis menyarankan pimpinan maupun perusahaan untuk memperhatikan kembali tingkat sirkulasi udara. Upaya yang dapat dilakukan oleh pihak pimpinan untuk meningkatkan sirkulasi udara yaitu dengan cara memberitahu para karyawan untuk tidak merokok dalam ruang bekerja, membuat ventilasi udara pada bagian yang sirkulasi udaranya tidak baik, dan penambahan AC. Beberapa

upaya tersebut pada dapat membantu para karyawan untuk lebih baik dalam bekerja.

2. Pada variabel kinerja karyawan (Y) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bekasi, hasil perhitungan dengan menggunakan skor rata – rata menunjukkan bahwa indikator inisiatif memiliki skor rata – rata terendah di bandingkan dengan indikator lainnya, oleh karna itu penulis menyarankan pimpinan maupun perusahaan untuk memperhatikan kembali tingkat inisiatif dari karyawan itu sendiri. Upaya yang dapat dilakukan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan inisiatif adalah dengan cara melakukan pelatihan dan diklat kepada para karyawan yang diselenggarakan setahun sekali untuk meningkatkan tingkat inisiatif karyawan.
3. Perlu dilakukan penelitian lanjutan karena masih ada faktor diluar lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Dede Sulaeman. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat*. Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati. Bandung. Tersedia di: [Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat - Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung \(uinsgd.ac.id\)](http://uinsgd.ac.id)
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke1. Bandung: Alfabeta
- Fernel I.K Manopo. (2017). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tomohon*. Tersedia di: <http://jurnal.unsrittomohon.ac.id/index.php?journal=ejurnal&page=article&op=view&path%5B%5D=323&path%5B%5D=29>
- Hasibuan, Malayu S.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Licene Marcellina Hutabarat, Marudut Sianturi, Nikous Soter Sihombing. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Pariwisata Medan*. Universitas Darma Agung. Medan. Tersedia di:
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Noah, Y. & Steve, M. (2012). *Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization*. Journal of Sustainable Society 1(2), 36 – 43.
- Nur Hilda Oktavia Sudirman. (2021). *Hubungan Lingkungan kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel*. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang

Manajemen Vol 6, No 3. Tersedia di:
<https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/1739>

- Nurmansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Potale, R. & Uhing, Y. (2015). *The Effect of Compensation and Work Stress on Employee Work Goals at PT. Bank of North Sulawesi Main Branch Manado*. Journal of EMBA 3(1), 63 – 73.
- Rina Alfiana. (2021). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Departemen Weiving PT. Unitex Bogor*. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen Vol 6, No 3. Tersedia di:
<https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/1732>
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siffa Septiani Aliyas. (2022). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Departemen Weiving PT. Unitex Bogor*. Tersedia di:
<https://essence-feb.unpak.ac.id/index.php/essence>
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Undang – Undang Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Undang – Undang Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang betanda tangan dibawah ini:

Nama : Syahrul Hidayat
Alamat : Kp. Cijati Tonggoh, RT/RW 004/002, Sirnajati,
Cibarusah, Kabupaten Bekasi
Tempat dan Tanggal Lahir : Bekasi, 5 Maret 2000
Umur : 22 tahun
Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN 04 Sirnajati
- SMP : SMPN 1 Cibarusah
- SMA : SMAN 1 Cibarusah
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, September 2022

Peneliti,

(Syahrul Hidayat)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

DAFTAR PERTANYAAN/KUESIONER:

Assalamualaikum Wr.Wb.

Nama saya Syahrul Hidayat (021118410). Mahasiswa program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor sedang melakukan penelitian (Tugas Akhir/Skripsi) dengan judul:” **HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN BEKASI**”, maka saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu) sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan dan akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb.

I. Data Responden

Berilah tanda silang (X) pada kotak yang disediakan.

