PENGARUH DIMENSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA MULTI FINANCE TBK, CABANG MAKASSAR 1

Diajukan Oleh

MIRNAWATI

4517012095

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMIDAN BISNIS

UNIVERSITASBOSOWA

MAKASSAR

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul	: Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1
Nama Mahasiswa	: Mirnawati
Stambuk/NIM	: 4517012095
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Tempat Penelitian	: PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1

Telah Disetujui:

PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
DR. H. A. ARIFUDDIN MANE, SE., M.SI., SH., MH	**INDRAYANI NUR, S.PD., SE., M.SI**

Mengetahui dan Mengesahkan :

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BOSOWA	KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BOSOWA
DR. H. A. ARIFUDDIN MANE, SE., M.SI.,SH.,MH	**INDRAYANI NUR, S.PD.,SE.,M.SI**

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: MIRNAWATI
NIM	: 4517012095
Jurusan	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Judul	: Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini, saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 13 Juli 2021

METERAI TEMPEL

DADB5AJX003732210

MIRNAWATI

The Influence Of The Dimensions Of The Work Environment On Employee Performance At PT Adira Multi Finance Tbk, Makassar Branch1

By

MIRNAWATI

Faculty of Economics Management Study Program

Bosowa University

ABSTRACT

MIRNAWATI. 2021. *Encryption*. *The Influence Of The Dimensions Of The Work Environment On Employee Performance At PT Adira Multi Finance Tbk, Makassar Branch 1, south Sulawesi Province, guided by* Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH *and* Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si.

The purpose of this study was to determine the effect of the dimensions of the work environment consisting of a physical work environment, and a non-physical work environment on employee performance at PT Adira Multi Finance Tbk, Makassar Branch 1. The object of this research is PT Adira Multi Finance Tbk, Makassar Branch 1. The analytical method used is the Descriptive Analysis Model and the Multiple Linear Regression Analysis Model.

The results of this study indicate that partially the physical work environment has a more dominant effect on employee performance because it has a significant value less than 0.05 or has a t count greater than t table, namely 8.123 > 2.014. And simultaneously the physical work environment and non-physical work environment affect employee performance because it has a calculated F number that is greater than F table that is 43,253 > 3.20. Based on the results of the study, the work environment needs to be considered and improved again, given that the work environment is a motivator and encouragement for employees to work harder in order to improve employee performance.

Keywords: *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Employee Performance*

PENGARUH DIMENSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA MULTI FINANCE Tbk, CABANG MAKASSAR 1

Oleh :

MIRNAWATI

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

MIRNAWATI.2021. Skripsi. Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan dibimbing oleh Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH dan Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dimensi lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1. Dan Objek penelitian adalah PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1. Metode analisis yang digunakan adalah Model Analisis Deskriptif dan Model Analisis Regresi Linear Berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau memiliki t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 8,123 > 2,014. Dan secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki angka F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 43,253 > 3,20. Berdasarkan hasil penelitian maka lingkungan kerja perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi, mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan pendorong dan penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapat bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda tercinta H.N Darlan dan kakak-kakak saya yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan baik moril maupun materil.
2. Rektor Universitas Bosowa Makassar Bapak Prof. Dr.Ir.Saleh Pallu,M.Eng.
3. Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH.,MH, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar serta selaku Dosen Pembimbing 1 saya yang telah membantu serta membimbingsaya menyelesaikan skripsi.
4. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE.,M.Si selaku wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar serta selaku Dosen Pembimbing 2 saya yang telah membantu serta membimbing saya menyelesaikan skripsi.
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya yang bermanfaat bagi penulis. Beserta seluruh Staf Fakultas

Ekonomi dan Bisnis yang membantu dalam urusan akademik, terima kasih atas segala bantuannya.

7. Bapak Giovani Grotzi Evodius Tanzil selakukepalacabang PT. Adira Multi Finance Tbk, cabang Makassar 1 yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di perusahaanPT. AdiraMulti Finance Tbk, cabang Makassar 1
8. Semua sahabat saya Ani, Winda, Incha, Firda, Ega, Nurul, Feby, Fajrin, Arga, Fauzi, Teguh, Rizky, Sahid yang selalu menghibur dan memberikan semangat.
9. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Makassar, Juli 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **ii**

