



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA
(STUDI EMPIRIK PADA BANK PERUMDA BPR KOTA BOGOR)**

SKRIPSI

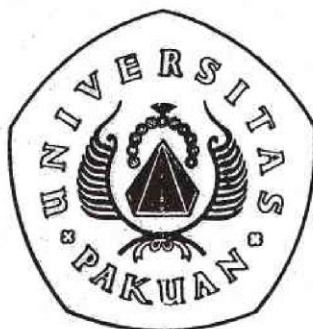
Dibuat oleh:

Muhammad Ivanka Ihza

0211 20 321

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

Juli 2024



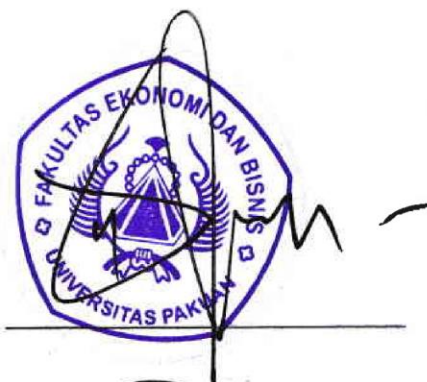
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA
(STUDI EMPIRIK PADA BANK PERUMDA BPR KOTA BOGOR)**

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
(Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph.D.)



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

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA
(STUDI EMPIRIK PADA BANK PERUMDA BPR KOTA BOGOR)**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus


Pada hari Senin, tanggal 29 Juli 2024

Muhammad Ivanka Ihza

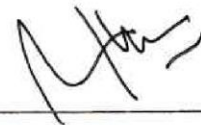
0211 20 321

Mengetahui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Tutus Rully, SE., MM.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Ivanka Ihza

NPM : 0211 20 321

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA (STUDI EMPIRIK
PADA BANK PERUMDA BPR KOTA BOGOR)

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, Juli 2024



Muhammad Ivanka Ihza
0211 20 321

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2024 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 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

MUHAMMAD IVANKA IHZA 021120321. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja Bank PERUMDA BPR Kota Bogor. Di bawah bimbingan : NANCY YUSNITA dan TUTUS RULLY. 2024.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam penanganan masalah organisasi, Bank PERUMDA BPR Kota Bogor bergerak pada bidang layanan jasa. Sebagaimana memberikan pelayanan dan fasilitas yang baik, salah satunya dengan memelihara kualitas kehidupan dan kepuasan terhadap para karyawan agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal sehingga mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan responden para karyawan Bank PERUMDA BPR Kota Bogor sebanyak 53 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan observasi dan metode analisis data menggunakan analisis *partial least square* (PLS).

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Kata kunci : Lingkungan kerja, motivasi, kinerja

PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA”.

Dalam hal ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan dan masih terdapat kekurangan, baik dari segi materi, bahasa, dan pembahasan yang semua ini disebabkan atas keterlibatan kemampuan dan pengetahuan penulis.

Penulis menyadari banyak pihak yang memberikan dukungan serta bantuan selama menuntaskan studi serta tugas akhir ini. oleh karena itu, sudah sepantasnya penulis dengan penuh hormat mengucapkan terimakasih kepada:

1. Keluarga, terutama kedua orang tua yang telah memberikan doa serta dukungan yang tiada hentinya baik dalam bentuk moril maupun materil sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. Ir.H. Didik Notosudjono, M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf T. Irawan, S.E., M.E., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti EL, SE, MSi., CMA., CAPM. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik & Kemahasiswaan
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono Ak., MM.CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE.,MM. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama pembuatan proposal penelitian ini.
7. Ibu Dr Tutus Rully, SE.,MM.selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama pembuatan proposal penelitian ini.
8. Seluruh dosen program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan bekal pengetahuan dan kehidupan kepada penulis.

9. Teman-teman seperjuangan saya di kelas I yang telah memberi motivasi dalam menyelesaikan penelitian ini.

Semoga semua bantuan, doa, bimbingan, dukungan, dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Akhir kata semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Bogor, Juli 2024

Muhammad Ivanka Ihza

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	v
PRAKATA	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I	2
PENDAHULUAN.....	2
1.1 Latar Belakang Penelitian	2
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah	10
1.2.1 Identifikasi Masalah	10
1.2.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	11
1.3.1 Maksud Penelitian	11
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Kegunaan Penelitian	11
1.4.1 Kegunaan Praktis	11
1.4.2 Kegunaan Akademis.....	11
BAB II	13
TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	13
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2 Lingkungan kerja.....	17
2.2.1 Pengertian Lingkungan kerja	17
2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	18
2.2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	19
2.2.4 Indikator Lingkungan kerja.....	20
2.3 Motivasi Kerja	22
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	22

2.3.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi	22
2.3.3	Pendekatan Motivasi	22
2.3.4	Indikator Motivasi Kerja	23
2.4	Kinerja	24
2.4.1	Pengertian Kinerja.....	24
2.4.2	Faktor yang mempengaruhi kinerja	25
2.4.3	Indikator Kinerja	25
2.5	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	27
2.5.1	Penelitian Sebelumnya	27
2.5.2	Kerangka Pemikiran.....	30
2.5.3	Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III	33
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 dan Sumber Data Penelitian	33
3.3.1	Jenis Data Penelitian	33
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	33
3.4.	Responden Penelitian	38
3.5.	Metode Pengumpulan Data	38
3.5.1	Data Primer	38
3.5.2	Data Sekunder	41
3.6.1	Analisis Deskriptif	41
3.6.2	Analisis Kuantitatif	42
3.6.3	Outer Model (Model Pengukuran).....	42
3.6.4	Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	54
3.6.5	Uji Hipotesis	55
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	57
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian/Hasil Pengumpulan Data	57
4.2	Analisis Data	68
4.3	Pembahasan dan Interpretasi Hasil.....	74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Simpulan.....	77
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	79
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	82
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Jumlah karyawan pada Bank BPR kota Bogor	2
Tabel 1. 2 Standar Nilai Kerja Karyawan pada Bank BPR Kota Bogor.....	3
Tabel 1. 3 Unsur Unsur Penilaian Kinerja Karyawan pada Bank BPR Kota Bogor ...	3
Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2022-2023 Tabel 1. 4	
Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2022-2023	4
Tabel 1. 5 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Bank BPR Kota Bogor.....	5
Tabel 1. 6 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Lingkungan Kerja Bank BPR Kota Bogor.....	6
Tabel 1. 7 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai motivasi kerja Bank BPR Kota Bogor.....	8
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya.....	27
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	34
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	39
Tabel 3. 3 Skala Rating	40
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel X (Lingkungan Kerja), Y (Motivasi kerja), dan Z (Kinerja).....	43
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, dan Kinerja Karyawan	54
Tabel 4. 1 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kualitas	59
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kuantitas	59
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Tepat Waktu.....	60
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Produktivitas	60
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pencahayaan.....	61
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Suhu Udara	62
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Suara Bising.....	62
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Tata Letak	63
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Keamanan kerja	63
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Hubungan sesama rekan kerja.....	63
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Hubungan atasan dan karyawan	64
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Tanggung jawab atas pekerjaan	65
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kepuasan individu dalam bekerja.....	65
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kondisi kerja, Sikap individu dalam menyingkapi kondisi pekerjaannya	66

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Penghargaan atas perilaku sesuai harapan perusahaan	66
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Jaminan kerja dengan memberi rasa aman dalam bekerja	67
Tabel 4. 17 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	67
Tabel 4. 18 Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i>	69
Tabel 4. 19 <i>Composite Reliability</i>	70
Tabel 4. 20 <i>R Square</i>	71
Tabel 4. 21 <i>F-square</i>	72
Tabel 4. 22 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung	73
Tabel 4. 23 Hasil <i>Specific Indirect Effect</i>	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 2.2 Konstelasi Pemikiran	25
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Gambar 4.2 <i>Outer Model</i>	62
Gambar 4.3 <i>Inner Model</i>	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	77
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Kuesioner Penelitian	83
Lampiran 3 LKDT dan LKIP	88
Lampiran 4 Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset	108
Lampiran 5 Uji Validitas	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan perekonomian global saat ini menuntut perusahaan untuk menjaga kelangsungan usahanya. Setiap perusahaan wajib memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja baik fisik dan maupun non fisik dan tidak kalah pentingnya perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja guna mendukung kinerja karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya. Rendahnya pencapaian kinerja karyawan tentu berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia merupakan permasalahan mendasar yang dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan perekonomian nasional. Buruknya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi permasalahan di era globalisasi saat ini, karena di era globalisasi terjadi persaingan kualitas. Oleh karena itu, memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangatlah penting untuk dapat mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kota Bogor yang terletak di JL. RE. Martadinata No. 45 Kota Bogor. Bank Perumda BPR Kota Bogor merupakan jenis badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa, dan juga kegiatan menghimpun dana dan menyalurkan dana. Kegiatan penghimpunan dana, berupa pengumpulan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan giro, tabungan, dan deposito. Bank merupakan sarana yang memudahkan aktivitas masyarakat untuk menyimpan uang, dalam hal perniagaan maupun untuk investasi masa depan.

Kegiatan umum bank sebagai perantara keuangan pada dasarnya adalah memobilisasi dana dari masyarakat dan kemudian menyalurkannya kepada individu atau organisasi yang membutuhkan dana dalam bentuk pinjaman atau kredit untuk tujuan berinvestasi. Individu atau organisasi yang mempunyai kelebihan modal memerlukan organisasi yang dapat mengelola kelebihan dananya secara efisien dan hemat biaya. Mereka dapat mempercayakan pengelolaan dana tersebut kepada bank dalam bentuk tabungan, deposito, atau giro. Bagi yang kekurangan modal atau membutuhkan modal untuk membiayai kebutuhan usaha atau rumah tangga, dapat menggunakan pinjaman kredit.

Kredit adalah penyerahan barang, jasa atau uang oleh salah satu pihak (kreditur/pemberi pinjaman) atas kepercayaan kepada pihak lain (nasabah atau debitur) dengan janji akan membayarkan tanda terima kredit kepada pihak lain. Memberikan kredit pada tanggal yang disepakati bersama oleh kedua belah pihak. Kredit akan diberikan oleh lembaga keuangan berdasarkan kepercayaan lembaga keuangan terhadap debitur (nasabah), artinya lembaga keuangan hanya akan memberikan pinjaman jika sudah sangat yakin bahwa hutang debitur (nasabah) akan terbayar.

Lingkungan kerja Bank Perumda BPR Kota Bogor secara umum adalah setiap anggota organisasi membawa ide-ide baru bagi perkembangan perusahaan, karyawan teliti dalam bekerja. Karyawan harus selalu aktif dalam organisasi dan perusahaan harus selalu menjaga kenyamanan dalam perusahaan agar karyawan dapat lebih fokus dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas pimpinan yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan pimpinan terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusannya harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi.

Menurut teori perilaku organisasi dari Colquitt (2019) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, menggerakkan potensi sumber daya manusia tersebut ke arah tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang diberikan maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam bekerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan Perusahaan. Berikut adalah tabel rekapitulasi jumlah karyawan pada Perumda Bank BPR kota Bogor.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Jumlah karyawan pada Bank BPR kota Bogor

No	Divisi/Bagian Kerja	Jumlah
1	Pelaporan dan IT	3
2	Audit Internal	2
3	Satuan Kerja Kepatuhan dan Manajemen Risiko	3
4	Dana dan Jasa Layanan	19
5	Kredit	17
6	Umum dan SDM	9
TOTAL		53

Sumber: HRD Bank BPR Kota Bogor Tahun 2024

Tabel 1. 2 Standar Nilai Kerja Karyawan pada Bank BPR Kota Bogor

No	Nilai	Kategori
1	90-100	Sangat baik
2	76-89	Baik
3	65-75	Cukup
4	51-64	Kurang
5	0-50	Buruk

Sumber: HRD Bank BPR Kota Bogor Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.2 apabila nilai kinerja karyawan antara 76 sampai dengan 90 maka dapat dikatakan kinerja karyawan tersebut baik, dan apabila nilai kinerja karyawan antara 91 sampai dengan 100 maka dapat dikatakan kinerja karyawan tersebut sangat baik. Berikut unsur-unsur penilaian kinerja karyawan pada BPR Bank Kota Bogor.

Tabel 1. 3 Unsur Unsur Penilaian Kinerja Karyawan pada Bank BPR Kota Bogor

No	Penilaian Kerja	Bobot (%)
1	Kualitas	25
2	Kuantitas	25
3	Ketepatan Waktu	25
4	Produktivitas	25
Total		100

Sumber: HRD Bank BPR Kota Bogor Tahun 2024

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa unsur unsur penilaian kinerja karyawan terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan produktivitas yang diberi bobot 25%. Adapun jika dilihat berdasarkan data penilaian kerja yang diberikan Bank BPR Kota Bogor, perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan sebanyak 3 kali dalam 1 tahun. Berikut adalah data hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada Bank BPR Kota Bogor tahun 2022 - 2023.

Tabel 1. 4 Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2022-2023

Tahun 2022			
Bulan	Skor Realisasi	Skor Target	Keterangan
Januari s/d April	88	90	Baik
Mei s/d Agustus	76	90	Cukup
September s/d Desember	79	90	Cukup
Total Rata - Rata	81	90	Baik

Tahun 2023			
Bulan	Skor Realisasi	Skor Target	Keterangan
Januari s/d April	78	90	Baik
Mei s/d Agustus	86	90	Baik
September s/d Desember	75	90	Kurang
Total Rata - Rata	79	90	Baik

Sumber: HRD Bank BPR Kota Bogor Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 terlihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada tahun 2022 mempunyai rata-rata penilaian sebesar 81, nilai ini masuk dalam kategori baik, meskipun dalam kategori baik namun penilaian tersebut masih jauh dari standar perusahaan yaitu 90, pada Tahun 2023 penilaian sebesar 79 dan termasuk dalam kategori baik. Terlihat juga pada tahun 2023 terjadi penurunan walaupun tidak signifikan.

Selain didukung dengan data penilaian kinerja yang menyatakan bahwa adanya penurunan kinerja, didukung juga dengan pra-survey peneliti kepada 20 orang karyawan Bank BPR Kota Bogor, guna menggambarkan mengenai kondisi kinerja karyawan. Survey dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator kinerja karyawan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Berikut adalah hasil pra survey yang dilakukan :

Tabel 1. 5 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Bank BPR Kota Bogor

Pernyataan	Bobot					Skor total (%)
	5 (%)	4 (%)	3 (%)	2 (%)	1 (%)	
Kualitas						
1		23,3	53,3	23,3	-	76,6
2	14,3	24,7	51	10	-	60
3	11,3	32	43,3	13,3	-	56,6
Total						193,2
Jumlah Rata-rata	$\frac{193,2}{300} \times 100\% = 64,44\%$					
Pernyataan	Bobot					Skor total (%)
	5 (%)	4 (%)	3 (%)	2 (%)	1 (%)	
Kuantitas						
1	13,3	26,7	50	10	-	60
2	30	33,3	36,7	10	-	46,7
3	13,3	36,7	40	10	-	50
Total						156,7
Jumlah Rata-rata	$\frac{156,7}{300} \times 100\% = 52,23\%$					
Pernyataan	Bobot					Skor total (%)
	5 (%)	4 (%)	3 (%)	2 (%)	1 (%)	
Tepat waktu						
1	-	16,7	53,3	20	10	83,3
2	13,3	36,7	40	10	-	50
3	10	23,3	46,7	20	-	66,7
Total						200

Jumlah Rata-rata	$\frac{200}{300} \times 100\% = 66,66\%$					
Pernyataan	Bobot					
	5 (%)	4 (%)	3 (%)	2 (%)	1 (%)	
Produktivitas						
1	13,3	50	26,7	10	-	36,7
2	10	23,3	46,7	20	-	66,7
3	13,3	26,7	50	10	-	60
Total						163,4
Jumlah Rata-rata	$\frac{163,4}{300} \times 100\% = 54,44\%$					

Sumber: Hasil Olah Pra Survei (2024)

Tabel 1. 6 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Lingkungan Kerja Bank BPR Kota Bogor

Pernyataan	Bobot					Skor total (%)
	5 (%)	4 (%)	3 (%)	2 (%)	1 (%)	
Pencahayaannya						
1	10	23,3	46,7	20	-	67,7
2	30	33,3	36,7	10	-	46,7
3	13,3	36,7	40	10	-	50
Total						164,4
Jumlah Rata-rata	$\frac{164,4}{300} \times 100\% = 64,44\%$					
Pernyataan	Bobot					
	5 (%)	4 (%)	3 (%)	2 (%)	1 (%)	
Suhu Udara						
1		23,3	53,3	23,3	-	76,6
2	10	23,3	46,7	20	-	56,7
3	13,3	36,7	40	10	-	50
Total						183,3
Jumlah Rata-rata	$\frac{183,3}{300} \times 100\% = 61,1\%$					