- Nama :
- Jenis Kelamin : Pria Wanita
- Usia : 20 – 30 tahun 41 – 50 tahun
 31 - 40 tahun > 50 tahun
- Lama Bekerja : < 1 tahun 6 - 10 tahun
 1 – 5 tahun > 10 tahun
- Pendidikan Terakhir : SMA/SLTA S1
 D1- D4 S2
 S3

Keterangan:

Variabel Lingkungan Kerja (X)

- Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
- Setuju (S) diberi skor = 4
- Ragu-ragu (RR) diberi skor = 3
- Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

- Selalu (S) diberi skor = 5
- Sering (S) diberi skor = 4
- Kadang - Kadang (KK) diberi skor = 3
- Jarang (J) diberi skor = 2
- Tidak Pernah (TP) diberi skor = 1

DAFTAR PERNYATAN KUESIONER

Variabel Lingkungan Kerja (X)

PERNYATAAN		SS	S	RR	TS	STS
No	Penerangan/cahaya					
1	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja sudah baik dan memadai					
3	Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan					
Sirkulasi Udara						
4	Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
5	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
6	Ventilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik					
Tingkat Kebisingan						
7	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
8	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
9	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin					
Keamanan Kerja						
10	Keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
11	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman					
12	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja					
Tata Letak Peralatan						
13	Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi					

14	Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi					
15	Tata letak peralatan alat tulis kantor tersusun rapi di ruang kerja					
Hubungan Sesama Rekan Kerja						
16	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik					
17	Hubungan dengan rekan sekerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar					
18	Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

PERNYATAAN		S	S	KK	J	TP
No	Kualitas					
1	Hasil kerja pegawai sesuai standar yang ditetapkan organisasi					
2	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian					
3	Pegawai bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan pada kantor DPMPTSP Kab. Bekasi					
Kuantitas						
4	Hasil pekerjaan pegawai sesuai dengan target kerja					
5	Hasil kinerja pegawai sesuai dengan rencana kerja					
6	Pegawai berusaha mencapai target kuantitas yang ditetapkan oleh kantor					
Tanggung Jawab						
7	Pegawai mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya					
8	Dapat bertanggung jawab dalam setiap keputusan yang diambil					
9	Harus bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan					
Kerja Sama						
10	Menerima masukan terbuka terhadap ide rekan kerja					
11	Memberikan masukan terbuka terhadap ide rekan kerja					
12	Pegawai bekerjasama antar bagian/bidang untuk mempermudah pekerjaan					

Inisiatif						
13	Pegawai menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan					
14	Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan					
15	Pegawai menerapkan metode baru dalam bekerja					

Lampiran 2

Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Responden	Jawaban Responden																		X Total
	Lingkungan Kerja (X)																		
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	
1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	84
2	5	5	5	5	1	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	82
3	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	73
4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	66
5	5	3	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	82
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
7	4	3	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	3	2	2	4	5	5	70
8	4	4	4	5	4	2	5	4	5	5	3	4	4	4	3	5	4	4	73
9	5	5	5	3	2	4	3	2	3	4	3	4	2	5	3	4	5	5	67
10	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
11	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	5	5	64
12	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	84
13	5	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	67
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	74
15	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	81
16	1	1	3	3	3	3	4	3	4	1	2	2	4	4	3	4	4	4	53
17	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71
18	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	83
19	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	79

20	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	84
21	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	82
22	3	3	5	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	4	4	53
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	88
24	5	3	3	4	2	2	4	4	4	3	5	3	2	5	5	5	5	69
25	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	63
26	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	62
27	5	5	5	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
28	5	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	57
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
30	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	77
31	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	74
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
33	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	63
34	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
35	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	5	2	2	3	5	2	64
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
37	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	5	4	2	2	2	4	4	61
38	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	2	4	4	76
39	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	82
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
41	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	78
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
43	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	77
44	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	81
45	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	74

46	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	82
47	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	78
48	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	73
49	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	5	71
50	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	72
51	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	75
52	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	74
53	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	71
54	4	4	5	3	3	4	5	3	5	4	4	3	4	3	2	4	5	4	69
55	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	70
56	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	72
57	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	2	4	4	5	66
58	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	5	4	5	71
59	4	4	3	3	3	2	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	5	4	65
60	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	5	5	68
61	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	72
62	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	70
63	4	4	3	4	4	3	5	4	5	3	3	4	3	4	3	3	5	5	69