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI ..... **iii**

ABSTRAK ..... **iv**

KATA PENGANTAR ..... **vi**

DAFTAR ISI ..... **viii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xi**

DAFTAR TABEL ..... **xii**

BAB 1 PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 3

1.3 Tujuan Penelitian 3

1.4 Manfaat Penelitian 4

BAB IITINJAUAN PUSTAKA **5**

2.1 Kerangka Teori 5

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 5

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 5

2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 6

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 7

2.1.2 Lingkungan Kerja 9

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja 9

2.1.2.2Fungsi Lingkungan Kerja 12

2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja 12

2.1.2.4Manfaat Lingkungan kerja..... 17

2.1.3Kinerja Karyawan..... 17

2 1.3.1 Pengertian Kinerja..... 17

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Kinerja 19

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..... 19

2.1.3.4 Pengukuran Kinerja 21

2.1.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja 22

2.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 24

2.2 Kerangka Pikir 26

2.3 Hipotesis 26

BAB IIIMETODE PENELITIAN 28

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian 28

3.2 Metode Pengumpulan Data 28

3.3 Jenis Dan Sumber Data 29

3.3.1 Jenis Data..... 29

3.3.2 Sumber Data 29

3.4 Populasi dan Sampel 30

3.5 Metode Analisis 30

3.5 Definisi Operasional 31

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... 33

4.1 Gambaran Perusahaan 33

4.1.1 Sejarah Berdirinya PT Adira Multi Finance Tbk 33

4.1.2 Gambaran Umum Perusahaan 34

4.1.3 Fungsi PT Adira Multi Finance Tbk 35

4.1.4Motto Perusahaan..... 35

4.1.5Visi dan Misi Perusahaan..... 35

4.1.6 Peran PT Adira Multi Finance Tbk..... 36

4.1.7 Struktur Organisasi PT Adira Multi Finance Tbk,

Cabang Makassar 1 36

4.2 Deskripsi Data 40

4.2.1 Deskripsi Data Karakteristik Responden 41

4.2.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian Pada PT Adira

Multi Finance Tbk Cabang Makassar 1 43

4.3 Analisis Data 52

4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda 52

4.3.2 Uji t 54

4.3.3 Uji F 55

4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi 56

4.4 Pembahasan 56

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 59

5.1 Kesimpulan 59

5.2 Saran 59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir..... 26

Gambar 4.1Struktur Organisasi PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1 37

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1 2

Tabel 4.1 Data Karyawan PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1 40

Tabel 4.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden 41

Tabel 4.3 Karakteristik Usia Responden 42

Tabel 4.4 Karakteristik Lama Bekerja Responden 42

Tabel 4.5 Indikator Penerangan 43

Tabel 4.6 Indikator Sirkulasi Udara 44

Tabel 4.7 Indikator Kebisingan 45

Tabel 4.8 Indikator Dekorasi 45

Tabel. 4.9 Indikator Sarana Angkutan 46

Tabel 4.10 Indikator Hubungan Sesama Rekan Kerja 47

Tabel 4.11 Indikator Hubungan Kerja Atasan dengan Karyawan 48

Tabel. 4.12 Indikator Penghargaan 48

Tabel. 4.13 Indikator Kuantitas 49

Tabel 4.14 Indikator Kualitas 50

Tabel 4.15 Indikator Ketepatan Waktu 50

Tabel 4.16 Indikator Efektivitas 51

Tabel 4.17 Indikator Kemandirian 52

Tabel 4.18 Hasil Regresi Linear Berganda 53

Tabel 4.19 Uji t 55

Tabel 4.20 Uji F 56

Tabel 4.21 Koefisien Determinasi 57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan didalam melakukan kegiatan guna mencapai tujuannya mempunyai faktor-faktor yang saling berpengaruh, salah-satunya ialah Sumber Daya Manusianya. Perusahaan dituntut mengatur serta mengoptimalkan SDM. Karna mengatur SDM akan sangat berpengaruh dalam memperoleh pegawai yang handal dan mampu melakukan tugas dan tanggung jawabnya hingga nantinya menghasilkan efektifitas perusahaan. Salah satu yang harus dlilakukan yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang layak dan nyaman agar sumber daya manusia dapat berfungsi dengan baik. Hal ini memungkinkan para karyawan bekerja lebih maksimal. Dengan adanya Lingkungan Kerja yang layak akan membawa kenyamanan, memungkinkan karyawan merasa puas, yang akan berakhir pada peningkatan kinerja.

Suasana di tempat kerja ialah hal yang harus diperhatikan. Perusahaan akan menarik karyawan untuk bekerja dengan baik jika suasana kerja menyenangkan. Seiring bertambahnya jumlah pekerja yang bekerja optimal, kekuatan produksi perusahaan secara keseluruhan juga tumbuh, memungkinkannya untuk bersaing di seluruh dunia di masa depan.

Lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2015) ialah dua kategori lingkungan kerja. Segala sesuatu dalam bentuk fisik, yang berada disekitar tempat bekerja yang memiliki pengaruh terhadap kerja karyawan disebut sebagai lingkungan kerja fisik. Dan semua kondisi dimana

berkaitan dengan hubungan kerja antara atasan dan karyawan termasuk dalam lingkungan kerja non fisik.

PT Adira Multi Finance Tbk, ialah perusahaan sektor pembiayaan konsumen yang melayani beragam pendanaan seperti berbagai merek motor hingga mobil, hingga melayani pendanaan multiguna sesuai yang dibutuhkan masyarakat.