Pernyataan	Bobot					
	5 (%)	4 (%)	3 (%)	2 (%)	1 (%)	
Suara Bising						
1	14,3	24,7	51	10	-	60
2	13,3	16,7	46,7	23,3	-	70
3	13,3	36,7	40	10	-	50
Total						180
Jumlah Rata-rata	$\frac{180}{300} \times 100\% = 60,00\%$					
Pernyataan	Bobot					
	5 (%)	4 (%)	3 (%)	2 (%)	1 (%)	
Tata Letak						
1	10	23,3	46,7	20	-	66,7
2	-	23,3	53,3	23,3	-	72,6
3	16,7	53,3	20	10	-	80,3
Total						219,6
Jumlah Rata-rata	$\frac{219,6}{300} \times 100\% = 72,20\%$					
Pernyataan	Bobot					Skor total (%)
	5 (%)	4 (%)	3 (%)	2 (%)	1 (%)	
Keamanan kerja						
1	13,3	50	23,3	13,3	-	36,6
2	30	33,3	36,7	10	-	46,7
3	13,3	36,7	40	10	-	50
Total						133,3
Jumlah Rata-rata	$\frac{133,3}{300} \times 100\% = 44,44\%$					
Pernyataan	Bobot					
	5 (%)	4 (%)	3 (%)	2 (%)	1 (%)	
Hubungan sesama rekan kerja						
1	30	40,3	29,7	10	-	40,7
2	10	23,3	46,7	20	-	62,7
3	13,3	36,7	40	10	-	55

Total						158,4
Jumlah Rata-rata	$\frac{158,4}{300} \times 100\% = 52,88\%$					
Pernyataan	Bobot					
	5 (%)	4 (%)	3 (%)	2 (%)	1 (%)	
Hubungan atasan dengan karyawan						
1	13,3	30	43,3	13,3	-	54,6
2	17	46,3	23,3	13,3	-	38,3
3	16,4	43,3	30,3	10	-	40
Total						132,9
Jumlah Rata-rata	$\frac{132,9}{300} \times 100\% = 44,43\%$					

Sumber: Hasil Olah Pra Survei (2024)

Tabel 1. 7 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai motivasi kerja Bank BPR Kota Bogor

Pertanyaan	Bobot					Skor total (%)
	5 (%)	4 (%)	3 (%)	2 (%)	1 (%)	
Tanggung jawab atas pekerjaan						
1	34,7	28,3	20	16	-	67,3
2	17	46,3	23,3	13,3	-	38,3
3	36,7	33,3	32	8	-	46,7
Total						152,3
Jumlah Rata-rata	$\frac{152,3}{300} \times 100\% = 50,76\%$					
Pernyataan	Bobot					
	5 (%)	4 (%)	3 (%)	2 (%)	1 (%)	
Kepuasan individu dalam bekerja						
1	-	23,3	55,3	21,3	-	76,6
2	10	28,3	40,7	20	-	52,7
3	13,3	53,7	23	10	-	36,7
Total						166
Jumlah Rata-rata						

	$\frac{166}{300} \times 100\% = 55,33\%$					
Pernyataan	Bobot					
	5 (%)	4 (%)	3 (%)	2 (%)	1 (%)	
Kondisi kerja, Sikap individu dalam menyingkapi kondisi pekerjaannya						
1	13,3	50	23,3	13,3	-	36,6
2	13,3	36,7	40	10	-	46,6
3	13,3	36,7	40	10	-	52,3
Total						135,5
Jumlah Rata-rata	$\frac{135,5}{300} \times 100\% = 45,16\%$					
Pernyataan	Bobot					
	5 (%)	4 (%)	3 (%)	2 (%)	1 (%)	
Penghargaan atas perilaku sesuai harapan perusahaan						
1	10	23,3	46,7	20	-	66,7
2	13,3	36,7	40	10	-	53,6
3	16,7	53,3	20	10	-	76,3
Total						196,6
Jumlah Rata-rata	$\frac{196,6}{300} \times 100\% = 65,53\%$					
Pernyataan	Bobot					Skor total (%)
	5 (%)	4 (%)	3 (%)	2 (%)	1 (%)	
Jaminan kerja dengan memberi rasa aman dalam bekerja						
1	10	38,3	31,7	20	-	58,7
2	30	33,3	36,7	10	-	46,7
3	16,7	46,3	27	10	-	40
Total						145,4
Jumlah Rata-rata	$\frac{145,4}{300} \times 100\% = 48,45\%$					

Sumber: Hasil Olah Pra Survei (2024)

Dengan demikian hasil dari survey pendahuluan pada Bank BPR Kota Bogor, dengan adanya data diatas yaitu terdapat indikasi bahwa adanya masalah di dalam Perusahaan, sehingga terlihat bahwa sumber daya manusia di perusahaan tersebut

kurang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menurun karena lingkungan kerja yang kurang baik serta kurang dorongan motivasi kerja yang diberikan Bank BPR Kota Bogor ke karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil karyawan bagian Operasional sebagai responden yang terdiri Pelaporan dan IT, Audit Internal, Satuan Kerja Kepatuhan dan Manajemen Risiko, Dana dan Jasa Layanan, Kredit, Umum dan SDM

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai Lingkungan Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA (STUDI EMPIRIK PADA BANK PERUMDA BPR KOTA BOGOR)”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang Penelitian maka dapat ditarik identifikasi masalah yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan masih kurang mendukung.
2. Rendahnya motivasi kerja yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan Bank Perumda BPR Kota Bogor.
3. Penilaian kinerja yang diharapkan tidak tercapai dan nilai penilaian kinerja karyawan Bank Perumda BPR Kota Bogor menurun dari tahun 2022 dan 2023.

1.2.2 Perumusan Masalah

Didasari uraian diatas tentang Identifikasi masalah tersebut maka perumusan masalah Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja karyawan Bank Perumda BPR Kota Bogor.
2. Bagaimana motivasi kerja terhadap Bank Perumda BPR Kota Bogor.
3. Bagaimana lingkungan kerja di Bank Perumda BPR Kota Bogor
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Perumda BPR Kota Bogor
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Perumda BPR Kota Bogor.
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini, untuk memperoleh informasi yang akurat dan relevan sehingga diperoleh pemecahan yang tepat terhadap masalah penelitian dalam hal ini mengenai kinerja karyawan, dengan cara menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui:

1. Analisis kinerja karyawan Bank Perumda BPR Kota Bogor.
2. Analisis motivasi kerja Bank Perumda BPR Kota Bogor.
3. Analisis lingkungan kerja Bank Perumda BPR Kota Bogor.
4. Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Bank Perumda BPR Kota Bogor.
5. Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Perumda BPR Kota Bogor.
6. Analisis pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja,
7. Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja, serta Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan mengungkapkan masalah yang timbul saat ini serta saran-saran untuk mengatasinya, sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat kepada kantor pusat Bank Perumda BPR Kota Bogor.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi Penulis

Selain menjadi salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana. Penelitian ini merupakan suatu proses pembelajaran yang berupaya menerapkan ilmu yang diperoleh penulis pada kondisi yang ada di lapangan. Oleh karena itu, penulis berharap penelitian ini dapat menjadi eksperimen praktis dan mengetahui sejauh mana kemungkinan-kemungkinan teoritis tersebut dapat diterapkan dan dioptimalkan dalam praktik sehari-hari.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya masalah sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi suatu industri atau organisasi dalam mengelola, mengendalikan dan mempekerjakan karyawan agar dapat berperan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses mengatasi berbagai jenis permasalahan dalam pekerjaan karyawan, staf, pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan organisasi atau industri untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, para manajer harus memastikan bahwa industri atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat kerja dan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan membantu industri mencapai fasilitas yang efisien secara keseluruhan dan efektif.

Menurut Hasibuan (2019) mengatakan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantuterwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dessler (2015) *“Human resource management is process of acquiring and compensating employees, and of attending to their labor relationship, health and safety, and fairness concerns”* (Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendapatkan dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan)

Menurut ajabar (2020) manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya.

Boxall and Purcel (2016) *“HRM then is the process through which management builds the workforce and tries to create the human performances that the organization needs”* (HRM kemudian adalah proses di mana manajemen membangun tenaga kerja dan mencoba menciptakan kinerja manusia yang dibutuhkan organisasi).

Dari sudut pandang para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sumber daya manusia merupakan kekayaan perusahaan yang efektivitas dan efisiensinya dipergunakan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan bersama dan karyawan menciptakan keuntungan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021), fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian

1. Perencanaan, merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian, kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan, kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian, kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan, proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan
6. Pengembangan, proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan,
7. Kompensasi, pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan
8. Pengintegrasian, kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan, Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan, Fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2018) tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Menurut Ardian (2020) Tujuan manajemen sumber daya manusia mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Shafira (2020) Tujuan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Sinambela (2019:13) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Sasaran merupakan titik puncak dan tindakan yang perlu untuk dievaluasi. Sasaran sumber daya manusia tidak hanya perlu merefleksikan keinginan manajemen senior, tetapi juga menetralsir tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, masyarakat dan orang lain. Terdapat empat sasaran manajemen sumber daya manusia yaitu:

a. Sasaran Organisasi

Sasaran untuk mengenali manajemen sumber daya manusia dalam rangka memberikan kontribusi atas efektivitas organisasi.

b. Sasaran Fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada level yang cocok untuk kebutuhan organisasi meliputi : pengangkatan, penempatan, dan penilaian.

c. Sasaran Sosial

Sasaran yang selalu tanggap dan etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan hukum dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

d. Sasaran pribadi karyawan

Sasaran pribadi karyawan untuk membantu para karyawan mencapai tujuan pribadi yang dapat meningkatkan kontribusi individu atas organisasi.

2. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan dan sasaran, departemen sumber daya manusia membantu pemimpin untuk mendapatkan, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan jumlah dan jenis hak karya

3. Tujuan Kemasyarakatan (sosial)

Tujuan sosial difokuskan agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat serta meminimalkan dampak negatif tuntutan masyarakat terhadap organisasi.

4. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi adalah sasaran organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan tertentu.

5. Tujuan Fungsional

Tujuan Fungsional adalah mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Tujuan Individu

Tujuan individu adalah tujuan pribadi dari setiap karyawan yang bergabung dalam organisasi. mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu usaha dalam menangani berbagai masalah pada segala suatu usaha dalam menangani berbagai masalah pada segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan, buruh, manajer dan semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditargetkan perusahaan.

Menurut Shafira (2020) Peranan manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, selain kecakapan dan terampil juga harus mempunyai kemampuan dan kesungguhan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Setiawan (2021) peranan manajemen sumber daya manusia sangat esensial dalam menjalankan suatu perusahaan karena manusia adalah kunci dari semua persoalan yang ada di dalam perusahaan.

Menurut Sinambela (2019) menjelaskan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia mengembangkan dan bekerja melalui sistem *Human Resources* Manajemen terpadu melalui lima area fungsional yaitu:

1. Perencanaan, meliputi aktivitas yang menelaah apa yang dilakukan oleh sumber daya manusia, bagaimana melakukannya dan kapan dilakukan.
2. Staffing, melibatkan analisis kerja, perencanaan sumber daya manusia, recruitmen dan seleksi.
3. Pengembangan sumber daya manusia, meliputi kegiatan pembinaan dan pelatihan, perencanaan karir, pengembangan organisasi, penilaian kinerja.
4. Kompensasi dan benefit, meliputi sistem pemberian *reward* kepada karyawan yang berasaskan keadilan.
5. Keamanan dan kesehatan, meliputi perlindungan karyawan dan kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan.
6. Karyawan dan relasi kerja. Meliputi hubungan yang baik antara departemen yang membidangi sumber daya manusia dengan karyawan dan organisasi

karyawan (serikat pekerja). Organisasi bisnis dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat pekerja.

7. Riset sumber daya manusia. Meliputi riset *human resources* yang menyangkut area fungsional dan lingkungan kerja. Riset ini merupakan kunci penting untuk mengembangkan karyawan menjadi produktif dan puas

2.2 Lingkungan kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan faktor yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh manajemen. Sekalipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi di dalam perusahaan, namun lingkungan kerja tetap memberikan pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai dapat bekerja secara maksimal. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai akan betah berada di tempat kerjanya, menjalankan aktivitasnya sedemikian rupa sehingga waktu kerja dihabiskan dengan efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menurunkan kinerja karyawan.. Berikut pengertian kinerja menurut beberapa ahli :

Menurut Siagian (2014) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari

Menurut Munardi, Djuhartono, dan Sodik (2021) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Menurut Donra dan Siregar (2019) Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari

Menurut Halawa, Dhaki, dan Halowo Fau (2021) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Sedarmayanti. (2017). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah :

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Pekerjaan pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Cahaya pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua yaitu cahaya langsung dari sinar matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Cahaya sangat membantu pegawai dalam mengerjakan tugas agar tidak terjadinya kesalahan dalam bekerja.

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 tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. tidak lebih dari 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, biasa dinyatakan dalam persentase. 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.

4) Sirkulasi Udara

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 baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran Mekanis Di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

7) Bau-bauan di Tempat kerja

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

8) 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 dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi atau Tata Letak

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

10) Keamanan di Tempat Kerja

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

2.2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut menurut Sedarmayanti (2017) Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut.

1) Lingkungan Kerja Fisik

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

a. Lingkungan Kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembapan sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Terdapat lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya yaitu:

a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab atas kewajiban mereka.

c. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar teman sekerja ataupun pimpinan.

d. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan meraskan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai mereka.

e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar teman sekerja ataupun dengan pimpinan

2.2.4 Indikator Lingkungan kerja

Menurut Siagian (2014) ada dua indikator dari suatu lingkungan kerja, yaitu :

- 1) Lingkungan kerja Fisik
 - a. Bangunan tempat kerja
 - b. Peralatan yang memadai
 - c. Fasilitas
 - d. Tersedianya sarana angkutan
- 2) Lingkungan kerja non fisik
 - a. Suasana Kerja
 - b. Perlakuan yang baik
 - c. Rasa aman
 - d. Hubungan yang harmonis

Adapun indikator-indikator menurut Halawa, Dhaki, dan Halowo Fau (2021), yaitu :

- 1) Penerangan, kecukupan cahaya yang menerangi ruang kerja pegawai.
- 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.

Dari teori teori para ahli diatas maka dapat disintesisakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pegawai dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaannya. dengan indikatornya:

- 1) Pencahayaan

Merupakan salah satu elemen penting dalam lingkungan kerja, dapat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan juga dapat memperlancar kinerja kerjanya.

- 2) Suhu udara

Tempat kerja sangat penting karena suhu udara yang nyaman, tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin, akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

- 3) Suara Bising,

Adanya kebisingan di tempat kerja dapat mengalihkan perhatian dan mempengaruhi aktivitas kerja karyawan.

- 4) Tata Letak

Penataan ruangan yang baik akan menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan.

- 5) Keamanan kerja,

Keadaan dimana pekerja merasa aman dan bebas dari rasa khawatir.

- 6) Hubungan antar rekan kerja,

Adanya hubungan yang baik antar pegawai maka dapat memudahkan dan mempermudah penyelesaian permasalahan dalam kelompok kerja.

- 7) Hubungan antara atasan dan karyawan,

Hubungan antara atasan dan bawahan atau antar pegawai hendaknya terpelihara dengan baik dan antara atasan dan bawahan harus saling menghormati.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan rangsangan atau dorongan pada setiap karyawan untuk bekerja melaksanakan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga berdampak pada perkembangan dan pertumbuhan organisasi secara signifikan. Berikut pengertian kinerja menurut beberapa ahli:

Menurut Anoraga Panji, (2014) Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja

Menurut Bangun, Wilson. (2012) Motivasi merupakan Hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu Tindakan.

Menurut Nur, Qomariah, dan Hafidzi. (2019) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Sondak, Taroreh, & Uhing. (2019). Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi Perusahaan

Menurut Abu Baker Akeel and Subramaniam (2013) *Motivation is a motive that is attributed to one's curiosity to do or not to do something in the workplace.* Motivasi adalah motif yang dikaitkan dengan keingintahuan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu di tempat kerja

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Abu Baker Akeel and Subramaniam (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- 1) Motivasi intrinsik adalah jenis motivasi yang berhubungan dengan pemenuhan perasaan, kenikmatan, minat atau kesenangan pribadi.
- 2) Motivasi ekstrinsik terjadi Ketika orang-orang dipicu secara eksternal untuk melakukan dalam bentuk permainan, eksplorasi, dan tantangan dengan tujuan untuk mendapatkan penghargaan eksternal.