21	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	71
22	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	66
23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	71
24	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	67
25	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	46
26	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	53
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
28	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	67
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	72
31	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	64
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
33	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	49
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	72
35	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	66
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61
38	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	53
39	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	66
40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
41	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
43	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	66
44	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	66
45	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	65
46	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	68

47	4	3	4	5	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	56
48	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	62
49	5	3	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	5	63
50	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	61
51	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	60
52	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	62
53	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	55
54	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	2	58
55	4	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	2	56
56	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	61
57	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	58
58	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	3	2	57
59	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	55
60	4	4	4	3	4	3	5	5	4	3	4	3	3	4	3	56
61	5	4	5	3	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	2	57
62	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	58
63	5	4	5	3	4	4	5	5	5	3	3	4	3	3	2	58

	Sig. (1-tailed)	0,193	0,001	0,022	0,000		0,008	0,013	0,000	0,014	0,004	0,094	0,002	0,000	0,036	0,014	0,163	0,004	0,116	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x6	Pearson Correlation	.227*	.386*	.400*	.520*	.304*	1	.231*	.346*	.280*	.413*	.417*	.450*	.438*	.406*	.537*	.336*	.290*	.388*	.669**	
	Sig. (1-tailed)	0,037	0,001	0,001	0,000	0,008		0,034	0,003	0,013	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,011	0,001	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x7	Pearson Correlation	0,071	0,143	0,041	.303*	.280*	.231*	1	.603*	.622*	.374*	.435*	.264*	.294*	0,060	.209*	0,199	.276*	.221*	.499**	
	Sig. (1-tailed)	0,290	0,131	0,376	0,008	0,013	0,034		0,000	0,000	0,001	0,000	0,018	0,010	0,321	0,050	0,059	0,014	0,041	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x8	Pearson Correlation	.421*	.414*	.231*	.370*	.408*	.346*	.603*	1	.488*	.532*	.659*	.495*	.531*	.341*	.524*	.453*	.225*	0,202	.737**	
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,035	0,002	0,000	0,003	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,038	0,056	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x9	Pearson Correlation	0,156	.218*	0,075	.323*	.278*	.280*	.622*	.488*	1	.380*	.335*	0,188	.491*	0,112	.245*	0,193	.408*	.423*	.541**	
	Sig. (1-tailed)	0,111	0,043	0,279	0,005	0,014	0,013	0,000	0,000		0,001	0,004	0,070	0,000	0,191	0,027	0,065	0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x10	Pearson Correlation	.593*	.670*	.551*	.416*	.329*	.413*	.374*	.532*	.380*	1	.601*	.564*	.422*	.239*	.443*	.321*	.270*	0,170	.739**	
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000	0,001	0,000	0,001		0,000	0,000	0,000	0,030	0,000	0,005	0,016	0,091	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x11	Pearson Correlation	.539*	.351*	.315*	.285*	0,168	.417*	.435*	.659*	.335*	.601*	1	.572*	.354*	.385*	.537*	.469*	.261*	.338*	.706**	