Pada PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1 yang merupakan tempat penulis dalam melakukan penelitian memiliki jumlah karyawan yaitu:

TABEL 1.1

DATA KARYAWAN

PT ADIRA MULTI FINANCE Tbk, CABANG MAKASSAR 1

TAHUN 2021

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan
1	Perempuan	12 Orang
2.	Laki-laki	36 Orang
Jumlah Keseluruhan Karyawan		48 orang

Sumber: PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1

Pada perusahaan ini juga tidak lepas dari dimensi lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik. Jika dapat terpenuhi lingkungan kerja yang baik, maka pekerja akan merasa puas bekerja di perusahaan. Di sisi lain, jika kondisi lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung, maka dapat membuat penurunan kinerja. Hal tersebut juga akan menjadi penyebab kondisi dimana karyawan mengambil keputusan untuk berhenti bekerja dari perusahaan yang karyawan anggap kurang nyaman bekerja di perusahaan tersebut karena kondisi lingkungan kerjanya. Oleh karenanya, perusahaan perlu mengatur dengan baik dan memenuhi kebutuhan karyawannya.

Selain dari itu, PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1perlu membuat targetpenjualan. Jadi, karyawan perlu bekerjadengan optimal. Oleh karenanya, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja.

Berdasarkan latarbelakang diatas, maka penelitian ini diberi judul **"PENGARUH DIMENSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA MULTI FINANCE TBK, CABANG MAKASSAR 1"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka yang menjadi permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan daripenelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara akademis, merupakan salah satu syarat untuk memperoleh GelarSarjana Strata Satu (S1)
2. Sebagai bahan informasi kepada PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1 mengenai pengaruh dimensi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Sebagai bentuk pengalaman bagi penulis serta menambah pengetahuan bagi penulis, dan diharapkan dapat menjadi bahan rujukankepada peneliti yang ingin mengambil penelitian mengenai lingkungan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. MSDM dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasidan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2015:2).

Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli yaitu:

1. Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
2. MenurutDessler (EdySutrisno, 2016:5) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai “suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek ‘orang’ atau perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian”.

Dapat disimpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses mengatur hubungan danperanan tenaga kerja dengan mengacu pada fungsi manajemen sumber daya manusia agar terciptanya manusia yang berkualitas dan dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia juga merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Divisi HR merupakan divisi yang mengelola manajemen SDM ini akan menyediakan pengetahuan (tentang perusahaan), peralatan yang dibutuhkan, pelatihan, layanan administrasi, pembinaan, saran hukum, serta pengawasan dan manajemen talenta. Semua hal tersebut dibutuhkan demi mencapai tujuan perusahaan.Tak hanya itu, divisi ini juga memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan perusahaan dengan menerapkan seluruh nilai dan budaya perusahaan. Dan juga memastikan bahwa perusahaan memiliki tim yang baik dan solid dan memahami pemberdayaan karyawan.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto dalam Suryani dan john (2019 : 5-7) menyebutkan bahwa kedua fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial
    a. Perencanaan *(planning)*
    b. Pengorganisasian *(Organizing)*
    c. Pengarahan *(Directing)*

d. Pengendalian *(Controlling)*

2. Fungsi Oprasional

a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
b. Pengembangan
c. Kompensasi
d. Pemeliharaan
e. Pemutusan hubingan kerja

Fungsi manajemen sumber daya manusia ini berperan penting untuk menentukan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusiaakan melakukan perencanaan terkait perekrutan dan pengembangan SDM serta melakukan seleksi dan penarikan yang terkait dengan kualitas individu dari SDM tersebut.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suryani dan john (2019:19-20) adapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Tujuaan sosial *(societal objectives)* menyangkut tanggung jawab sosial dan masyarakat yang mana organisasi harus meminimalkan dampak negatif dari aktifitas yang dilakukanyayangmenyangkut diskriminasi, keamanan atau bidang lain yang menjadi perhatian masyarakat.
2. Tujuan organisasi *(organizational objectives)* banyak organisasi telah mengakui peran manajemen sumber daya manusia dalam mewujudkan efektifitas organisasi mereka dimana manajemen sumber daya manusia telah membantu organisasi dalam mencapai tujuanya melalui kegiatan atau aktivitas yang dilakukannya.
3. Tujuan fungsional *(functional objectives)* berfungsi untuk memelihara kontribusi seluruh level yang ada dalam organisasi termasuk peran bagian sumber daya manusia. Seluruh devisi haruslah sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk bersama-sama mencapai tujuan.

4. Tujuan pribadi *(personal objectives)* tujuan ini membantu seluruh karyawan mencapai tujuan mereka secara pribadi seperti jenjang karir dan promosi melalui peran serta mereka untuk organisasi.

Menurut Irianto dalam Sutrisno(2017:7-8) tujuan MSDM meliput:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara illegal;
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang kemungkinan organisasi mampu mencapai tujuanya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi khusunya berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer dalam mencapai tujuanya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuanya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemeliharaan standar organisasional dan nilai dalam manajemn SDM.