2.3.3 Pendekatan Motivasi

Menurut Wilson Bangun (2012) pendekatan motivasi antara lain :

- 1) Pendekatan Tradisional Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan

sistem upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Semakin banyak yang diproduksi, maka semakin besar penghasilan yang diperoleh. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif.

- 2) Pendekatan Hubungan Manusia Pendekatan hubungan manusia menunjukkan bahwa kebosanan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.
- 3) Pendekatan Sumber Daya Manusia Pendekatan ini merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Para Ahli mengatakan bahwa, pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja, seperti uang dan hubungan manusia.
- 4) Pendekatan Kontemporer Pendekatan Kontemporer didominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu teori isi, teori proses dan teori penguatan. Dalam teori isi menekan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi.

2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Nur, Qomariah, dan Hafidzi. (2019) indikator motivasi kerja ada 5 yaitu :

1. Pemberian daya penggerak
2. Menciptakan semangat kerja
3. Mampu bekerjasama
4. Bekerja efektif
5. Integritas mencapai kepuasan kerja

Sedangkan menurut Bangun, Wilson. (2012). Indikator motivasi kerja yaitu :

1. Memiliki Hasrat untuk menghasilkan pekerjaan sesuai standar.
2. Memiliki tekad untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas motivasi merupakan energi atau hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu Tindakan., maka motivasi kerja dapat disintesisikan adalah dorongan yang menggerakkan seorang karyawan untuk melakukan tindakan yang merupakan tanggung jawab yang melekat pada pekerjaannya, dengan indikatornya:

1. Dimensi Intrinsik dengan indkator-indikator :

- a. Kebutuhan akan tanggung jawab yaitu Keinginan untuk menghasilkan pekerjaan yang baik.
 - b. Kepuasan yaitu dorongan dalam pencapaian tujuan perusahaan.
2. Dimensi Ekstrinsik dengan indikator-indikator :
- a. Kondisi Kerja yaitu kondisi pekerjaan karyawan ditempat berkerja.
 - b. Jaminan kerja yaitu perlindungan yang sudah disepakati untuk tenaga kerja.
 - c. Penghargaan yaitu imbalan jasa karena telah berprestasi dan berperilaku sesuai harapan perusahaan.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

kinerja yang merupakan hasil kerja seseorang, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Diketahui pula bahwa kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak hal, baik internal maupun eksternal. Kinerja seorang karyawan juga seringkali dinilai perusahaan untuk melihat kontribusi yang diberikan oleh karyawan tersebut. Dimana dalam penilaiannya, digunakan beberapa indikator utama. Berikut pengertian kinerja menurut beberapa ahli:

Menurut Mangkunegara,(2019) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya

Menurut Hasibuan, (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.

Menurut Permana, Aima, Ariyanto,dan Nurmahdi.(2019) Kinerja karyawan adalah perbandingan dari pekerjaan yang sebenarnya hasil kerja karyawan dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Aprilianti (2020) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi yang dilihat dari kualitas, kuantitasnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Sedangkan menurut dari Sariyani, Verawati, Putra,Tjok. Harwathy, dan Swaputra (2021) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut (Hasibuan, 2011) secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Misalnya :

1. Kemampuan intelektualitas, kemampuan mental umum yang mendasari kemampuannya untuk mengatasi kerumitan kognitif.
2. Disiplin kerja, kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
3. Pengalaman kerja, proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.
4. Kepuasan kerja, sikap emosional yang ditunjukkan dengan keadaan senang dengan pekerjaan yang sedang dijalani.
5. Latar belakang pendidikan, dasar pembelajaran, keterampilan, dan kebiasaan melalui pengajaran, pelatihan, dan penelitian.
6. Motivasi karyawan, kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual dan faktor lain mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan, menurunnya kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

2.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Permana, Aima, Ariyanto, Nurmahdi.(2019) terdapat enam indikator kinerja untuk mengukur tingkat kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas, tingkat di mana hasil kegiatan dilakukan pendekatan.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam hal kuantitas.
3. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal.
4. Efektivitas, tingkat maksimum penggunaan sumber daya manusia.

5. Kemandirian, tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi pekerjaannya tanpa meminta bantuan seseorang.
6. Komitmen Organisasi, tingkat komitmen kerjake pada organisasi dan tanggung jawab karyawan kepada organisasi.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas, maka kinerja dapat disintesiskan adalah hasil kerja seseorang, baik secara kuantitas maupun kualitas, dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas
Hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan dan rencana perusahaan.
2. Kuantitas
yaitu Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan rencana kerja.
3. Ketepatan Waktu
Mengerjakan suatu pekerjaan dengan tepat pada waktu yang telah ditentukan.
4. Produktivitas
Menghasilkan atau meningkatkan output barang dan jasa setinggi-tingginya dengan menggunakan sumber daya secara efisien.

2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

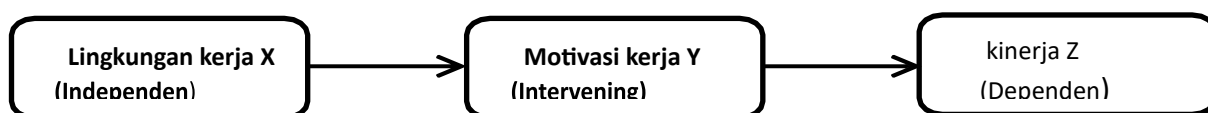
Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian
Nabilah Maulidea (2020) Jom.unpa k.ac.id Vol 7, No 4 2022	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Badan Informasi Geospasia	Variabel X1 (Lingkungan Kerja) Variabel X2 (Kepuasan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Pegawai)	Variabel X1 : Penerangan Suhu udara Tingkat Kebisingan Keamanan Kerja Tata Letak Variabel X2 : Gaji Supervisor Rekan Kerja Penghargaan Promotion Variabel Y : Kualitas Kerja Kuantitas Kerja Tanggung Jawab Kerja Sama Inisiatif	Hasil penelitian menunjukkan hasil pengujian secara parsial (Uji T) pada variabel lingkungan kerja diketahui $t_{tabel}=1,988$ dan $t_{hitung}=6,665$ karena $t_{hitung}>t_{tabel}$ berarti berpengaruh signifikan sedangkan pada variabel kepuasan kerja diketahui $t_{tabel}=1,988$ dan $t_{hitung}=1,613$ berarti berpengaruh tapi tidak signifikan.

<p>Shania Rizki Meidina (2023)</p> <p>Jom.unpa k.ac.id Vol 8.No. 1 (2023)</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor cabang Cileungsi</p>	<p>Variabel X1 (Motivasi Kerja) Variabel X2 (Lingkungan Kerja) Variabel Y Kinerja Karyawan</p>	<p>Variabel X1 : Balas Jasa Kondisi Kerja Fasilitas Kerja Prestasi Kerja Pengakuan dari atasan Pekerjaan itu sendiri Variabel X2 : Lingkungan fisik Dan lingkungan non fisik</p>	<p>Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 29,6%. Oleh sebab itu maka motivasi kerja dan lingkungan kerja harus lebih ditingkatkan lagi dan dijaga keberlangsungannya. Perusahaan harus selalu memberikan pelatihan secara rutin dan terus menjaga kinerja karyawannya. Namun Sebesar 70,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, oleh karena itu harus</p>
<p>Rizal Nabawi (2019)</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage : Vol No. 2</p>	<p>pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang</p>	<p>Variabel X1 (Lingkungan Kerja) Variabel X2 (Kepuasan Kerja) Variabel X3 (Beban Kerja) Variabel Y (Kinerja Pegawai)</p>	<p>Variabel X1: suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan Variabel X2 : Menyenangi Pekerjaannya Moral Kerja Kedisiplinan Prestasi Kerja Variabel X3 : Target yang harus dicapai</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat</p>

			Kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan	Kabupaten Aceh Tamiang.
Firli Rizaldi (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Agriculture Contruction Kota Bogor	Variabel X1 (Lingkungan Kerja) Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Variabel X1 : Penerangan Suhu Udara Kebisingan Warna Dekorasi atau tata letak Hubungan karyawan Variabel Y : Kualitas Kuantitas Ketepatan Waktu Efektivitas Kemandirian	Menggunakan SPSS 26 dengan menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien regresi. Hasil Uji Hipotesis menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

A.Nurlaela (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem	Variabel X1 (Lingkungan Kerja) Variabel X2 (Kepuasan Kerja) Variabel Y (Kinerja Pegawai)	Variabel X1: Lingkungan Kerja fisik Dan lingkungan kerja non fisik Variabel X2 : Gaji Pekerjaan itu sendiri Promosi Rekan kerja Variabel Y : Kualitas Kerja Kuantitas Kerja Tanggung Jawab Kerja Sama	Hasil analisis ini secara signifikan menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui kepuasan kerja; (2) lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja; (3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; dan (4) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem.
-------------------	--	--	---	--

2.5.2 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran

Kinerja adalah hasil kerja seseorang, baik secara kuantitas maupun kualitas, dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, secara teori dan penelitian sebelumnya, lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah faktor-faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja seorang karyawan. Motivasi kerja dapat disintesis adalah dorongan yang menggerakkan seorang karyawan untuk melakukan tindakan yang merupakan tanggung jawab yang melekat pada pekerjaannya

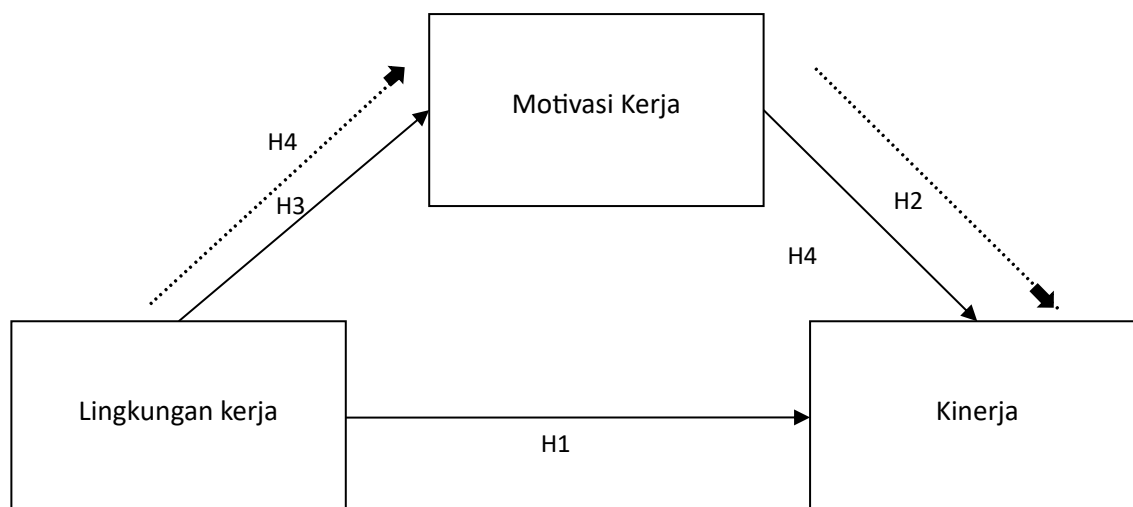
Jika motivasi kerja tinggi maka hasil kerja (kinerja seorang karyawan) akan meningkat. Hal ini terjadi karena dorongan yang kuat akan menimbulkan daya yang besar untuk menghasilkan suatu karya. Demikian juga lingkungan kerja, semakin baik persepsi karyawan akan lingkungannya yang meliputi lingkungan fisik dan non-fisik maka karyawan akan merasa semakin nyaman dan aman dalam bekerja, hal ini

akan menghasilkan suatu tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi lebih baik. Karena dukungan lingkungan kerja yang memadai, misalnya penerangan yang cukup, tata letak peralatan kerja yang ideal, sirkulasi udara yang mendukung, tentu hal ini akan berpengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang, baik secara kuantitas maupun kualitas, dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, secara teori dan penelitian sebelumnya, lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah faktor-faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja dapat disintesiskan sebagai seperangkat sarana, prasarana atau kondisi yang ada di sekitar tempat kerja, termasuk beberapa cara bekerja, penunjang kenyamanan untuk mencapai tujuan, dengan indikator-indikatornya, misalnya penerangan yang cukup, tata letak peralatan kerja yang ideal, sirkulasi udara yang mendukung. Jika kebutuhan akan lingkungan kerja yang ideal sudah terpenuhi maka tentu hal ini akan berpengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan (kinerja seorang karyawan). Hal ini terjadi karena jika lingkungan kerja memadai dalam menunjang pekerjaan, maka karyawan mempunyai persepsi yang baik untuk lingkungan kerjanya yang meliputi lingkungan fisik dan non-fisik maka karyawan akan merasa semakin nyaman dan aman dalam bekerja, hal ini akan menghasilkan suatu tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi lebih baik.

Motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seorang karyawan untuk melakukan tindakan yang merupakan tanggung jawab yang melekat pada pekerjaannya, hal ini dipengaruhi dengan adanya lingkungan kerja, jika semakin baik persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya maka karyawan akan terdorong untuk menghasilkan suatu tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi lebih baik. Jika persepsi karyawan akan lingkungan kerja rendah maka karyawan tidak akan terdorong untuk bekerja lebih giat untuk menghasilkan hasil yang baik, misalnya penerangan yang tidak cukup, tata letak peralatan kerja yang tidak ideal sehingga mengurangi mobilitas, sirkulasi udara buruk sehingga tidak betah berlama-lama di kantor, serta hubungan antara karyawan maupun dengan atasan yang tidak baik sehingga menghambat pekerjaan. Semakin baik persepsi karyawan akan lingkungan kerjanya yang meliputi lingkungan fisik dan non-fisik maka karyawan akan merasa semakin nyaman dan aman dalam bekerja, hal ini akan menghasilkan suatu tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi lebih baik. Hal ini akan mendorong.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka konstelasi pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2. 2 Konstelasi Pemikiran

Gambar 2.1 Diagram Kerangka Berpikir Mengenai Pengaruh langsung Lingkungan kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) Melalui Motivasi Kerja (Y) Pada Perumda BPR Kota Bogor

2.5.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah serta didukung teori-teori yang relevan maka penulis membuat hipotesis yaitu:

- Hipotesis 1:** Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Perumda BPR Kota Bogor.
- Hipotesis 2:** Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Perumda BPR Kota Bogor.
- Hipotesis 3:** Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Bank Perumda BPR Kota Bogor.
- Hipotesis 4:** Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Perumda BPR Kota Bogor melalui motivasi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, jenis penelitian dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu Lingkungan kerja sebagai variabel *independent* (X), Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* (Y) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel *dependen* (Z).

3.2.2 Unit Analisis

Dalam penelitian ini unit analisis yang digunakan adalah unit analisis individual dimana data yang dihasilkan didapat dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah semua karyawan Bank Perumda BPR Kota Bogor yang berjumlah 53 Orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu Bank Perumda BPR Kota Bogor yang berlokasi di di Jl. Re. Martadinata No.45, RT.01/RW.09, Ciwaringin, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16124

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data angka mengenai penilaian kinerja karyawan Perumda BPR Kota Bogor dan data kualitatif dalam penelitian ini adalah data berupa fenomena yang terjadi, berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui observasi.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

1) Data Primer

Data yang diperoleh oleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu berupa data penilaian kinerja dan hasil kuesioner dari responden karyawan Perumda BPR Kota Bogor.