	Sig. (1-tailed)	0,00 0	0,00 2	0,00 6	0,01 2	0,09 4	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 4	0,00 0		0,00 0	0,00 2	0,00 1	0,00 0	0,00 0	0,01 9	0,00 3	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x12	Pearson Correlation	.408*	.496*	.393*	.381*	.356*	.450*	.264*	.495*	0,188	.564*	.572*	1	.368*	.408*	.440*	.466*	.287*	.300*	.695**	
	Sig. (1-tailed)	0,00 0	0,00 0	0,00 1	0,00 1	0,00 2	0,00 0	0,01 8	0,00 0	0,07 0	0,00 0	0,00 0		0,00 1	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,01 1	0,00 8	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x13	Pearson Correlation	0,189	.347*	.371*	.334*	.579*	.438*	.294*	.531*	.491*	.422*	.354*	.368*	1	.426*	.549*	.341*	.333*	.233*	.697**	
	Sig. (1-tailed)	0,06 9	0,00 3	0,00 1	0,00 4	0,00 0	0,00 0	0,01 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 2	0,00 1		0,00 0	0,00 0	0,00 3	0,00 4	0,03 3	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x14	Pearson Correlation	.441*	.236*	.297*	.214*	.228*	.406*	0,060	.341*	0,112	.239*	.385*	.408*	.426*	1	.658*	.460*	.489*	.393*	.599**	
	Sig. (1-tailed)	0,00 0	0,03 1	0,00 9	0,04 7	0,03 6	0,00 0	0,32 1	0,00 3	0,19 1	0,03 0	0,00 1	0,00 0	0,00 0		0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 1	0,00 1	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x15	Pearson Correlation	.497*	.461*	.388*	.423*	.278*	.537*	.209*	.524*	.245*	.443*	.537*	.440*	.549*	.658*	1	.519*	.397*	.351*	.760**	
	Sig. (1-tailed)	0,00 0	0,00 0	0,00 1	0,00 0	0,01 4	0,00 0	0,05 0	0,00 0	0,02 7	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0		0,00 0	0,00 1	0,00 2	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x16	Pearson Correlation	.323*	.279*	.295*	.376*	0,126	.336*	0,199	.453*	0,193	.321*	.469*	.466*	.341*	.460*	.519*	1	.331*	.413*	.588**	
	Sig. (1-tailed)	0,00 5	0,01 4	0,00 9	0,00 1	0,16 3	0,00 4	0,05 9	0,00 0	0,06 5	0,00 5	0,00 0	0,00 0	0,00 3	0,00 0	0,00 0		0,00 4	0,00 0	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x17	Pearson Correlation	.234*	.225*	.283*	.282*	.336*	.290*	.276*	.225*	.408*	.270*	.261*	.287*	.333*	.489*	.397*	.331*	1	.490*	.552**	

	Sig. (1-tailed)	0,032	0,038	0,012	0,013	0,004	0,011	0,014	0,038	0,000	0,016	0,019	0,011	0,004	0,000	0,001	0,004		0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x18	Pearson Correlation	.224*	0,168	-0,032	.254*	0,153	.388*	.221*	0,202	.423*	0,170	.338*	.300*	.233*	.393*	.351*	.413*	.490*	1	.468**	
	Sig. (1-tailed)	0,039	0,094	0,400	0,023	0,116	0,001	0,041	0,056	0,000	0,091	0,003	0,008	0,033	0,001	0,002	0,000	0,000		0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Lingkungan Kerja(X)	Pearson Correlation	.558*	.631*	.544*	.634*	.565*	.669*	.499*	.737*	.541*	.739*	.706*	.695*	.697*	.599*	.760*	.588*	.552*	.468*	1	
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).																					
* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).																					

y6	Pearson Correlation	.504**	.636**	.481**	.488**	.530**	1	.398**	.528**	.501**	.617**	.592**	.579**	.569**	.534**	.537**	.782**
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
y7	Pearson Correlation	.545**	.509**	.515**	.424**	.508**	.398**	1	.575**	.471**	.452**	.477**	.491**	.373**	.315**	.262*	.659**
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,006	0,019	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
y8	Pearson Correlation	.762**	.490**	.612**	.441**	.565**	.528**	.575**	1	.665**	.438**	.432**	.432**	.451**	.551**	.378**	.748**
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
y9	Pearson Correlation	.574**	.479**	.539**	.288*	.432**	.501**	.471**	.665**	1	.394**	.328**	.339**	.329**	.333**	.223*	.610**
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,011	0,000	0,000	0,000	0,000		0,001	0,004	0,003	0,004	0,004	0,040	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
y10	Pearson Correlation	.322**	.512**	0,175	.542**	.457**	.617**	.452**	.438**	.394**	1	.863**	.582**	.774**	.707**	.684**	.807**
	Sig. (1-tailed)	0,005	0,000	0,086	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
y11	Pearson Correlation	.388**	.398**	0,185	.406**	.347**	.592**	.477**	.432**	.328**	.863**	1	.530**	.772**	.631**	.688**	.765**
	Sig. (1-tailed)	0,001	0,001	0,073	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
y12	Pearson Correlation	.436**	.530**	.407**	.428**	.428**	.579**	.491**	.432**	.339**	.582**	.530**	1	.676**	.677**	.495**	.742**
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000