Menurut sunyoto dalam aljabar (2020:5-6) ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia ada empat tujuan Manajemen SDM, yaitu :

1. Tujuan sosial, tujuan sosial sumber daya manusia adalah tentang tanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat. Dalam praktiknya organisasi harus menjadi bagian dari masyarakat. Organisasi dan efektif selama menjalankan aktivitas yang di utuhkan masyarakat. Masyarakat mengharapkan suatu organisasi dapat mematuhi hokum dan norma moral yang berlaku.
2. Tujuan Organisasi, tujuan fungsional sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuanya.

3. Tujuan Fungsional, tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan mempertahankan kontribusi depertemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan organisasi.
4. Tujuan Pribadi, tujuan pribadi manajemen sumber daya manusia adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.2Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sutanto (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Berbagai pendapat yang telah dijelaskan diatas dapat digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, sarana dan prasarana kerja, serta psikologi karyawan dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan

aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungankerja didalam perusahaan sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja didalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.Secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

   Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu :

   1. Lingkungan yang langsungberhubungan dengan karyawan,seperti pusat kerja, kursi, mejadan sebagainya.
   2. Lingkungan perantara ataulingkungan umum, dapat jugadisebut lingkungan kerja yangmempengaruhi kondisi manusia, seperti:
      a. Temperatur ditempat kerja.
      b. Kelembapan ditempat kerja.
      c. Sirkulasi udara ditempat kerja.
      d. Pencahayaan ditempat kerja.

e. Kebisingan ditempat kerja,

f. Dekorasi tempat kerja

g. Keamanan ditempat kerja,

h. Bau tidak sedap,

i. Musik ditempat kerja,

j. Tata warna ditempat kerja

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.Menurut Schultz (dalam Mangkunegara, 2010) lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua kategoriyaitu:

a. Lingkungan kerja temporal, terdiri dari waktu jumlah jam kerja dan waktu istirahat kerja.

b. Lingkungan kerja psikologis, terdiri dari kebosanan, pekerjaan yang monoton, keletihan, hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan dengan antar pegawai.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memepengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak

dapat ditangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.1.2.2 Fungsi Lingkungan Kerja.

Agus Ahyari (2018:156), mengemukakan fungsi lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Menaikkan produktivitas perusahaan.
2. Memperbaiki kualitas pekerjaan karyawan.
3. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
4. Mempertinggi gairah kerja karyawan.
5. Menekan biaya produksi.

2.1.2.3Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik

   Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

   a. Penerangan/Cahaya

      Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelacaran 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.

   b. Temperatur di tempat kerja

      Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu burusaha 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.

c. Kelembapan ditempat 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.

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metaboliasme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e. Kebisingan ditempat 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.

f. Getaran mekanis ditempat 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.

g. Bau tidak sedap ditempat kerja

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

h. Tata Warna ditempat 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

i. 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

j. Musik ditempat kerja.

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

k. Bangunan Tempat Kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

l. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya didalam perusahaan.

m. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelasikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah

n. Tersedianya sarana angkutan

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 di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Selain pendapat Siagian, Steelcase (2014:59), juga menggolongkan dimensi lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

a. *Optimism* (Membina kreativitas dan inovasi)

Dalam dimensi ini, karyawan akan tertarik untuk mencoba metode pendekatan baru. Selain itu, karyawan akan bisa menciptakan kesenangan dan melihat berbagai kemungkinan di masa depan. Optimisme sangatlah penting untuk pekerjaan yang membutuhkan kreativitas dan inovasi. Optimisme sangat mempengaruhi kebiasaan karyawan untuk melihat gambaran besar dan mengeksplor ide, lebih terbuka terhadap individu dalam tim lebih berani mengambil risiko, dan menghadapi pekerjaan yang sulit.Cara mengembangkan optimisme dalam lingkungan kerja adalah dengan membolehkan karyawan memilih dan mengontrol di mana dan bagaimana mereka bekerja, membuatkan

ruangan yang sesuai dengan karakter karyawan, menawarkan tempat dan biaya yang ramah bagi karyawan, dan merancang transparansi agar antar karyawan bisa saling membangun kepercayaan.

b. *Mindfullness* (Keterlibatan penuh karyawan)

Karyawan sangatlah membutuhkan tempat yang mendukung *skill* dan kemampuan karyawan untuk lebih terlibat penuh dalam menyelesaikan pekerjaan hari itu. Untuk mewujudkan dimensi ini, perlu untuk menciptakan ruangan yang membantu karyawan bisa saling terhubung satu sama lain dengan lebih mudah namun minim distraksi, dan memberikan tempat yang menenangkan lewat tampilan dan suasana ruangan.

c. *Authenticity* (Menghasilkan ide yang original)

Dalam dimensi lingkungan kerja ini, agar bisa terwujud, perlu untuk menciptakan tempat kerja yang membuat setiap individunya nyaman untuk mengekpresikan dan membagikan ide-idenya, suasana kerja yang nyaman seperti di rumah dan tidak terlalu formal, dan membuat karyawan lebih mudah terkoneksi dengan nilai personal dan nilai merek.

d. *Belonging* (Terkoneksi dengan semua individu dalam tim)