2) Data Sekunder

Data yang diperoleh oleh peneliti dengan mengumpulkan data dari buku referensi, jurnal online, referensi skripsi online dan penelitian terdahulu untuk mendukung penelitian.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan kerja (X)	1. Pencahayaan	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan perlengkapan penerangan untuk menunjang pekerjaan • Mendapatkan pencahayaan yang baik untuk bekerja 	Interval
	2. Suhu udara	<ul style="list-style-type: none"> • Suhu dalam ruang lingkup kerja baik • Kelembapan dalam ruangan tidak mempengaruhi pekerjaan 	Interval
	3. Suara Bising	<ul style="list-style-type: none"> • Mendapatkan lingkungan kerja bebas dari suara bising mesin • Jauh dari suara bising membuat pekerjaan menjadi lancar 	Interval
	4. Tata Letak	<ul style="list-style-type: none"> • Peralatan kerja tersusun dengan rapih • Penataan peralatan kerja yang ideal dan menunjang dengan baik pekerjaan 	Interval

	5. Keamanan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki keamanan yang bekerja dengan baik sehingga aman • Bebas dari kondisi yang akan menyebabkan kecelakaan kerja 	Interval
	6. Hubungan antar rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Menerapkan komunikasi yang baik antar karyawan • Hubungan harmonis sesama karyawan di ruang lingkup pekerjaan 	Interval
	7. Hubungan antara atasan dan karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Saling menghargai antar bawahan dan atasan di kantor • Terbentuknya komunikasi yang baik yang dapat meningkatkan motivasi 	Interval
Motivasi Kerja (Y)	1. Tanggung jawab atas pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan kepercayaan untuk mengambil keputusan • Mendapatkan gaji yang layak setelah mengerjakan pekerjaan • 	Interval
Dimensi Intrinsik	2. Kepuasan individu dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Mendapatkan gaji yang memenuhi kebutuhan sehari-hari • Bekerja secara giat dan sebaik mungkin agar Perusahaan puas dengan hasil kerja • Berusaha untuk bekerja secara jujur dalam melaksanakan tanggung jawab 	Interval

Dimensi Ekstrinsik	3. Kondisi kerja, Sikap individu dalam menyingkapi kondisi pekerjaannya	<ul style="list-style-type: none"> • Mendapatkan fasilitas yang terbaik untuk menunjang pekerjaan • Kompensasi yang adil dan sesuai dengan hasil kerja yang dihasilkan • Terdorong untuk mengembangkan potensi setiap karyawan 	Interval
	4. Penghargaan atas perilaku sesuai harapan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Mendapatkan peluang promosi yang sama untuk jabatan • Bekerja secara maksimal agar menjadi karyawan yang terbaik 	Interval
	5. Jaminan kerja dengan memberi rasa aman dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Mendapatkan perlindungan keselamatan kerja yang sesuai • Mendapatkan wadah untuk menyampaikan keluhan pekerjaan agar mendapatkan motivasi • Mendapatkan biaya Kesehatan untuk keluarga karyawan 	Interval
Kinerja Karyawan (z)	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Memenuhi standar kerja yang telah ditentukan • Menunjukkan ketelitian terhadap hasil kerja • Berani dalam mengambil Keputusan untuk menyelesaikan masalah 	Interval

	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • melakukan pekerjaan sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan • menghasilkan hasil kerja yang presisi dan teliti • mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai permintaan 	Interval
	3. Tepat waktu	<ul style="list-style-type: none"> • menyelesaikan target pekerjaan dengan tepat waktu • tidak menunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya • mematuhi setiap peraturan Perusahaan 	Interval
	4. Produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> • melakukan pekerjaan melebihi standar yang telah ditetapkan • memaksimalkan penggunaan sumber daya yang dimiliki sehingga tidak terbuang sia-sia • menyelesaikan tugasnya tanpa menunda-nunda waktu 	Interval

3.4. Responden Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti atau penulis menggunakan populasi dengan sampling jenuh atau sensus yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan yang ada pada Perumda BPR Kota Bogor yang berjumlah 53 orang.

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2018), data primer merupakan informasi yang diperoleh secara langsung oleh pengumpul data. Peneliti mengumpulkan data sendiri dari sumber pertama atau lokasi di mana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara :

1. Observasi

Menurut Tersiana (2018) observasi adalah proses pengamatan menyeluruh dan mencermati perilaku pada suatu kondisi tertentu. Pada dasarnya, observasi bertujuan untuk mendeskripsikan aktivitas, individu, serta makna kejadian berdasarkan perspektif individu. Dalam penelitian ini penulis atau peneliti melakukan observasi langsung pada Perumda BPR Kota Bogor dengan melihat fenomena yang terjadi, berkaitan dengan variabel yang diteliti.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya. Dalam penelitian ini penulis atau peneliti membagikan kuesioner dengan menggunakan skala likert, penyebaran kuesioner dengan menggunakan media google formulir kepada atasan maupun karyawan pada Perumda BPR Kota Bogor.

Menurut Sugiyono (2018) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut tabel skala likert :

Tabel 3. 2 Skala *Likert*

Kriteria	Skor	Deskripsi
Sangat Setuju	5	Menyetujui sepenuhnya isi pernyataan
Setuju	4	Menyetujui hampir semua isi pernyataan
Ragu - Ragu	3	Tidak dapat memutuskan setuju atau tidak setuju terhadap isi pernyataan
Tidak Setuju	2	Tidak menyetujui hampir semua isi pernyataan
Sangat Tidak Setuju	1	Berarti tidak menyetujui sepenuhnya isi pernyataan

Sumber : Sugiyono (2018)

Sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan (Z) memakai skala likert perilaku. Berikut tabel skala likert :

Tabel 3. 3 Skala Rating

Kriteria	Skor	Deskripsi
Selalu (S)	5	Aktivitas/perilaku yang terus menerus dilakukan
Sering (SR)	4	Aktivitas/perilaku yang hampir selalu dilakukan
Kadang – Kadang (KD)	3	Aktivitas/perilaku kadang dilakukan dan kadang tidak
Pernah (PR)	2	Aktivitas/perilaku yang hanya 1-2x pernah dilakukan selama periode tertentu
Tidak Pernah (TP)	1	Tidak pernah secara terus - menerus melakukan aktivitas/perilaku tersebut

Sumber: Sugiyono (2018)

Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus skor rata-rata, sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata-Rata} = \frac{\text{jawaban kuesioner}}{\text{pernyataan} \times \text{responden}} \times 100\%$$

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018), data sekunder merujuk pada informasi yang tidak diperoleh secara langsung oleh pengumpul data. Dalam penelitian ini, penulis atau peneliti menggunakan sumber data dari buku online, jurnal online, dan penelitian sebelumnya.

3.6. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017) teknik analisis data yaitu kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mengelompokkan data berdasarkan jenis responden dan variabel, menyajikan data 44 variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dan data diolah dengan menggunakan program Smart PLS 3.0. Menurut Ghozali dan Latan (2015) model pengukuran PLS terdiri dari model pengukuran (*outer model*), kriteria *Goodness of fit* (GoF) dan model struktural (*inner model*). PLS bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada pengaruh atau hubungan antar konstruk tersebut.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan ulang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan dengan memaparkan atau mendeskripsikan data, analisis ini digunakan untuk menggambarkan informasi tentang karakteristik individu atau unit-unit analisis pada data yang menjadi perhatian. Penyajian data dapat menggunakan tabel, grafik, meringkas dan menjelaskan data terkait untuk pemusatan dan variabel data ataupun bentuk distribusi data (Sugiyono, 2018).

3.6.2 Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2018) analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (mengandalkan empirisme) yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (random), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian objektif, dan analisis data bersifat jumlah atau banyaknya (kuantitatif) atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun pengertian filsafat positivisme adalah filsafat yang mengandalkan empirisme atau penemuan dan pengamatan yang telah teralami (nyata) bukan sekedar asumsi atau logika. Artinya, dalam penelitian kuantitatif, data konkret berupa angka atau tepatnya statistik menjadi penentu nomor satu dalam membuktikan asumsinya, bukan sekedar logika yang rasional. Dalam penelitian ini analisis kuantitatif dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

3.6.3 Outer Model (Model Pengukuran)

Menurut Ghazali dan Latan (2015) pengujian model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed variabel* mempresentasi variabel laten untuk diukur. Model pengukuran dilakukan untuk uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Menurut Ghazali dan Latan (2015) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya kuesioner. Menurut Sugiyono (2016) uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Menurut Sugiyono (2013) metode korelasi yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah korelasi pearson product moment dengan rumus sebagai berikut :

$$r \text{ hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r xy = Koefisien product moment.
- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item.
- y = Skor total instrument.
- n = Jumlah responden dalam uji instrument.

- $\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X
 $\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y
 $\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y
 $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
 $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Sugiyono (2017) menyatakan syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,361 keatas. Maka dari itu, semua pernyataannya yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,361 harus dihilangkan karena dianggap tidak valid.

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS 25 dengan kriteria berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Uji validitas ini perlu dilakukan guna mengetahui apakah alat ukur yang disusun benar-benar mengukur apa yang perlu diukur. Pengukuran ini dilakukan karena penyusunan angket penelitian ini dilakukan dengan mendasarkan atas konstruksi teoritik masing-masing variabel penelitian.

Berikut merupakan hasil olahan data responden untuk uji validitas menggunakan program IBM SPSS 25, sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel X (Lingkungan Kerja), Y (Motivasi kerja), dan Z (Kinerja)

No.	Pertanyaan/ Pernyataan	rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
Kinerja (Z)					
1	Pegawai bekerja dengan cepat, tepat, dan cekatan	0,381	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Pegawai menunjukkan ketelitian terhadap hasil kerja.	0,677	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

3	Pegawai mengikuti intruksi kerja yang ditetapkan perusahaan.	0,793	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan skill yang dimiliki.	0,394	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	Pegawai menyelesaikan kuantitas tugas sesuai dengan permintaan atasan	0,524	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang ada sesuai dengan rencana.	0,398	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	Pegawai menyelesaikan tugas nya yang menjadi tanggung jawab nya dan sesuai target yang telah ditentukan.	0,677	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	Pegawai bekerja secara teliti dan presisi selama bekerja di perusahaan	0,434	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	Pegawai bekerja melampaui volume pekerjaan yang telah ditetapkan	0,389	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	Pegawai bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.	0,613	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

11	Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai jadwal target kerja.	0,490	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	Pegawai mematuhi peraturan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.	0,403	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaannya.	0,386	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	Pegawai menyelesaikan tugas-tugas sebelum tenggat waktu	0,583	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	Pegawai menyelesaikan tugasnya sebelum waktu yang telah ditentukan	0,480	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
16	Pegawai memanfaatkan waktu kerja secara optimal	0,421	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
17	Pegawai menunjukkan kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan	0,452	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
18	Pegawai menunjukkan efektivitas kerja yang tinggi	0,590	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
19	Pegawai menyelesaikan tugas-tugas rutin sesegera mungkin	0,474	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

20	Pegawai hemat dalam menggunakan sumberdaya organisasi	0,366	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Lingkungan Kerja (X)					
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai.	0,381	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Pencahayaan di tempat kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,371	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Lampu di ruangan kerja berfungsi dengan baik.	0,413	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.	0,365	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saat bekerja.	0,419	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja.	0,516	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin.	0,723	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

8	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.	0,702	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan.	0,603	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	Suasana di tempat bekerja nyaman dan menyenangkan karena jauh dari kebisingan.	0,699	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	Tata letak peralatan kerja tersusun rapi di ruang kerja.	0,365	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	Tata letak meja dan kursi menunjang kinerja.	0,374	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	Ruang kerja yang luas dan nyaman dapat mendukung aktivitas bekerja.	0,441	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

14	Perusahaan memiliki CCTV di setiap ruangan.	0,424	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	Satuan keamanan di tempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman.	0,466	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
16	Tempat kerja bebas dari kondisi yang berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja.	0,462	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
17	Perusahaan memberikan jaminan keamanan dan keselamatan kerja (asuransi) bagi karyawan.	0,368	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
18	Terjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja untuk menambah kerja sama yang baik.	0,693	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
19	Terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan dengan rekan kerja yang setingkat.	0,693	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
20	Berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan.	0,543	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

21	Hubungan kekeluargaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	0,693	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
22	Adanya hubungan saling menghargai antara atasan dengan karyawan di dalam lingkungan kerja.	0,693	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
23	Telah terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan guna memotivasi dalam semangat bekerja.	0,693	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
24	Terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan dengan atasan.	0,693	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
25	Hubungan Komunikasi antara karyawan dan atasan berjalan dengan baik.	0,693	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
26	Atasan mendorong hubungan kekeluargaan yang baik dengan karyawan di perusahaan.	0,693	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Motivasi Kerja (Y)					
1	Saya butuh memperoleh kepercayaan dari atasan dalam mengambil keputusan-keputusan besar.	0,748	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

2	Saya ingin menyelesaikan tugas yang telah dibuat dan ditetapkan oleh atasan, dilakukan dengan penuh tanggung jawab.	0,646	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Saya terdorong bekerja untuk mendapatkan gaji yang layak berusaha maksimal mengerjakan tugas yang diberikan atasan.	0,602	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	Saya berhasrat mendapatkan kesempatan untuk memegang jabatan yang menuntut berbagai kompetensi keahlian.	0,637	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	Saya ingin mendapatkan gaji pokok yang mencukupi kebutuhan sehari-hari.	0,601	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	Saya ingin membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,607	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	Saya ingin bekerja sebaik mungkin agar atasan saya puas dengan kinerja saya.	0,688	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	Saya terdorong untuk mendapatkan fasilitas teknologi maju.	0,622	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	Saya ingin mendapatkan fasilitas bekerja yang mendukung dalam kelancaran bekerja.	0,795	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

10	Saya ingin mendapatkan kompensasi yang adil dan sesuai.	0,641	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
11	Saya terdorong menyelesaikan pekerjaan saya agar bisa pulang sesuai jam Kerja saya.	0,698	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
12	Saya berhasrat mendapatkan kesempatan untuk memegang jabatan yang menuntut berbagai kompetensi keahlian.	0,724	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
13	Saya ingin mendapatkan peluang yang sama untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.	0,828	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
14	Saya berhasrat mengikuti pelatihan untuk mengembangkan karir.	0,593	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
15	Saya ingin mendapatkan bonus perusahaan.	0,819	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
16	Saya terdorong bekerja secara maksimal agar hasil kerja baik.	0,656	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
17	Pegawai ingin menjadi pegawai terbaik perusahaan.	0,601	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
18	Saya ingin biaya Kesehatan keluarga saya dapat ditanggung.	0,598	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
19	Saya butuh wadah untuk menyampaikan keluhan, yang memberikan motivasi dalam bekerja.	0,616	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
20	Saya butuh tanggungan biaya untuk Pendidikan anak.	0,535	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid

21	Saya ingin perlindungan keselamatan kerja dalam menjalankan pekerjaannya besarnya bantuan kecelakaan kerja sesuai dengan musibah.	0,647	0,361	rhitung \geq rtabel	Valid
----	---	-------	-------	-----------------------	-------

Sumber: Data Primer, diolah 2024

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Terdapat dua cara untuk mengukur reliabilitas yaitu dengan *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* harus lebih besar dari 0,7. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* sebesar 0,7 berarti konstruk memiliki *reliability* yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten (Hair, 2014) Teknik yang digunakan untuk perhitungan reliabilitas sebagai alat ukur adalah teknik *Alpha Cronbach* yaitu:

Rumus:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \sum \frac{si^2}{sx^2} \right)$$

Keterangan:

a = Koefisien reliabilitas *alpha cronbach*

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam tiap instrumen

$\sum sx^2$ = Varians keseluruhan instrumen

Dalam mencari reliabilitas penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* untuk menguji reliabilitas. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018), yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* > 0,70 maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* < 0,70 maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Perhitungan reliabilitas formula *Cronbach Alpha* ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 25. Berikut merupakan hasil olahan data responden untuk uji reliabilitas menggunakan program IBM SPSS 25, sebagai berikut:

Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, dan Kinerja Karyawan

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja karyawan	0,845	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,855	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,944	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel X (Lingkungan kerja), Y (Motivasi kerja) dan Z (Kinerja karyawan), menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,70 dengan interpretasi reliabel, maka variabel-variabel pada penelitian ini reliabel dengan kriteria $> Cronbach's Alpha$.

3.6.3.2.1 Composite Reliability

Pengujian *Composite Reliability* dipakai untuk menguji reliabilitas instrumen didalam suatu model penelitian. Menurut Ghazali dan Latan (2015) Konstruk dapat dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang dipakai sebagai alat penelitian dan ini telah konsisten, jika di seluruh variabel nilai *composite reliability* ataupun *cronbach alpha* $\geq 0,70$.

3.6.3.2.2 Cronchbach's Alpha

Uji Reliabilitas dengan *composite reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha* kriteria penilaian variabel apabila nilai *Cronbach alpha* tiap variabel $> 0,7$ maka dikatakan reliabel (Ghozali dan Latan, 2015).

3.6.4 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Menurut Ghazali dan Latan (2015) *Inner model* kadang disebut dengan (*linier relation, substantive theory* dan *structural model*) menggambarkan kaitan antara variabel laten yang berdasarkan pada *substantive theory*. Pengujian model struktural dilakukan dengan melihat hubungan antar konstruk. Hubungan antar konstruk adalah dengan melihat nilai signifikan dan nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten independen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel independen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Di samping melihat nilai *R-square*, model *Partial Least Square* (PLS) juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

1) *R – Square*

R-Square digunakan untuk mengukur kriteria kualitas model atau *goodness of fit* dan mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Jika hasil nilai *R-Square* sebesar 0,67 ke atas maka untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Kriteria nilai *R-Square* menurut Ghazali dan Latan (2015) yaitu dengan nilai sebesar 0,67 sebagai kuat 0,33 sebagai moderat dan 0,19 lemah

2) *Predictive Relevance (Q – Square)*

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang baik. Menurut Ghazali (2016) kriteria nilai yang didapatkan yaitu 0,02 (kecil), 0,15 (sedang) dan 0,35 (besar). Nilai *Q-square predictive relevance* dapat diukur dengan cara berikut ini:

$$Q\text{-Square} = 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)]$$

Dimana R^2_1 dan R^2_2 adalah *R-Square* variabel endogen dalam model persamaan

Besaran *Q-Square* memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik.