	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
y13	Pearson Correlation	.434**	.489**	.254*	.474**	.352**	.569**	.373**	.451**	.329**	.774**	.772**	.676**	1	.816**	.699**	.801**
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,022	0,000	0,002	0,000	0,001	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
y14	Pearson Correlation	.398**	.449**	.355**	.457**	.457**	.534**	.315**	.551**	.333**	.707**	.631**	.677**	.816**	1	.662**	.783**
	Sig. (1-tailed)	0,001	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,006	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
y15	Pearson Correlation	.298**	.416**	0,106	.547**	.448**	.537**	.262*	.378**	.223*	.684**	.688**	.495**	.699**	.662**	1	.719**
	Sig. (1-tailed)	0,009	0,000	0,203	0,000	0,000	0,000	0,019	0,001	0,040	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Kinerja Karyawan(Y)	Pearson Correlation	.687**	.719**	.588**	.698**	.715**	.782**	.659**	.748**	.610**	.807**	.765**	.742**	.801**	.783**	.719**	1
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).																	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).																	

Lampiran 6

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	63	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,902	18

Lampiran 7

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	63	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,933	15

Lampiran 8

Rtabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468

86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323

Lampiran 9

Ttabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	130.254	168.288	201.954	242.080	270.118	330.127
42	0.68038	130.204	168.195	201.808	241.847	269.807	329.595
43	0.68024	130.155	168.107	201.669	241.625	269.510	329.089
44	0.68011	130.109	168.023	201.537	241.413	269.228	328.607
45	0.67998	130.065	167.943	201.410	241.212	268.959	328.148
46	0.67986	130.023	167.866	201.290	241.019	268.701	327.710
47	0.67975	129.982	167.793	201.174	240.835	268.456	327.291
48	0.67964	129.944	167.722	201.063	240.658	268.220	326.891
49	0.67953	129.907	167.655	200.958	240.489	267.995	326.508
50	0.67943	129.871	167.591	200.856	240.327	267.779	326.141
51	0.67933	129.837	167.528	200.758	240.172	267.572	325.789
52	0.67924	129.805	167.469	200.665	240.022	267.373	325.451
53	0.67915	129.773	167.412	200.575	239.879	267.182	325.127
54	0.67906	129.743	167.356	200.488	239.741	266.998	324.815
55	0.67898	129.713	167.303	200.404	239.608	266.822	324.515
56	0.67890	129.685	167.252	200.324	239.480	266.651	324.226
57	0.67882	129.658	167.203	200.247	239.357	266.487	323.948
58	0.67874	129.632	167.155	200.172	239.238	266.329	323.680
59	0.67867	129.607	167.109	200.100	239.123	266.176	323.421
60	0.67860	129.582	167.065	200.030	239.012	266.028	323.171
61	0.67853	129.558	167.022	199.962	238.905	265.886	322.930
62	0.67847	129.536	166.980	199.897	238.801	265.748	322.696
63	0.67840	129.513	166.940	199.834	238.701	265.615	322.471
64	0.67834	129.492	166.901	199.773	238.604	265.485	322.253
65	0.67828	129.471	166.864	199.714	238.510	265.360	322.041
66	0.67823	129.451	166.827	199.656	238.419	265.239	321.837
67	0.67817	129.432	166.792	199.601	238.330	265.122	321.639
68	0.67811	129.413	166.757	199.547	238.245	265.008	321.446
69	0.67806	129.394	166.724	199.495	238.161	264.898	321.260
70	0.67801	129.376	166.691	199.444	238.081	264.790	321.079
71	0.67796	129.359	166.660	199.394	238.002	264.686	320.903
72	0.67791	129.342	166.629	199.346	237.926	264.585	320.733
73	0.67787	129.326	166.600	199.300	237.852	264.487	320.567
74	0.67782	129.310	166.571	199.254	237.780	264.391	320.406
75	0.67778	129.294	166.543	199.210	237.710	264.298	320.249
76	0.67773	129.279	166.515	199.167	237.642	264.208	320.096
77	0.67769	129.264	166.488	199.125	237.576	264.120	319.948
78	0.67765	129.250	166.462	199.085	237.511	264.034	319.804
79	0.67761	129.236	166.437	199.045	237.448	263.950	319.663
80	0.67757	129.222	166.412	199.006	237.387	263.869	319.526