Untuk mewujudkan dimensi lingkungan kerja ini, Anda bisa menciptakan *space* kerja yang dapat menyambut hangat tamu yang bukan karyawan, memyediakan tempat bagi pekerja mobil dan yang datang terus ke kantor, diperkaya dengan teknologi yang memperlancar kerja individu, dan mewadahi sosialisasi informal antar karyawan.

e. *Meaning* (Memiliki tujuan dalam bekerja)

Untuk mewujudkan karyawan yang memiliki tujuan dalam bekerja adalah dengan mewujudkan dimensi lingkungan kerja yang memanfaatkan teknologi untuk tersedianya informasi yang *real-time* dan menciptakan ekosistem tempat kerja yang menyediakan pilihan dan pemberdayaan karyawan dalam bekerja dalam tim atau sendiri.

f. *Vitality* (Bersikap selalu siap)

Dalam mewujudkan dimensi lingkungan kerja ini, Anda bisa menyediakan tempat kerja yang menstimulasi indera, menyediakan kursi dan meja yang nyaman dan bisa disesuaikan dengan mudah, menyediakan pilihan makanan dan minuman yang menyehatkan, memberikan cahaya matahari, dan memberikan ruangan untuk bergerak aktif agar tubuh lebih sehat.

Dari beberapa dimensi dan indikator diatas,dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula. Serta karyawan dapat memilih kontrol akan di mana dan bagaimana karyawan bekerja, sehingga nantinya efisiensi kondisi kerja karyawan akan terbentuk hingga akan berpengaruh dalam kesejahteraan karyawan.

2.1.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada didalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu. Adapun beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, yaitu:

1. Menurut Sutrisno dalam Ningsih (2019:45-46) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.
2. Marihot Tua Efendi (2015), berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi.Dalam hal ini kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja dari seorang karyawan merupakan implementasi dari beberapa hal yang dimiliki oleh karyawan diantaranya adalah tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan dalam bekerja.
3. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.
4. Hamali (2016:98), kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategisorganisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja

juga dapat diartikan sebagaihasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Putra(2016), dimensi kinerja karyawan adalah hasil kerja,perilaku kerja, dan sifat pribadi.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Ningsih (2019:47-48) dapat diukur sebagai berikut:

a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesikan.
c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standart pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, dan komitmen kerja. Hal tersebut merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) Sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

   Merupakan kemapuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan.
2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikin pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

   Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

   Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi Kerja

   Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

   Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

   Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

   Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

   Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setalah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

    Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

11. Loyalitas

    Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela persahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

    Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

    Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.1.3.4 Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana kerja yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja supaya dapat memperbaiki kinerja. Pengukuran kinerja manajemen diperlukan untuk memastikan bahwa sumber-sumber (input) sudah digunakan secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan suatu perusahaan. Penilaian kinerja merupakan suatu proses mengukur sampai sejauh mana manajemen puncak mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan atau seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Untuk mengetahui sampai sejauh mana tugas-tugas dilakukan dengan baik diperlukan suatu alat ukur. Dalam pengukuran kinerja konvensional, analisa dalam bentuk rasio-rasio keuangan merupakan alat ukur yang diukur.

Perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini dan pengukuran hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang relevan. Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi;
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan;
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja;
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian;
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas;
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya;
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Karena itu, orang yang melakukan pengukuran kinerja perlu memenuhipersyaratan. Persyaratan itu diantaranya :

1) Dalam posisi mengamati perilaku dan kinerja yang menjadi kepentingan individu;
2) Mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja;
3) Mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya; dan
4) Harus termotivasi untuk melakukan pekerjaan rutin secara sadar.

2.1.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017:264) Penilaian kinerja bertujuan untuk :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasilkerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat da kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.

5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khusunya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat mengacu perkebangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangandi bidang kepegawaian.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif semisal pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaan yang dirasa kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Penilaian kinerja terhadap tenaga kerja biasanya dilakukan oleh pihak manajemen atau pegawai yang berwenang untuk memberikan penilaian terhadap tenaga kerja yang bersangkutan dan biasanya merupakan atasan langsung secara hierarkis atau juga bisa dari pihak lain yang diberikan wewenang atau ditunjuk langsung untuk memberikan penilaian. Hasil penilaian kinerja tersebut disampaikan kepada pihak manajemen tenaga kerja untuk mendapatkan kajian dalam rangka keperluan selanjutnya, baik yang berhubungan dengan pribadi tenaga kerja yang bersangkutan maupun yang berhubungan dengan perusahaan.