3) *Effect Size (F-Square)*

Effect Size (*F-Square*) menggambarkan besarnya pengaruh dari variabel laten prediktor (variabel laten eksogen) terhadap variabel laten endogen pada tatanan struktural dan *F-Square* juga dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Menurut Sarstedt et.al (2017) kriteria nilai *F-Square* yaitu 0,02 sebagai kecil, 0,15 sebagai sedang, dan nilai 0,35 sebagai besar dan nilai kurang dari 0,02 dapat diabaikan atau dianggap tidak ada efek.

3.6.5 Uji Hipotesis

Uji signifikansi pada model SEM dengan PLS bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian hipotesis dengan metode SEM PLS dilakukan dengan cara melakukan proses *bootstrapping* dengan bantuan program komputer *smartPLS* 3.0 sehingga diperoleh hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat hasil dari nilai *t statistics* dan *p values*. Jika nilai *t* statistik lebih besar daripada nilai *t* tabel (1,96) dan nilai *p values* $< 0,05$, maka ada pengaruh signifikan antara suatu variabel terhadap variabel lainnya serta hipotesis dikatakan dapat diterima, sebaliknya jika nilai *t* statistik lebih kecil dari pada nilai *t* tabel (1,96) dan nilai *p values* $> 0,05$,

maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan serta hipotesis dikatakan tidak dapat diterima (Ghozali dan Latan, 2015).

BAB IV

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian/Hasil Pengumpulan Data

4.1.1. Kegiatan dan Perkembangan Perusahaan

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kota Bogor didirikan pada 3 juli 1973 melalui surat keputusan No. 5.ket.529/DJM/III..3/3/1975 Tentang Perusahaan Daerah Bank Pasar Kotamadya DT.II. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kota Bogor yang terletak di JL. RE. Martadinata No. 45 Kota Bogor. Bank Perumda BPR Kota Bogor merupakan jenis badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa, dan juga kegiatan menghimpun dana dan menyalurkan dana. Kegiatan penghimpunan dana, berupa pengumpulan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan giro, tabungan, dan deposito.

4.1.2. Visi dan Misi Bank BPR Kota Bogor

Visi : “Menjadi BPR Terpercaya Dengan Citra Prima Dalam Layanan Keuangan.”

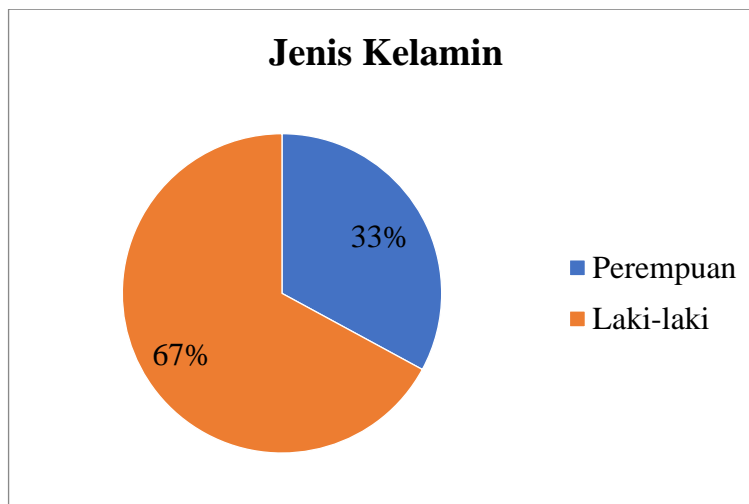
Misi :

- a. Berperan dalam rangka mendorong pengembangan perekonomian Kota Bogor.
- b. Berperan secara maksimal sebagai sumber pendapatan asli daerah melalui pertumbuhan dan peningkatan nilai perusahaan yang berkesinambungan.
- c. Memberikan pelayanan terbaik dan profesional.
- d. Melaksanakan pengembangan kinerja dan usaha secara berkesinambungan.
- e. Meningkatkan dan mengembangkan kemampuan SDM secara berkesinambungan menuju profesionalitas, integritas dan berbudaya.

4.1.3. Deskripsi/Profil Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, berikut merupakan gambaran dari 53 karyawan:



Gambar 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan gambar diatas, merupakan jumlah karyawan yang menjadi responden pada Bank BPR Kota Bogor dan menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki memiliki persentase sebesar 67% dan jumlah karyawan perempuan memiliki persentase sebesar 33% dari total 53 karyawan.

4.1.4. Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja Bank BPR Kota Bogor

Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja karyawan dan motivasi kerja pada karyawan Bank BPR Kota Bogor dapat mempengaruhi kinerja karyawan nya, maka dilakukan analisis data dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank BPR Kota Bogor untuk mengetahui tanggapan responden yang berjumlah 53, hasil pengolahan penulis sajikan pada tabel di bawah ini:

4.1.5 Kinerja Karyawan Bank BPR Kota Bogor

kinerja yang merupakan hasil kerja seseorang, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Diketahui pula bahwa kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak hal, baik internal maupun eksternal. Kinerja seorang karyawan juga seringkali dinilai perusahaan untuk melihat kontribusi yang diberikan oleh karyawan tersebut.

Adapun penilaian terhadap variabel kinerja terdiri atas 4 indikator kinerja karyawan, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

Tabel 4. 1 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kualitas

Pernyataan	Bobot					skor total
	5	4	3	2	1	
1	40	10	3	0	0	
2	32	21	0	0	0	
3	30	23	0	0	0	
4	48	4	1	0	0	
Total	750	232	12	0	0	994
Persentase (%)	$\frac{994}{1.060} \times 100\% = 93,7\%$					93,7

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persentase tanggapan responden mengenai indikator kualitas di Bank BPR Kota Bogor, dapat diketahui bahwa sebanyak 93,7%.

Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kuantitas

Pernyataan	Bobot					Skor total
	5	4	3	2	1	
1	19	33	1	0	0	
2	4	46	3	0	0	
3	32	21	0	0	0	
4	3	47	3	0	0	
5	20	28	5	0	0	
Total	390	700	36	0	0	1126
Persentase (%)	$\frac{1.126}{1.325} \times 100\% = 84,9\%$					84,9

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persentase tanggapan responden mengenai indikator kuantitas di Bank BPR Kota Bogor, dapat diketahui bahwa sebanyak 84,9%.

Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Tepat Waktu

Pernyataan	Bobot					Skor total
	5	4	3	2	1	
1	33	20	0	0	0	
2	36	17	0	0	0	
3	38	11	4	0	0	
4	28	24	1	0	0	
5	20	33	0	0	0	
6	52	1	0	0	0	
7	18	34	1	0	0	
Total	1125	560	18	0	0	1703
Persentase (%)	$\frac{1.703}{1.855} \times 100\% = 91,8\%$					91,8

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persentase tanggapan responden mengenai indikator Tepat Waktu di Bank BPR Kota Bogor, dapat diketahui bahwa sebanyak 91,8%.

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Produktivitas

Pernyataan	Bobot					Skor total
	5	4	3	2	1	
1	50	2	1	0	0	
2	13	39	1	0	0	
3	14	39	0	0	0	
4	15	38	0	0	0	
5	48	4	1	0	0	
Total	700	488	9	0	0	1197
Persentase (%)	$\frac{1197}{1.325} \times 100\% = 90,3\%$					90,3

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persentase tanggapan responden mengenai indikator Produktivitas di Bank BPR Kota Bogor, dapat diketahui bahwa sebanyak 90,3%.

Lingkungan kerja Karyawan Bank BPR Kota Bogor

Lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan faktor yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh manajemen. Sekalipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi di dalam perusahaan, namun lingkungan kerja tetap memberikan pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi. Maka, sangatlah penting peran lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan.

Adapun penilaian terhadap variabel lingkungan kerja terdiri dari 7 indikator, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pencahayaan

Pernyataan	Bobot					Skor total
	5	4	3	2	1	
1	2	35	16	0	0	
2	16	26	11	0	0	
3	1	49	3	0	0	
Total	95	440	90	0	0	625
Persentase (%)	$\frac{625}{795} \times 100\% = 78,6\%$					78,6

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persentase tanggapan responden mengenai indikator Pencahayaan di Bank BPR Kota Bogor, dapat diketahui bahwa sebanyak 78,6%.

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Suhu Udara

Pernyataan	Bobot					Skor total
	5	4	3	2	1	
1	2	48	3	0	0	
2	0	39	14	0	0	
3	18	34	1	0	0	
Total	100	484	54	0	0	638
Persentase (%)	$\frac{638}{795} \times 100\% = 80,2\%$					80,2

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persentase tanggapan responden mengenai indikator Suhu Udara di Bank BPR Kota Bogor, dapat diketahui bahwa sebanyak 80,2%.

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Suara Bising

Pernyataan	Bobot					Skor total
	5	4	3	2	1	
1	15	27	3	8	0	
2	14	29	0	10	0	
3	15	18	10	10	0	
4	14	32	0	7	0	
Total	290	424	39	70	0	823
Persentase (%)	$\frac{823}{1.060} \times 100\% = 77,6\%$					77,6

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persentase tanggapan responden mengenai indikator Suara Bising di Bank BPR Kota Bogor, dapat diketahui bahwa sebanyak 77,6%.

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Tata Letak

Pernyataan	Bobot					Skor total
	5	4	3	2	1	
1	1	33	8	11	0	
2	3	31	8	10	0	
3	14	37	2	0	0	
Total	90	404	54	42	0	590
Persentase (%)	$\frac{590}{795} \times 100\% = 74,2\%$					74,2

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persentase tanggapan responden mengenai indikator Tata Letak di Bank BPR Kota Bogor, dapat diketahui bahwa sebanyak 74,2%.

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Keamanan kerja

Pernyataan	Bobot					Skor total
	5	4	3	2	1	
1	10	39	2	2	0	
2	11	28	1	3	0	
3	6	46	1	0	0	
4	6	42	5	0	0	
Total	165	620	27	10	0	822
Persentase (%)	$\frac{822}{1.060} \times 100\% = 77,5\%$					77,5

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persentase tanggapan responden mengenai indikator Keamanan kerja di Bank BPR Kota Bogor, dapat diketahui bahwa sebanyak 77,5%.

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Hubungan sesama rekan kerja

Pernyataan	Bobot					Skor total
	5	4	3	2	1	
1	49	4	0	0	0	
2	49	4	0	0	0	
3	1	47	5	0	0	
4	1	48	4	0	0	
5	1	47	5	0	0	

Total	505	600	42	0	0	1147
Persentase (%)	$\frac{1147}{1.325} \times 100\% = 86,5\%$					86,5

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persentase tanggapan responden mengenai indikator Hubungan sesama rekan kerja di Bank BPR Kota Bogor, dapat diketahui bahwa sebanyak 86,5%.

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Hubungan atasan dan karyawan

Pernyataan	Bobot					Skor total
	5	4	3	2	1	
1	0	48	5	0	0	
2	0	48	5	0	0	
3	0	48	5	0	0	
4	1	47	5	0	0	
5	0	48	5	0	0	
Total	5	956	75	0	0	1036
Persentase (%)	$\frac{1036}{1.325} \times 100\% = 78,1\%$					78,1

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persentase tanggapan responden mengenai indikator Hubungan atasan dan karyawan di Bank BPR Kota Bogor, dapat diketahui bahwa sebanyak 78,1%.

4.12 Motivasi kerja Karyawan Bank BPR Kota Bogor

Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong atau memotivasi setiap individu karyawan untuk melakukan tugas mereka. Jika karyawan diberikan motivasi yang kuat, mereka akan merasa gembira dan bersikap antusias saat bekerja, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pertumbuhan Perusahaan, maka tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

Adapun penilaian terhadap variabel motivasi kerja karyawan terdiri dari 5 indikator, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Tanggung jawab atas pekerjaan

Pernyataan	Bobot					Skor total
	5	4	3	2	1	
1	14	23	16	0	0	
2	19	34	0	0	0	
3	26	27	0	0	0	
4	0	28	25	0	0	
Total	295	448	123	0	0	
Persentase (%)	$\frac{866}{1.060} \times 100\% = 81,6\%$					81,6

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persentase tanggapan responden mengenai indikator Tanggung jawab atas pekerjaan di Bank BPR Kota Bogor, dapat diketahui bahwa sebanyak 81,6%.

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kepuasan individu dalam bekerja

Pernyataan	Bobot					Skor total
	5	4	3	2	1	
1	19	25	9	0	0	
2	13	40	0	0	0	
3	13	49	0	0	0	
Total	225	456	27	0	0	708
Persentase (%)	$\frac{708}{795} \times 100\% = 89,0\%$					89,0

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persentase tanggapan responden mengenai indikator Kepuasan individu dalam bekerja di Bank BPR Kota Bogor, dapat diketahui bahwa sebanyak 89,0%.

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kondisi kerja, Sikap individu dalam menyingkapi kondisi pekerjaannya

Pernyataan	Bobot				Skor total	
	5	4	3	2	1	
1	18	35	0	0	0	
2	19	34	0	0	0	
3	19	34	0	0	0	
4	19	34	0	0	0	
Total	375	548	0	0	0	923
Persentase (%)	$\frac{923}{1.060} \times 100\% = 87,0\%$					87,0

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persentase tanggapan responden mengenai indikator Kondisi kerja, Sikap individu dalam menyingkapi kondisi pekerjaannya di Bank BPR Kota Bogor, dapat diketahui bahwa sebanyak 87,0%.

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Penghargaan atas perilaku sesuai harapan perusahaan

Pernyataan	Bobot					Skor total
	5	4	3	2	1	
1	13	21	19	0	0	
2	13	21	19	0	0	
3	18	35	0	0	0	
4	18	35	0	0	0	
5	18	35	0	0	0	
6	13	40	0	0	0	
Total	465	748	114	0	0	1327
Persentase (%)	$\frac{1327}{1.590} \times 100\% = 83,4\%$					83,4

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persentase tanggapan responden mengenai indikator penghargaan atas perilaku sesuai harapan perusahaan di Bank BPR Kota Bogor, dapat diketahui bahwa sebanyak 83,4%.

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Jaminan kerja dengan memberi rasa aman dalam bekerja

Pertanyaan	Bobot					Skor total
	5	4	3	2	1	
1	17	36	0	0	0	
2	21	32	0	0	0	
3	27	26	0	0	0	
4	18	35	0	0	0	
5	17	36	0	0	0	
Total	500	660	0	0	0	1160
Persentase (%)	$\frac{1160}{1.325} \times 100\% = 87,5 \%$					87,5

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persentase tanggapan responden mengenai indikator Jaminan kerja dengan memberi rasa aman dalam bekerja di Bank BPR Kota Bogor, dapat diketahui bahwa sebanyak 87,5%.

Tabel 4. 17 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Persentase (%)
Kinerja Karyawan	1. Kualitas	93,7
	2. Kuantitas	84,9
	3. Tepat waktu	91,8
	4. Produktivitas	90,3
Lingkungan Kerja	1. Pencahayaan	78,6
	2. Suhu Udara	80,2
	3. Suara Bising	77,6
	4. Tata Letak	74,2
	5. Keamanan kerja	77,5
	6. Hubungan sesama rekan kerja	86,5

	7. Hubungan atasan dengan karyawan	78,1
Motivasi	1. Tanggung jawab atas pekerjaan	81,6
	2. Kepuasan individu dalam bekerja	89,0
	3. Kondisi kerja, Sikap individu dalam menyingkapi kondisi pekerjaannya	87,0
	4. Penghargaan atas perilaku sesuai harapan perusahaan	83,4
	5. Jaminan kerja dengan memberi rasa aman dalam bekerja	87,5

Sumber: Data Primer, diolah 2024

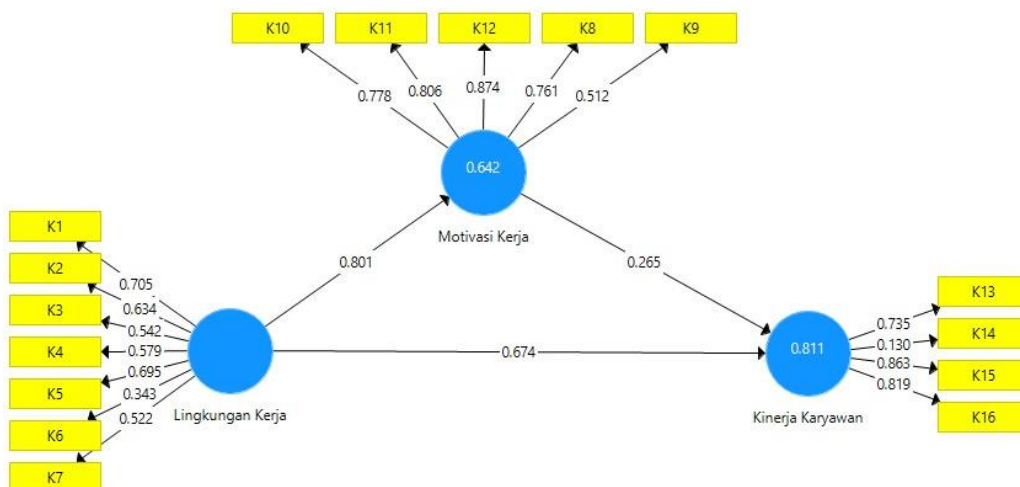
Berdasarkan tabel 4,12 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Bank BPR Kota Bogor dapat diketahui bahwa:

Variabel kinerja karyawan tanggapan responden paling tinggi pada indikator kualitas sebesar 93,7% sedangkan nilai responden paling rendah indikator kuantitas yaitu 84,9%. Variabel lingkungan kerja tanggapan responden paling tinggi pada indikator hubungan sesama rekan kerja yaitu sebesar 86,5%, sedangkan yang paling rendah pada indikator tata letak yaitu sebesar 74,2%. Variabel motivasi kerja tanggapan responden paling besar pada indikator kepuasan individu dalam bekerja nilainya yaitu 89,0%, sedangkan nilai responden paling kecil adalah indikator Tanggung jawab atas pekerjaan yaitu 81,6%.