Dalam melakukan penilaian kinerja terhadap seorang tenaga kerja, pihak yang berwenang dalam memberikan penilaian seringkali menghadapi dua alternatif pilihan yang harus diambil: pertama, dengan cara memberikan penilaian kinerja berdasarkan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya; kedua, dengan cara menilai kinerja berdasarkan harapan-harapan pribadinya mengenai

pekerjaan tersebut. Kedua alternatif diatas seringkali membingungkan pihak yang berwenang dalam memberikan penilaian karena besarnya kesenjangan yang ada diantara kedua alternatif tersebut sehingga besar kemungkinan hanya satu pilihan alternatif yang bisa dipergunakan oleh pihak yang berwenang dalam melakukan penilaian

2.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan melalui peningkatkan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja akan memberi dampat positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nuryasin, dkk, (2016), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

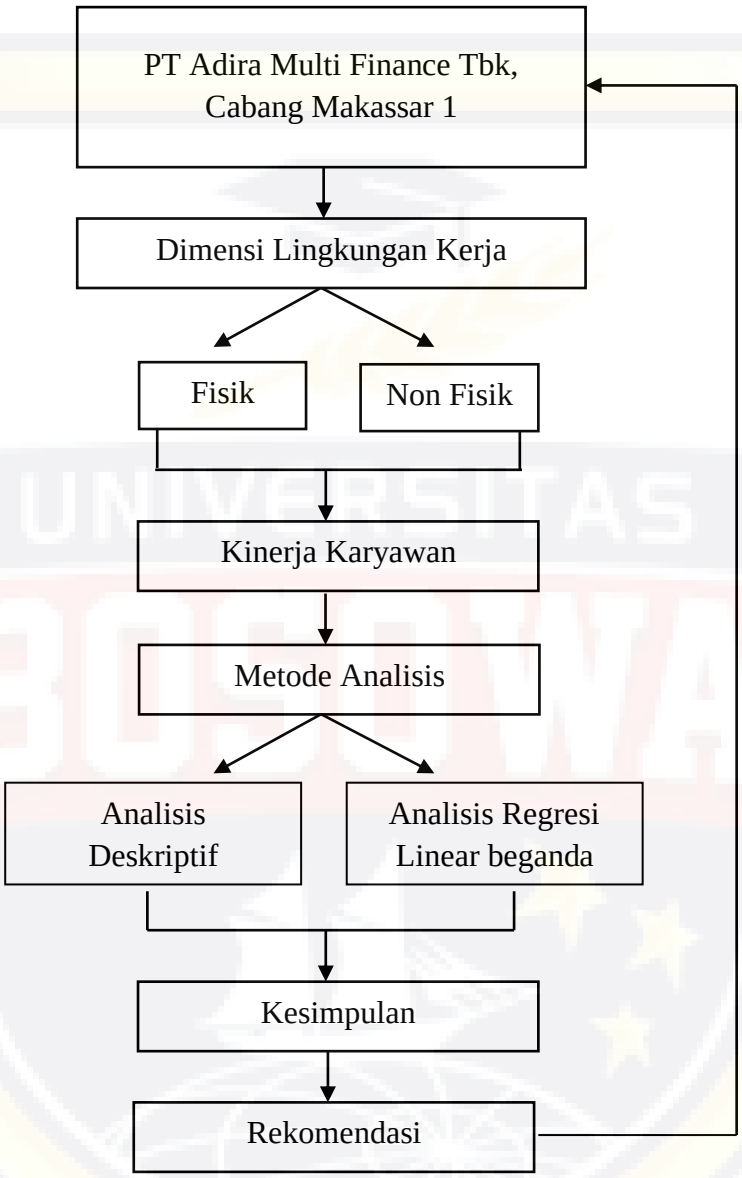
Lingkungan kerja berhubunganterhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang nyaman akan membuat orang betah bekerja dan fokus serta ditambah dengan karyawan selalu mentaati peraturan kerja, norma, dan nilai maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini didukung oleh teori yang diungkapkan oleh Sumadji dan Suartman (2017), menyatakan bahwa adanya lingkungan kerja yang memadai dan kondusif serta karyawan yang disiplin dalam menaatiperaturan diharapkan kinerja karyawan bisa meningkat.

Selain itu, pemberian *reward* kepada karyawan juga bisa membawa aura positif kepada lingkungan kerja. Pemberian *reward* pun bisa di dalam berbagai

bentuk, salah satunya lewat voucher yang bisa digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kinerja di kantor pun juga lebih baik lagi karena sudah mendapatkan *reward* tersebut. Selain itu, karyawan lain juga terpacu untuk mendapatkannya juga.

Dari hasil kajian pustaka membaca teori dan penelitian orang lain, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan searah karena lingkungan kerja yangmenyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja. Sedangkan jika lingkungan kerja tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanaakan pekerjaan dan menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan mengakibatkan kinerja menurun.

2.2 Kerangka Pikir



GAMBAR 2.1 KERANGKA PIKIR

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut, maka dugaan sementara atau hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha$_1$.Diduga bahwa lingkungan kerjafisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1.

Ha$_2$.Diduga bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1 yang berlokasi di Jl. A.P. Pettarani Kompleks Ruko Delta Ramayana Jade 4-5.Penelitian ini dilakukan pada semua karyawan yang ada pada PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1. Sedangkan untuk waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari sampai Maret 2021.

3.2 Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksud untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yaitu memaparkan dan menggambarkan keadaan serta fenomena yang lebih jelas mengenai situasi yang terjadi. Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut :

1. Observasi

   Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung objek data yang akan diamati.

2. Kuesioner

   Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang di ajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden yang di pilih.

3. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi melalui berkomunikasi dengan subjek penelitian.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Kuantitatif, merupakan jenis data yang dapat diukur (*measurable*) atau dihitung secara langsung sebagai variabel angka atau bilangan. Variabel dalam ilmu statistika adalah atribut, karakteristik, atau pengukuran yang mendeskripsikan suatu kasus atau objek penelitian.

b. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis, seperti gambaran singkat perusahaan dan struktur organisasi

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama dan pengamatan secara langsung serta wawancara mendalam dengan pihak-pihak terkait.

b. Data sekunder, yaitu data primer yang telah diolah oleh pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut yang ada kaitanya dengan perusahaan dalam penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mepunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian diatas,maka yang menjadi populasi dalam penelitianini adalah seluruh karyawan PTAdira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1 yang berjumlah 48 orang.

2. Sampel Jenuh

MenurutSugiyono (2017:85) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah jumlah populasi PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1 yang berjumlah 48 orang.

3.5 Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap objek yang diteliti.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variable independen terhadap variable dependen dengan skala pengukuran atau resiko dalam suatu persamaan

linear. Adapun persamaan umum regresi linear berganda secara sistematis menurut Sugiyono (2012:277) adalah sebagai berikut:

$$\boxed{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstan

X_1 = Lingkungan Fisik

X_2 = Lingkungan Non Fisik

e = Error

3.5Definisi Operasional

1. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi
2. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.
3. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

4. Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.
5. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Perusahaan

4.1.1 Sejarah Berdirinya PT Adira Multi Finance Tbk

Awal mula berdirinya Adira Finance atau PT Adira Multi Finace yaitu pada tahun 1990, dan mulai aktifdi tahun 1991. Perusahaan ini sejak pertama bertekad untuk menjadi perusahaan terbaik di sektor pembiayaan. Dan PT Adira Multi Finance Tbk berhasil menjadi bagian dari *TEMASEK HOLDING*, perusahaan investasi plat merah asal Singapura.

PT Adira Multi Finance kini telah mempekerjakan kurang lebih 28,000 pekerja dan memiliki 667 jaringan bisnis di seluruh Indonesia. Perusahaan ini memiliki lebih dari 3,7 juta pelanggan, dan total piutang yang diatur sebesar Rp 48,3 triliun serta menguasai *market segment* 12,6%.

PT Adira Multi Finance Tbk memiliki strategi korporasinya dengan *tagline*yaitu *"Together We Go To The Next Level Through: Customer Engagement"*.

Ditahun 2012, PT Adira Multi Finance Tbk menambah ruang lingkup pembiayaannya menggunakan prinsip syariah, untuk memberi pelayanan pembiayaan yang maksimal. Perusahaan ini berupaya dalam memberikan kontribusi kepada masyarakat Indonesia, melalui mottonya "Sahabat Setia Selamanya".

PT Adira Multi Finance Tbk memiliki komitmen menjalankan misi demi meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Beberapa hal dilakukan seperti

menyediakan produk dan layanan dengan berbagai macam sesuai kebutuhan konsumen serta memberikan keuntungan bagi pelanggan.

4.1.2Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan AdiraFinance Tbk adalah perusahaan yang bergerak disektor pembiayaan dan memberikan pelayanan berbagai macam pendanaan otomotif, baik baru ataupun bekas, serta pendanaan multiguna sesuai dengan kebutuhan masyarakat Indonesia. Perusahaan ini telah mengoperasikan sebanyak 600 lebih jaringan usaha serta memiliki karyawan lebih dari 28.000 karyawan.

Adapun nilai-nilai yang diterapkan pada PT Adira Multi Finance Tbk, yakni:

1. Disiplin

   Memiliki arah yang baik dalam proses persiapan, pengaplikasian, pengamatan serta pemeriksaan secara terus-menerus.

2. Keunggulan

   Bergerak lebih cepat dibandingkan dengan yang lainnya. Memilikiperencanaan yang terarah dalam mengambil keputusan dengan tepat didalam setiap kondisi.

3. Integritas

   Memiliki komitmen yang konsisten dan dapat dipercaya, serta mampu menjaga etika usaha, dan menjadi acuan yang baik bagi karyawan lainnya.

4. Kerjasama

   Bersinergi atau dengan kata lain dapat saling membantu dan tidak membuat keributan sesama karyawan.

5. Motivasi Tinggi

   Mampu bekerja secaramaksimal. Memiliki tekad yang tinggi dalam bekerja. Dan memiliki sikap tanggung jawab yaitu: Meningkatkan *skill* dan mengambil keputusan yang baik.

4.1.3 Fungsi PT Adira Multi Finance Tbk

1. Membantu klien diberbagai hal khususnya keuangan.
2. Perusahaan pembiayaan yang berarti perusahaan ini membantu masyarakat dalam hal melakukan pembelian sesuatu seperti pembiayaan motor atau pembiayaan mobil.
3. Adanya kerjasama antara PT Adira Multi Finance Tbk dengan dealer-dealer, sehingga konsumen cukup membayar ke pihak perusahaan dan tidak memiliki urusan dengan pihak dealer lagi.