4.2 Analisis Data

4.2.1. Model Partial Least Square (PLS)

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *partial least square* (PLS) dengan menggunakan program *smartPLS*. Berikut merupakan skema model program PLS diajukan:



Gambar 4. 2 Outer Model

4.2.2. Model pengukuran atau *outer model*

1. *Convergent Validity*

Tahap pertama dalam melakukan evaluasi terhadap *outer model* dapat dimulai dengan melihat hasil dari uji validitas konvergen (*convergent validity*) melalui loading faktornya. Dalam model PLS memenuhi *convergent validity* dapat dikatakan valid apabila nilai *outer loading* $\geq 0,70$, namun nilai *loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kriteria *loading factor* $\geq 0,50$. Nilai *outer loading* dalam model dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4. 18 Hasil Analisis *Convergent Validity*

	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja
X1	0,705		
X2	0,634		
X3	0,542		
X4	0,579		
X5	0,695		
X6	0,343		
X7	0,522		

Y1		0,761	
Y2		0,512	
Y3		0,778	
Y4		0,806	
Y5		0,874	
Z1			0,735
Z2			0,130
Z3			0,863
Z4			0,819

Sumber: Data Analisis Primer, diolah 2024

Hasil pengolahan dengan menggunakan *SmartPLS* dapat dilihat pada tabel diatas. Nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel menunjukkan bahwa mayoritas *loading factor* memiliki nilai diatas 0,50.

2. Composite Reliability

Composite reliability menunjukkan derajat yang mengindikasikan *common latent (unobserved)*, sehingga dapat menunjukkan indikator blok yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk. Nilai validitas *composite* untuk setiap konstruk harus $\geq 0,70$ maka dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi. Adapun tabel nilai *composite reliability* adalah sebagai berikut:

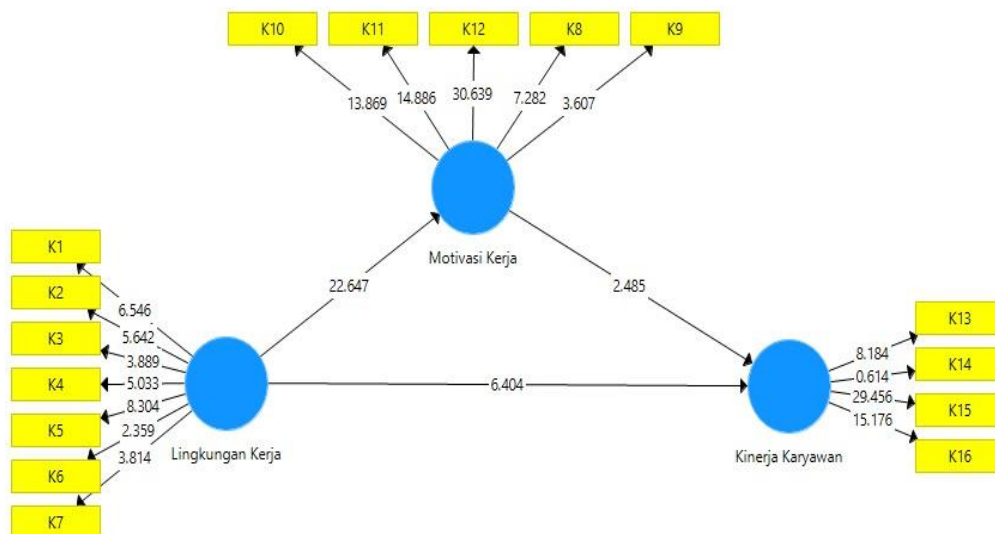
Tabel 4. 19 *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Lingkungan kerja	0,779
Motivasi kerja	0,867
Kinerja	0,762

Sumber: Data Analisis Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui nilai *composite reliability* untuk variabel Lingkungan kerja $> 0,70$ atau sebesar 0,779, pada variabel Motivasi kerja $> 0,70$ yaitu sebesar 0,867 dan variabel Kinerja $> 0,70$ yaitu 0,762. Maka, semua konstruk variabel berada diatas 0,70. Dengan nilai yang dihasilkan tersebut, semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

4.2.3. Model Struktural atau *Inner Model*



Gambar 4. 3 Inner Model

Inner model menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *path coefficient*, uji *goodness of fit* dan uji hipotesis.

4.2.3.1. Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

1. *R-square*

Dalam proses penilaian model penelitian dengan PLS, dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Berikut tabel yang merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan *SmartPLS*:

Tabel 4. 20 *R-Square*

	<i>R Square</i>
Motivasi Kerja	0,642
Kinerja Karyawan	0,811

Sumber: Data Analisis Primer, diolah 2024

Tabel *R-square* diatas dapat disimpulkan nilai *R-Square* menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja sebesar 0,642 yang berarti variabel ini mampu dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja sebesar 64,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan sebesar 0,811 yang berarti bahwa variabel ini mampu dipengaruhi oleh variabel

lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 81,1%, sedangkan sisanya sebesar dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2. *Q-square (predictive relevance)*

Kemudian penilaian *goodness of fit* menggunakan *Q-Square (predictive relevance)* untuk model struktural, tujuan pengujian *predictive relevance* adalah untuk mengetahui seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model serta estimasi dari parameternya. Untuk menghitung nilai *Q-Square* dapat dilakukan menggunakan rumus: $Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \dots (1 - R^2_p)$ dimana R^2_1 , R^2_2 ... R^2_p adalah *R-square* variabel *dependen*. Berdasarkan tabel 4.55 tentang output *R-square* diatas maka nilai *Q-Square* pada penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned} Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\ &= 1 - [(1 - 0,642) \times (1 - 0,811)] \\ &= 1 - (0,358) \times (0,189) \\ &= 1 - 0,068 \\ &= 0,932 \end{aligned}$$

Dapat disimpulkan dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai *Q square* sebesar 0,932 artinya memiliki model kuat, karena nilai *Q square* > 0,35. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki nilai prediktif yang relevan, dimana model yang digunakan dapat menjelaskan informasi yang ada dalam data penelitian sebesar 93,2%.

3. *Effect Size (F²)*

Effect size (F²) atau biasa disebut dengan *F-square* digunakan untuk mengetahui kebaikan model variabel independen dengan dependen. Nilai *F-square* yang disarankan adalah 0,02, 0,15 dan 0,35 dengan variabel laten eksogen memiliki pengaruh kecil, moderat dan besar. Nilai *F-square* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. *F-square*

	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja karyawan
Lingkungan Kerja		1,795	0,859
Motivasi Kerja			0,133
Kinerja karyawan			

Sumber: Data Analisis Primer, diolah 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa nilai *F-Square* yang paling besar ditunjukkan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 1,795. Pengaruh yang kedua ditunjukkan oleh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,859. Kemudian pengaruh yang paling kecil ditunjukkan oleh variabel motivasi kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0,133.

4.2.3.2. Uji Hipotesis

Berdasarkan data tersebut yang dilakukan analisis, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini. Untuk melihat hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat hasil dari *t statistics* dan *T Values*. Hipotesis ini dapat dikatakan diterima apabila *T Values* < 1,96. Hasil uji dapat dilihat melalui tabel uji *bootstrapping* sebagai berikut:

Tabel 4. 21 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Pengaruh Langsung	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>T Values</i>
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,674	6,404	1,96
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0,801	22,647	1,96
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,265	2,485	1,96

Sumber: Data Analisis Primer, diolah 2024

Dapat dijelaskan bahwa pengaruh terbesar ditunjukkan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan nilai sebesar 22,647. Pengaruh terbesar kedua adalah pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 6,404. Kemudian yang terkecil adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,485. Berdasarkan hasil dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa keseluruhan model dalam variabel ini memiliki nilai yang positif. Hal itu dapat diketahui karena semakin besar nilai *Path Coefficients* maka semakin kuat juga pengaruh atau hubungan variabel independen dan variabel dependen tersebut.

Untuk menentukan tingkat signifikansi atau tidaknya pada tabel 4.21 Dilihat dengan *T Value* dimana hasil analisis yang diperoleh adalah:

a. Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan koefisien sebesar 0,674 dan nilai *t statistics* sebesar 6,404 ($T > 1,96$) hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis pertama (H1) diterima.

b. Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja menunjukkan koefisien 0,801 dan nilai *t statistics* sebesar 22,647 ($T > 1,96$), hasil ini menunjukkan bahwa

pengaruh langsung positif Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja, maka hipotesis kedua (H2) diterima.

c. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai yang dihasil pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien dengan koefisien 0,265 dan nilai t statistics sebesar 485 ($T > 1,96$), hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis ketiga (H3) diterima.

Selanjutnya analisis untuk menjelaskan pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil analisis yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 22 Hasil Specific *Indirect Effect*

	<i>Original Sample (O)</i>
Lingkungan kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,212

Sumber: Data Analisis Primer, diolah 2024

d. Pengaruh Langsung lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Nilai yang dihasil pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Melalui motivasi kerja memiliki koefisien dengan parameter 0,212 dengan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah positif, maka hipotesis keempat (H4) diterima.

Berdasarkan hasil hitungan data diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel hipotesis membuktikan pengaruh yang positif. Hasil koefisien dari tabel diatas menunjukkan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,674 dan pengaruh langsung lingkungan melalui motivasi kerja sebesar 0,212. Artinya, variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

4.3 Pembahasan dan Interpretasi Hasil

Setelah dilakukan analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja Bank BPR kota Bogor. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan Bank BPR kota Bogor bagian operasionalisasi dengan jumlah responden 53 orang. Melalui metode pengumpulan data dengan cara *primer* dan *sekunder*, serta menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, dengan menggunakan analisis outer model (model pengukuran) melalui uji *convergent validity*, kemudian analisis inner model (model struktural) pada analisis ini menggunakan analisis determinasi *R-square* untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel *independen*

terhadap variabel *dependen*, serta melakukan uji *Q-square* untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang didapat dari model dan menggunakan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan tabel 4,17 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan di Bank BPR Kota Bogor dapat diketahui bahwa tanggapan responden paling besar pada variabel lingkungan kerja pada indikator Hubungan sesama rekan kerja nilainya yaitu 86,5%, sedangkan nilai responden paling kecil adalah indikator tata letak yaitu 74,2%. Lalu ada dari variabel motivasi kerja tanggapan responden paling besar pada indikator Hubungan sesama rekan kerja nilainya yaitu 86,5%, sedangkan nilai responden paling kecil adalah indikator tata letak yaitu 74,2%. Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan tanggapan responden paling besar pada indikator kualitas nilainya yaitu 93,7, sedangkan nilai responden paling kecil adalah indikator kuantitas yaitu 84,9%.

Berdasarkan hasil analisis inner model analisis menggunakan *R-square* diketahui variabel lingkungan kerja mampu mempengaruhi variabel motivasi kerja sebesar 0,641 kemudian pada variabel lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,811. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan Bank BPR Kota Bogor dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 64,2% dan 81,1%.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Q-square* diketahui sebesar 0,932 artinya memiliki model kuat, karena nilai *Q square* > 0,35. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki nilai prediktif yang relevan, dimana model yang digunakan dapat menjelaskan informasi yang ada dalam data penelitian sebesar 93,2%.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *path coefficient* diketahui pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Nilai yang dihasil pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki nilai koefisien dengan parameter sebesar 0,674 dan nilai *t statistics* sebesar 6,404 ($T > 1,96$), dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima atau terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Z).

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *path coefficient* diketahui pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai koefisien dengan parameter 0,801 dan nilai *t statistics* sebesar 22,647 ($T > 1,96$), dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima atau terdapat pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *path coefficient* diketahui pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien dengan parameter 0,265 dan nilai *t statistics* sebesar 2,485 ($T > 1,96$), dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima atau terdapat pengaruh antara motivasi kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z).

Berdasarkan hasil analisis menggunakan path coefficient diketahui pengaruh langsung variabel pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki nilai koefisien dengan parameter 0,212, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima atau terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Z) melalui motivasi kerja (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja Dalam Bank BPR Kota Bogor, dengan demikian penelitian memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

5.1. Simpulan

1. Pada kinerja karyawan tertinggi pada indikator kualitas sebesar 93,7% sedangkan nilai responden terendah indikator kuantitas yaitu 84,9%, artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan kuantitas kerja.
2. Pada lingkungan kerja tertinggi tinggi pada indikator hubungan sesama rekan kerja yaitu sebesar 86,5%, sedangkan terendah pada indikator tata letak yaitu sebesar 74,2%, artinya untuk meningkatkan lingkungan kerja dapat dilakukan dengan memperbaiki tata letak.
3. Pada motivasi kerja tanggapan responden paling besar pada indikator kepuasan individu dalam bekerja nilainya yaitu 89,0%, sedangkan terendah adalah indikator Tanggung jawab atas pekerjaan yaitu 81,6%. artinya untuk meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memperbaiki tanggung jawab atas pekerjaan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPR Kota Bogor, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien dengan koefisien sebesar 0,674 dan nilai t statistics sebesar 6,404 ($T > 1,96$) artinya, Jika lingkungan kerja para karyawan ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Demikian juga sebaliknya, jika lingkungan kerja para karyawan buruk, maka kinerja karyawan akan menurun.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Bank BPR Kota Bogor, hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien dengan koefisien 0,801 dan nilai t statistics sebesar 22,647 ($T > 1,96$) artinya, jika lingkungan kerja ditingkatkan, maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. Demikian juga sebaliknya, jika lingkungan kerja para karyawan buruk, maka motivasi kerja untuk bekerja karyawan akan menurun.
6. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPR Kota Bogor, hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien dengan koefisien 0,265 dan nilai t statistics sebesar 2,485 ($T > 1,96$), artinya, dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat juga, sebaliknya apabila motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan akan menurun.
7. Terdapat pengaruh positif pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja Bank BPR Kota Bogor, hal tersebut dapat dilihat dari nilai

8. koefisien dengan 0,212, artinya, kinerja karyawan akan meningkat apabila motivasi kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Variabel kinerja karyawan yang memiliki kelemahan yaitu nilai pada indikator terkecil dengan indikator kuantitas saran yang dapat diberikan adalah perusahaan dapat memberikan pelatihan, memberikan evaluasi kinerja secara berkala dan menyesuaikan pekerjaan karyawan dengan kemampuan dan minatnya. Serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi semua karyawan.
2. Variabel lingkungan kerja yang memiliki kelemahan yaitu nilai pada indikator terkecil pada indikator tata letak, saran yang dapat diberikan adalah perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dengan memperhatikan keselamatan para karyawannya kemudian memperhatikan kondisi tempat kerja. Selain itu pihak perusahaan perlu mempertimbangkan tata ruang kerja karyawan agar karyawan memiliki ruangan privasi bagi dirinya sehingga mempermudah karyawan dalam bekerja misalnya penyimpanan dokumen-dokumen karyawan agar dapat tertata rapi.
3. Variabel motivasi kerja yang memiliki kelemahan yaitu nilai pada indikator terkecil pada indikator tanggung jawab atas pekerjaan saran yang dapat diberikan adalah perusahaan harus menjaga karyawan agar tidak merasa jenuh pada pekerjaan dan motivasinya, seperti memberi apresiasi pada karyawan serta lingkungan yang nyaman, bersih, dan terorganisasi cenderung lebih memotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan Perusahaan. Perusahaan juga dapat menambah tugas yang menantang agar karyawan terdorong untuk memenuhi tanggung jawabnya.
4. Bagi peneliti yang ingin meneliti topik serupa, studi ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik dengan variabel yang serupa maupun berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya*. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=1450>
- Akeel, A. B. A., & Subramaniam, I. D. (2013). The Role of Transformation Leadership Style in Motivating Public Sector Employees in Libya. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(2), 99–108.
- Angrian, P., M.Havidz, A., Eny, A., & Nurmahdi, A. (2019). *The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics. Internasional Journal Of Scientific And Technology Research*. 8(08).
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=2175>
- Ghozali, I. & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang*. <https://digilib.undip.ac.id/2012/10/05/partial-least-squares-konsep-teknik-dan-aplikasi-smartpls-20-m3/>
- Halawa, B., Dhaki, Y., & Fau, S. H. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Banggai. Jurnal Ilmiah Manajemen "E M O R,"* 1(2), 75. <https://doi.org/10.32529/emor.v1i2.32>
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dasar dan kunci keberhasilan. Haji Masagung, Jakarta* 13.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NATIONAL FINANCE. Jurnal Arastirma, 1(2)*, 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Nur, A. R., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. vol.4 no 1*.
- Sariani, N. L. P., Verawati, Y., Putra, G. B. B., Harwathy, T. I. S., & Swaputra, I. B. (2021). *EMPLOYEE PERFORMANCE DETERMINANTS, WITH GENDER AS A GROUP. MIX: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN, 11(3)*, 343. <https://doi.org/10.22441/mix.2021.v11i3.004>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Refika Aditama., 2017. https://perpustakaan.kasn.go.id/index.php?p=show_detail&id=59&keywords=

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Suryaman, & Aprilianti, N. (2020). *Pengaruh Seleksi Pegawai, Penempatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Mkinerja Kayawan Pada Pt Bina Usaha Warga Ciwandan-Cilegon. Jurnal Manajemen*, 10, 1–14
- Ghozali, I. & Latan, H. (2015) *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aziz, M. A. (2016). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(1).
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2017). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap. Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 5(1), 53-64.
- Setiyadi, Y. W., Wartini, S., & Wijayanto, A. (2016). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Management Analysis Journal*, 5(4).
- Swamy, Renuka, Devappa., Nanjundeswaraswamy, S, T., & Rashmi, Srinivas.(2015). *Quality of Work Life: Scale Development and Validation. International Journal of Caring Sciences. Volume 8 Issue 2*.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. PT Alfabet*
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.

- Bahri, S. (2019). *Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 16-30.
- Panjaitan, M. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen, 3(2), 1-5.
- Chairul, Winda. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Andjarwati, T. (2015). *Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, 1.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Ivanka Ihza
Alamat : Bukit Cimanggu City blok J2 no. 22
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 01 Januari 2001
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN At-Taufiq
• SMP : SMP Taruna Terpadu
• SMA : SMA Taruna Terpadu
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 2024
Peneliti,

(Muhammad Ivanka Ihza

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

INSTRUMEN LINGKUNGAN KERJA

Identitas Respondem

Nama :
Tanggal Pengisian Angket :
Unit kerja :

Pilihlah satu jawaban dari lima alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda checklist (v) pada tempat yang sudah disediakan

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju: Berarti menyetujui sepenuhnya pernyataan dalam butir soal.
- ST = Setuju : Berarti menyetujui sebagian besar isi pernyataan dalam butir soal.
- KR = Kurang Setuju: Berarti tidak dapat memutuskan setuju atau tidak-setuju terhadap pernyataan dalam butir soal.
- TS = Tidak Setuju: Berarti tidak menyetujui sebagian besar isi pernyataan dalam butir soal.
- STS = Sangat Tidak Setuju : Berarti tidak menyetujui sepenuhnya pernyataan dalam butir

NO	PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	ST	KR	TS	STS
	Pencahayaan					
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai.					
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai.					
2	Pencahayaan di tempat kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Penerangan yang ada (sinar matahari atau cahaya lampu) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.					
4	Lampu di ruangan kerja berfungsi dengan baik.					
	Suhu Udara					
5	Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.					

6	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saat bekerja.					
7	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja.					
8	Dapat beradaptasi dengan temperatur/suhu udara di tempat bekerja dengan mudah.					
	Suara Bising					

9	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin.					
10	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.					
11	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan.					
12	Suasana di tempat bekerja nyaman dan menyenangkan karena jauh dari kebisingan.					
	Tata Letak					
13	Tata letak peralatan kerja tersusun rapi di ruang kerja.					
14	Tata letak meja dan kursi menunjang kinerja.					
15	Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja.					
16	Ruang kerja yang luas dan nyaman dapat mendukung aktivitas bekerja.					
	Keamanan kerja					
17	Perusahaan memiliki CCTV di setiap ruangan.					
18	Satuan keamanan di tempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman.					
19	Tempat kerja bebas dari kondisi yang berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja.					
20	Perusahaan memberikan jaminan kemanan dan keselamatan kerja (asuransi) bagi karyawan.					
21	Perusahan memperhatikan penggunaan perlengkapan kerja sesuai dengan standar keamanan kerja.					
	Hubungan sesama rekan kerja					
22	Terjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja untuk menambah kerja sama yang baik.					
23	Terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan dengan rekan kerja yang setingkat.					
24	Berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan.					
25	Hubungan kekeluargaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.					
	Hubungan atasan dengan karyawan					
26	Adanya hubungan saling menghargai antara atasan dengan karyawan di dalam lingkungan kerja.					
27	Telah terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan guna memotivasi dalam semangat bekerja.					
28	Terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan dengan atasan.					
29	Hubungan Komunikasi antara karyawan dan atasan berjalan dengan baik.					
30	Atasan mendorong hubungan kekeluargaan yang baik dengan karyawan di perusahaan.					

INSTRUMEN MOTIVASI KERJA

Identitas Respondem

Nama :
Tanggal Pengisian Angket :
Unit kerja :

Pilihlah satu jawaban dari lima alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda checklist (v) pada tempat yang sudah disediakan

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju: Berarti menyetujui sepenuhnya pernyataan dalam butir soal.
- ST = Setuju : Berarti menyetujui sebagian besar isi pernyataan dalam butir soal.
- KR = Kurang Setuju: Berarti tidak dapat memutuskan setuju atau tidak-setuju terhadap pernyataan dalam butir soal.
- TS = Tidak Setuju: Berarti tidak menyetujui sebagian besar isi pernyataan dalam butir soal.
- STS = Sangat Tidak Setuju : Berarti tidak menyetujui sepenuhnya pernyataan dalam butir

NO	PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	ST	KR	TS	STS
	Dimensi Intrinsik					
1	Saya butuh memperoleh kepercayaan dari atasan dalam mengambil keputusan-keputusan besar.					
2	Saya ingin menyelesaikan tugas yang telah dibuat dan ditetapkan oleh atasan, dilakukan dengan penuh tanggung jawab.					
3	Saya terdorong bekerja untuk mendapatkan gaji yang layak berusaha maksimal mengerjakan tugas yang diberikan atasan.					
4	Saya terdorong untuk menerima setiap risiko atas setiap keputusan yang saya ambil.					
5	Saya berhasrat mendapatkan kesempatan untuk memegang jabatan yang menuntut berbagai kompetensi keahlian.					
6	Saya berhasrat mencapai prestasi kerja stinging-tinggi nya.					
7	Saya ingin mendapatkan gaji pokok yang mencukupi kebutuhan sehari-hari.					
8	Saya ingin tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan sesuai aturan yang ditetapkan.					
9	Saya terdorong untuk bekerja sebaik mungkin agar atasan merasa puas dengan kinerjanya.					
10	Saya ingin membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
11	Saya terdorong berusaha untuk jujur dalam bekerja.					

12	Saya ingin bekerja sebaik mungkin agar atasan saya puas dengan kinerja saya.					
Dimensi Ekstrinsik						
13	Saya terdorong untuk mendapatkan fasilitas teknologi maju.					
14	Saya ingin mendapatkan ruangan (meja dan kursi) tempat bekerja nyaman.					
15	Saya berhasrat mengembangkan potensi rekan-rekan saya agar mendapat penilaian yang baik dari atasan.					
16	Saya ingin mendapatkan fasilitas bekerja yang mendukung dalam kelancaran bekerja.					
17	Saya ingin mendapatkan kompensasi yang adil dan sesuai.					
18	Saya terdorong menyelesaikan pekerjaan saya agar bisa pulang sesuai jam Kerja saya.					
19	Saya berhasrat mendapatkan kesempatan untuk memegang jabatan yang menuntut berbagai kompetensi keahlian.					
20	Saya ingin mendapatkan peluang yang sama untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.					
21	Saya berhasrat mengikuti pelatihan untuk mengembangkan karir.					
22	Saya ingin mendapatkan bonus perusahaan.					
23	Saya terdorong bekerja secara maksimal agar hasil kerja baik.					
24	Pegawai ingin menjadi pegawai terbaik perusahaan.					
25	Saya ingin biaya Kesehatan keluarga saya dapat ditanggung.					
26	Saya butuh wadah untuk menyampaikan keluhan, yang memberikan motivasi dalam bekerja.					
27	Saya ingin mendapatkan tanggungan jika mangalami kecelakaan saat bertugas.					
28	Saya ingin mendapatkan tanggungan jaminan hari tua.					
29	Saya butuh tanggungan biaya untuk Pendidikan anak.					
30	Saya ingin perlindungan keselamatan kerja dalam menjalankan pekerjaannya besarnya bantuan kecelakaan kerja sesuai dengan musibah.					

INSTRUMEN
KINERJA KARYAWAN

Identitas Respondem

Nama :
Tanggal Pengisian Angket :
Unit kerja :

Pilihlah satu jawaban dari lima alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda checklist (v) pada tempat yang sudah disediakan

Keterangan :

- SL = Selalu: aktivitas/perilaku yang terus-menerus (kontinyu) dilakukan.
- SR = Sering: aktivitas/perilaku yang hampir selalu (kebanyakan) dilakukan.
- JR = Jarang: aktivitas/perilaku yang kadang dilakukan dan kadang tidak.
- PR = Pernah: aktivitas/perilaku yang hanya 1-2x pernah dilakukan selama periode tertentu.
- TP = Tidak Pernah: sama sekali tidak pernah melakukan aktivitas/perilaku tersebut.

NO	PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	JR	PR	TP
	KUALITAS					
1	Pegawai bekerja dengan cepat, tepat, dan cekatan					
2	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan petunjuk dan teknis yang diberikan.					
3	Pegawai menunjukkan ketelitian terhadap hasil kerja.					
4	Pegawai mengikuti intruksi kerja yang ditetapkan perusahaan.					
5	Pegawai menyelesaikan hasil kerja dengan rapih.					
6	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan skill yang dimiliki.					
7	Pegawai berani mengambil keputusan dalam menghadapi masalah guna menyelesaikan masalah tersebut.					
	KUANTITAS					
8	Pegawai menyelesaikan kuantitas tugas sesuai dengan permintaan atasan					
9	Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang ada sesuai dengan rencana.					
10	Pegawai menyelesaikan tugas nya yang menjadi tanggung jawab nya dan sesuai target yang telah ditentukan.					
11	Pegawai mencapai target yang diinginkan perusahaan					

12	Pegawai menyelesaikan tugas nya sebelum waktu yang telah ditentukan.					
13	Pegawai bekerja secara teliti dan presisi selama bekerja di perusahaan					
14	Pegawai bekerja melampaui volume pekerjaan yang telah ditetapkan					
KETEPATAN WAKTU						
15	Pegawai bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
16	Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai jadwal target kerja.					
17	Pegawai melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.					
18	Pegawai mematuhi peraturan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
19	Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan nya.					
20	Pegawai menyelesaikan tugas-tugas sebelum tenggat waktu					
21	Pegawai dmemanfaatkan waktu secara maksimal dalam bekerja					
22	Pegawai menyelesaikan tugas nya sebelum waktu yang telah ditentukan					
PRODUKTIVITAS						
23	Pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan perusahaan					
24	Pegawai memanfaatkan waktu kerja secara optimal					
25	Pegawai menunjukkan kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan					
26	Pegawai menunjukkan efektivitas kerja yang tinggi					
27	Pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
28	Pegawai menyelesaikan tugas-tugas rutin sesegera mungkin					
29	Pegawai hemat dalam menggunakan sumberdaya organisasi					
30	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin					

Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Z)																															
NO	PERTANYAAN/PERNYATAAN (NO item)																														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
2	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
6	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
7	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
8	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	
9	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
10	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
11	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	
12	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
13	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
14	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
15	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	
16	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
17	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	
18	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
19	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	
20	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
21	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
22	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
23	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
24	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
25	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
26	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
27	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	
28	5	5	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	
29	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	
30	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	
31	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	
32	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
33	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	
34	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	
35	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	
36	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5
37	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	
38	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	
39	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
40	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
41	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
42	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
43	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
44	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
45	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	
46	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	
47	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	
48	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	
49	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
50	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
51	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
52	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
53	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	

Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Z)																															
NO	PERTANYAAN/PERNYATAAN (NO item)																														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
2	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
6	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
7	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
8	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4
9	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	
10	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	
11	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	
12	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
13	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
14	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
15	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4
16	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
17	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	
18	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
19	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	
20	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
21	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
22	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
23	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
24	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
25	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
26	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
27	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	
28	5	5	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	
29	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	
30	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
31	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	
32	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	
33	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	
34	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	
35	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
36	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	
37	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	
38	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	
39	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
40	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
41	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
42	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
43	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
44	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
45	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	
46	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	
47	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	
48	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	
49	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
50	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
51	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
52	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
53	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	

Lampiran 3. LKDT dan LKIP

Lembar Kerja Deskripsi Teoritik Variabel Lingkungan Kerja LEMBAR KERJA DESKRIPSI TEORITIK (LKDT): VARIABEL “LINGKUNGAN KERJA”			
NO	SUMBER TEORI	DEFINISI / DESKRIPSI VARIABEL	DIMENSI / FAKTOR- FAKTOR
1	Siagian (2014:56) Siagian, Sondang. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara. Simanjuntak, Payaman J, 2003, Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya. Jakarta: Prisma.	Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja Fisik <ol style="list-style-type: none"> a. Bangunan tempat kerja b. Peralatan yang memadai c. Fasilitas d. Tersedianya sarana angkutan 2. Lingkungan kerja non fisik <ol style="list-style-type: none"> a. Suasana Kerja b. Perlakuan yang baik c. Rasa aman d. Hubungan yang harmonis
2	Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol. 1, No. 2 Agustus 2021 : 336 - 346</i>	Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan, faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. 2. Sirkulasi ruang 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

			<p>berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.</p> <ol style="list-style-type: none">3. Tata letak ruang, penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.4. Dekorasi, dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.5. Kebisingan, pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.6. Fasilitas, fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah
--	--	--	---

			<p>satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.</p> <p>7. Hubungan dengan pimpinan, hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.</p> <p>8. Hubungan sesama rekan kerja, yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja.</p>
3	<p>Ronal Donra dan Hotlin Siregar. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Jurnal Ilmiah Socio Secretum, Universitas Sisangamangaraja XII Tapanuli Vol 9 No. 2 Tahun 2019, (November) ; 273-281</i></p>	<p>Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari</p>	<p>1. Bangunan tempat kerja, bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.</p> <p>2. Peralatan kerja yang memadai, peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung</p>

			<p>karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.</p> <ol style="list-style-type: none">3. Fasilitas, fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.4. Tersedianya sarana angkut, tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.5. Hubungan rekan kerja setingkat, yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja.6. Hubungan atasan dengan karyawan, hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.7. Kerjasama antar karyawan, kerjasama antara karyawan
--	--	--	--

			harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan.
4	Berlina Halawa, Yohanes Dhaki, Samanoi Halowo Fau. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. <i>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Volume 4, Nomor Juli 2021, Hal. 10-20</i>	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan, kecukupan cahaya yang menerangi ruang kerja pegawai. 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.
5	Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang	<ol style="list-style-type: none"> 1) Lingkungan kerja Fisik <ol style="list-style-type: none"> a) Penerangan cahaya b) Temperatur c) Kelembaban

	<p>Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama.</p>	<p>bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.</p>	<p>d) Sirkulasi Udara e) Kebisingan f) Getaran Mekanis g) Bau-bauan h) Tata warna i) Dekorasi tata letak 48 j) Musik k) Keamanan</p> <p>2) Lingkungan kerja non fisik</p> <p>a) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan b) Hubungan kerja antar rekan kerja</p>
<p>KESIMPULAN/SINTESIS DAN INDIKATOR</p>		<p>Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pegawai dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaannya.</p>	<p>INDIKATOR</p> <p>8) Pencahayaan merupakan salah satu elemen penting dalam lingkungan kerja, dapat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan juga dapat memperlancar kinerja kerjanya.</p> <p>2. Suhu udara di tempat kerja sangat penting karena suhu udara yang nyaman, tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin, akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.</p> <p>3. Suara Bising, adanya kebisingan di tempat kerja dapat mengalihkan perhatian dan mempengaruhi aktivitas kerja karyawan.</p> <p>4. Tata Letak penataan ruangan yang baik akan menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan.</p> <p>5. Keamanan kerja, keadaan dimana pekerja merasa aman dan bebas dari rasa khawatir.</p>

		<p>6. Hubungan antar rekan kerja, dengan adanya hubungan yang baik antar pegawai maka dapat memudahkan dan mempermudah penyelesaian permasalahan dalam kelompok kerja.</p> <p>7. Hubungan antara atasan dan karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan atau antar pegawai hendaknya terpelihara dengan baik dan antara atasan dan bawahan harus saling menghormati.</p>
--	--	---

Lembar Kerja Deskripsi Teoritik Variabel Motivasi Kerja LEMBAR KERJA DESKRIPSI TEORITIK (LKDT): VARIABEL “MOTIVASI KERJA”			
NO	SUMBER TEORI	DEFINISI / DESKRIPSI VARIABEL	DIMENSI / FAKTOR- FAKTOR
1	Anoraga Panji, 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : PT. Rineka Cipta	Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kedisiplinan dari karyawan. 2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi. 3. Kepercayaan diri. 4. Daya tahan terhadap tekanan. 5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.
2	Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga	Motivasi merupakan Hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu Tindakan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki Hasrat untuk menghasilkan pekerjaan sesuai standar. 2. Memiliki tekad untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3	Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1	Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	<ol style="list-style-type: none"> 6. Pemberian daya penggerak 7. Menciptakan semangat kerja 8. Mampu bekerjasama 9. Bekerja efektif 10. Integritas mencapai kepuasan kerja
4	Sondak, S. H., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi	Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. 2. Memiliki semangat untuk bekerja.

	Sulawesi Utara. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(1).	tujuan organisasi perusahaan.	3. Memiliki motivasi diri yang kuat untuk bekerja.
5	Abu Baker Almintisir Abu Baker Akeel and Indra Devi Subramaniam. The Role of Transformation Leadership Style in Motivating Public Sector Employees in Libya. <i>Australian Journal of Basic and Applied Sciences</i> , 7(2): 99-108, 2013	<p>Motivation is a motive that is attributed to one's curiosity to do or not to do something in the workplace.</p> <p>Motivasi adalah motif yang dikaitkan dengan keingintahuan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu di tempat kerja</p>	<p>Motivation is generally divided into intrinsic and extrinsic:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Intrinsic motivation is a type of motivation that is related to fulfilling one's personal feelings, enjoyment, interest or pleasure 2. Extrinsic motivation occurs when people are triggered externally to perform in the form of play, exploration, and challenge with an aim of attaining an external reward. Motivasi secara umum dibedakan menjadi factor intrinsik dan ekstrinsik : <p>3) Motivasi intrinsik adalah jenis motivasi yang berhubungan dengan pemenuhan perasaan, kenikmatan, minat atau kesenangan pribadi.</p> <p>4) Motivasi ekstrinsik terjadi Ketika orang-orang dipicu secara eksternal untuk melakukan dalam bentuk permainan, eksplorasi, dan tantangan dengan</p>

			tujuan untuk mendapatkan penghargaan eksternal.
KESIMPULAN/SINTESIS DAN INDIKATOR	Motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan organisasi	Indikator :	<p>Dimensi Intrinsik dengan indikator-indikator :</p> <p>(a) Kebutuhan akan tanggung jawab yaitu Keinginan untuk menghasilkan pekerjaan yang baik,</p> <p>(b) Kepuasan yaitu dorongan dalam pencapaian tujuan perusahaan,</p> <p>Dimensi Ekstrinsik dengan indikator-indikator :</p> <p>a. Kondisi Kerja yaitu kondisi pekerjaan karyawan ditempat berkerja,</p> <p>b. Jaminan kerja yaitu perlindungan yang sudah disepakati untuk tenaga kerja</p> <p>c. Penghargaan yaitu imbalan jasa karena telah berprestasi dan berperilaku sesuai harapan perusahaan</p>

Lembar Kerja Deskripsi Teoritik Variabel KINERJA Karyawan LEMBAR KERJA DESKRIPSI TEORITIK (LKDT): VARIABEL “KINERJA KARYAWAN”			
NO	SUMBER TEORI	DEFINISI / DESKRIPSI VARIABEL	DIMENSI / FAKTOR- FAKTOR
1	Anoraga Panji, 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : PT. Rineka Cipta	Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja	6. Adanya kedisiplinan dari karyawan. 7. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi. 8. Kepercayaan diri. 9. Daya tahan terhadap tekanan. 10. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.
2	Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga	Motivasi merupakan Hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu Tindakan.	3. Memiliki Hasrat untuk menghasilkan pekerjaan sesuai standar. 4. Memiliki tekad untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3	Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1	Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	11. Pemberian daya penggerak 12. Menciptakan semangat kerja 13. Mampu bekerjasama 14. Bekerja efektif 15. Integritas mencapai kepuasan kerja
4	Sondak, S. H., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(1).	Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.	4. Mampu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. 5. Memiliki semangat untuk bekerja. 6. Memiliki motivasi diri yang kuat untuk bekerja.
5	Abu Baker Almintisir Abu Baker Akeel and Indra Devi Subramaniam. The Role of Transformation Leadership Style in	Motivation is a motive that is attributed to one's curiosity to do or not to do something in the workplace.	Motivation is generally divided into intrinsic and extrinsic: 3. Intrinsic motivation is a type of motivation that is

	<p>Motivating Public Sector Employees in Libya. <i>Australian Journal of Basic and Applied Sciences</i>, 7(2): 99-108, 2013</p>	<p>Motivasi adalah motif yang dikaitkan dengan keingintahuan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu di tempat kerja</p>	<p>related to fulfilling one's personal feelings, enjoyment, interest or pleasure</p> <p>4. Extrinsic motivation occurs when people are triggered externally to perform in the form of play, exploration, and challenge with an aim of attaining an external reward.</p> <p>Motivasi secara umum dibedakan menjadi factor intrinsik dan ekstrinsik :</p> <p>5) Motivasi intrinsik adalah jenis motivasi yang berhubungan dengan pemenuhan perasaan, kenikmatan, minat atau kesenangan pribadi.</p> <p>6) Motivasi ekstrinsik terjadi Ketika orang-orang dipicu secara eksternal untuk melakukan dalam bentuk permainan, eksplorasi, dan tantangan dengan tujuan untuk mendapatkan penghargaan eksternal.</p>
<p>KESIMPULAN/SINTESIS DAN INDIKATOR</p>	<p>Motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan organisasi</p>	<p>Indikator :</p> <p>Dimensi Intrinsik dengan indikator-indikator :</p> <p>(a) Kebutuhan akan tanggung jawab yaitu Keinginan untuk menghasilkan pekerjaan yang baik,</p> <p>(b) Kepuasan yaitu dorongan dalam pencapaian tujuan perusahaan,</p>	

		<p>Dimensi Ekstrinsik dengan indikator-indikator :</p> <ul style="list-style-type: none">a. Kondisi Kerja yaitu kondisi pekerjaan karyawan ditempat berkerja,b. Jaminan kerja yaitu perlindungan yang sudah disepakati untuk tenaga kerjac. Penghargaan yaitu imbalan jasa karena telah berprestasi dan berperilaku sesuai harapan perusahaan
--	--	---

NO	SUMBER TEORI	DEFINISI / DESKRIPSI VARIABEL	DIMENSI / FAKTOR-FAKTOR
1	AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2019 Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya	<p>1. Kuantitas Dimensi ini mengacu pada jumlah pekerjaan atau hasil yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Ini mencakup sejauh mana individu atau tim mencapai target kuantitatif yang ditetapkan.</p> <p>2. Kualitas Kerja Dimensi ini mengukur tingkat keunggulan atau kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Hal ini melibatkan sejauh mana pekerjaan atau produk memenuhi standar yang ditetapkan dan memuaskan kebutuhan pelanggan atau penerima hasil kerja tersebut.</p> <p>3. Tanggung Jawab Dimensi ini menggambarkan sejauh mana individu mengambil tanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Ini</p>

			<p>melibatkan inisiatif individu untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin dan bertanggung jawab atas hasilnya.</p> <p>4. Penyelesaian Pekerjaan</p> <p>Dimensi ini menunjukkan sejauh mana individu atau tim dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu. Ini melibatkan kemampuan untuk mengelola waktu, merencanakan, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan</p>
2	<p>Malayu S.P Hasibuan, 2018</p> <p>Manajemen Sumber Daya Manusia dasar dan kunci keberhasilan , CV. Haji Masagung, Jakarta</p>	<p>Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.</p>	<p>1. Penyelesaian Tugas</p> <p>Merujuk pada kemampuan individu atau tim untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Ini mencakup sejauh mana tugas diselesaikan dengan baik, tepat waktu, dan sesuai dengan</p>

			<p>standar yang ditetapkan.</p> <p>2. Hasil Kerja Merupakan dimensi yang mencerminkan kualitas dan hasil dari pekerjaan yang dilakukan. Ini melibatkan evaluasi terhadap kualitas, efektivitas, dan dampak dari hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau tim.</p> <p>3. Kesungguhan dalam Bekerja Mengacu pada tingkat dedikasi, komitmen, dan semangat yang diperlihatkan oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Ini melibatkan motivasi, keterlibatan, dan konsistensi dalam menjalankan pekerjaan dengan tekun dan fokus.</p>
--	--	--	---

			<p>4. Ketelitian Merupakan dimensi yang mencerminkan tingkat akurasi, kecermatan, dan kehati-hatian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Ini melibatkan sejauh mana individu memperhatikan detail, menghindari kesalahan, dan bekerja dengan presisi.</p> <p>5. Ketepatan Waktu Mengacu pada kemampuan individu atau tim untuk menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Ini melibatkan kedisiplinan dalam mengikuti tenggat waktu yang ditetapkan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</p>
--	--	--	---

3	<p>Angrian Permana, M. Havidz Aima, Eny Ariyanto, Adi Nurmahdi. The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics. Internasional Journal Of Scientific And Technology Research, vol. 0, Issue 08, August 2019</p>	<p>Kinerja karyawan adalah perbandingan dari pekerjaan yang sebenarnya hasil kerja karyawan dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas, tingkat di mana hasil kegiatan dilakukan pendekatan. 2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam hal kuantitas. 3. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal. 4. Efektivitas, tingkat maksimum penggunaan sumber daya manusia. 5. Kemandirian, tingkat di mana seorang karyawan dapat melakukan fungsi pekerjaannya tanpa meminta bantuan seseorang. 6. Komitmen Organisasi, tingkat komitmen kerja kepada organisasi dan tanggung jawab karyawan kepada organisasi.
4	<p>Natalia Aprilianti. Pengaruh Seleksi Pegawai, Penempatan</p>	<p>Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas, yaitu target yang

	<p>Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, vol. 10, No. Januari – Juni 2020</p>	<p>yang dilihat dari kualitas, kuantitasnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.</p>	<p>dihasilkan, Aktivitas yang diselesaikan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Kualitas, yaitu kecepatan dalam bekerja, Ketelitian dalam melakukan pekerjaan dan Ketepatan waktu jam kerja. 3. Kemampuan, yaitu keterampilan dalam bekerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
5	<p>Ini Luh Putu Sariyani, Yenny Verawati, Gde Bagus Brahma Putra, Tjok. Istri Sri Harwathy, dan Ida Bagus Swaputra. Employee Performance Determinants With Gender As A Group. Jurnal Ilmiah Manajemen, vol. 11, No. 3, Oktober 2021</p>	<p>Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas dan Kualitas pekerjaan. 2. Efisiensi yang melebihi standar. 3. Inovasi tinggi. 4. Pekerjaan selesai tepat Waktu. 5. Pengetahuan sesuai dengan pekerjaan. 6. Bekerja sesuai

			pekerjaan prosedur.
KESIMPULAN/SINTESIS DAN INDIKATOR	Kinerja adalah hasil kerja seseorang, baik secara kuantitas maupun kualitas, dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Diketahui juga bahwa banyak hal, baik internal maupun eksternal, yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, untuk menghasilkan produk yang baik.		<p>1. Kualitas, yaitu Hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan dan rencana perusahaan</p> <p>2. Kuantitas, yaitu Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan rencana kerja.</p> <p>3. Ketepatan Waktu, Mengerjakan suatu pekerjaan dengan tepat pada waktu yang telah ditentukan.</p> <p>4. Produktifitas Menghasilkan atau meningkatkan output barang dan jasa setinggi-tingginya dengan menggunakan sumber daya secara efisien</p>

Lampiran 4. Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Ivanka Ihza
Nomor Mahasiswa : 021120321
Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi/perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukan riset/observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima :

Nama : M. Hasan Basri
Jabatan : Pejabat Executive
Nama Perusahaan : Perumda BPR BANK KOTA BOGOR
Alamat Perusahaan : Jl. Re. Martadinata No.45, Ciwaringin, Kota Bogor
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA
(STUDI EMPIRIK PADA BANK PERUMDA BPR KOTA
BOGOR)

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, Juli 2024
Yang menyatakan

(Muhammad Ivanka Ihza)

Lampiran 5. Uji Validitas

RELIABILITAS																												
No	Variabel	1	3	4	6	8	9	10	13	14	15	16	18	19	20	22	24	25	26	28	29	Jml						
1	Kinerja	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	87					
2	Kinerja	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	86					
3	Kinerja	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	89					
4	Kinerja	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	88					
5	Kinerja	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	88					
6	Kinerja	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	94					
7	Kinerja	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	95					
8	Kinerja	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98					
9	Kinerja	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99					
10	Kinerja	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	96						
11	Kinerja	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98					
12	Kinerja	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	94						
13	Kinerja	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	95						
14	Kinerja	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94						
15	Kinerja	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	94						
16	Kinerja	5	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	87					
17	Kinerja	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	95						
18	Kinerja	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	97						
19	Kinerja	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	97						
20	Kinerja	3	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	91						
21	Kinerja	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	92						
22	Kinerja	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	92						
23	Kinerja	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	94						
24	Kinerja	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	82						
25	Kinerja	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	95						
26	Kinerja	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	93						
27	Kinerja	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	83						
28	Kinerja	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	83						
29	Kinerja	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	82						
30	Kinerja	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	83						
	Varian Total																						27,68851					
	Varian Butir		0,45	0,21	0,22	0,21	0,31	0,23	0,21	0,2	0,58	0,2	0,18	0,51	0,28	0,23	0,31	0,16	0,3	0,25	0,25	0,18	5,456667					
	var total	27,689																										
	Σ var butir	5,457																										
	Σ butir soal	20																										
	Alpha Cron	0,845																										

RELIABILITAS																																		
No	Variabel	1	2	4	5	6	7	9	10	11	12	13	14	16	17	18	19	20	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jml						
1	Lingkungan Kerja	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107					
2	Lingkungan Kerja	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103					
3	Lingkungan Kerja	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111					
4	Lingkungan Kerja	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	108					
5	Lingkungan Kerja	4	4	4	3	4	5	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97					
6	Lingkungan Kerja	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107					
7	Lingkungan Kerja	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110					
8	Lingkungan Kerja	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108					
9	Lingkungan Kerja	4	4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101					
10	Lingkungan Kerja	4	4	3	4	3	4	2	2	2	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97					
11	Lingkungan Kerja	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104					
12	Lingkungan Kerja	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92					
13	Lingkungan Kerja	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105					
14	Lingkungan Kerja	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94					
15	Lingkungan Kerja	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100					
16	Lingkungan Kerja	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77					
17	Lingkungan Kerja	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97					
18	Lingkungan Kerja	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106					
19	Lingkungan Kerja	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104					
20	Lingkungan Kerja	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109					
21	Lingkungan Kerja	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107					
22	Lingkungan Kerja	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106					
23	Lingkungan Kerja	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107					
24	Lingkungan Kerja	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111					
25	Lingkungan Kerja	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110					
26	Lingkungan Kerja	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107					
27	Lingkungan Kerja	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108					
28	Lingkungan Kerja	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109					
29	Lingkungan Kerja	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105					
30	Lingkungan Kerja	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105					
	Varian Total																												50,61609					
	Varian Butir		0,5	0,37	0,3	0,22	0,25	0,31	0,73	0,89	1,01	0,6	0,73	0,6	0,29	0,22	0,76	0,62	0,27	0,03	0,03	0,07	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	8,995556					
	var total	50,61																																