4.1.4 Motto Perusahaan

"Sahabat Setia Selamanya"

4.1.5 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan misi perusahaan yakni:

a. Visi Perusahaan

Mewujudkan kepentingan perusahaan dengan melahirkan nilai dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

b. Misi Perusahaan

1. Menyajikan layanan serta produk yang berbagai macam berdasarkan kebutuhan masyarakat.
2. Membagikan keuntungan serta menjalin hubungan yang baik dengan pemilik kepentingan.
3. Menguatkan komunitas untuk mencapai kesejahteraan masyarakat.

4.1.6 Peran PT Adira Multi Finance Tbk

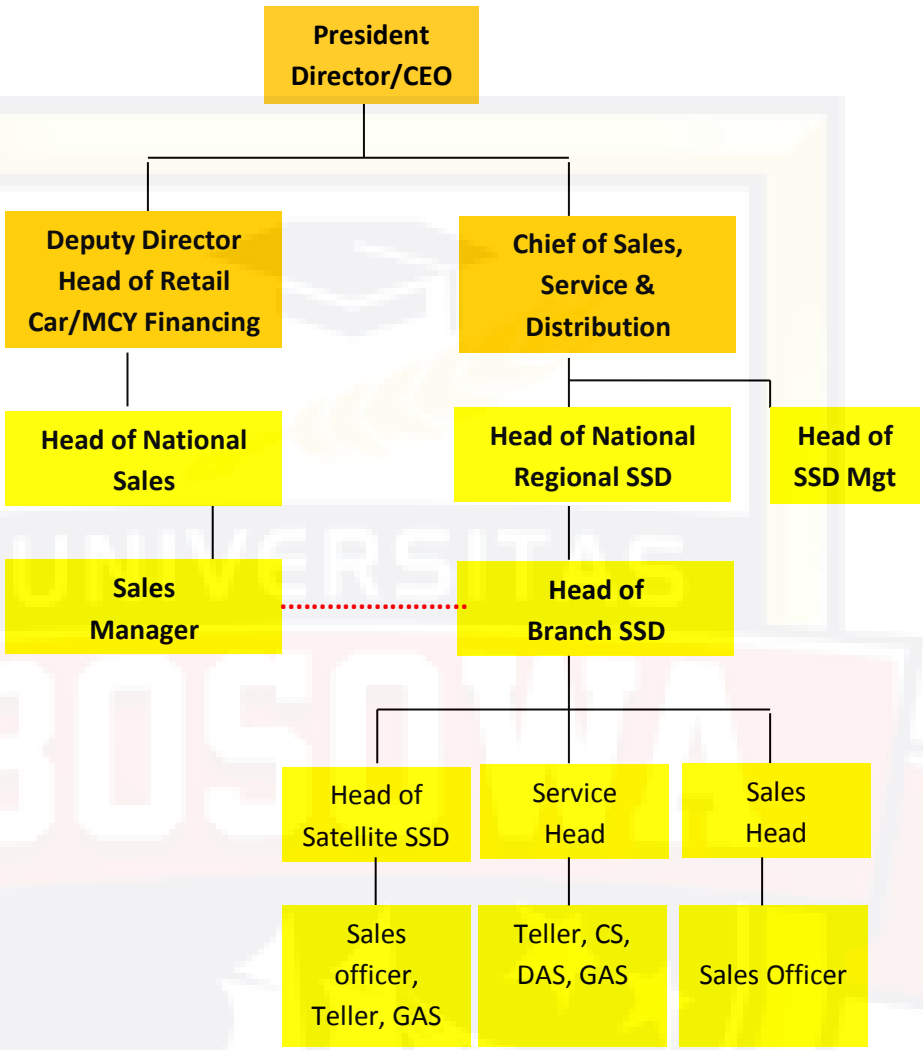
PT Adira Finance Tbk konsisten berusaha dalam memberikan kontribusi kepada pelanggan. Sesuai mottonya yaitu "Sahabat Setia Selamanya", perusahaan ini berkewajiban dalam melaksanakan misi meningkatkan kesejahteraan pelanggan.

Perusahaan PT Adira Multi Finance Tbk memiliki peranan utama yakni untuk membantu masyarakat dalam memiliki kendaraan merek apapun. Bukan hanya memberikan pelayanan dalam pembiayaan kendaraan, melainkan juga memberikan pelayanan berupa pinjaman dengan jaminan lainnya.

4.1.7 Struktur Organisasi PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1

Tujuan adanya struktur organisasi ialahmengetahui pekerjaan,wewenang serta tanggung jawab yang diemban oleh anggota organisasi. Oleh karenanya, struktur organisasi memiliki makna gambaran tentang amanah apa saja yang dilakukan setiap karyawan dalam perusahaan.

Adapun struktur organisasi PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1 dapat dilihat pada gambar berikut ini:



GAMBAR 4.1 STRUKTUR ORGANISASI PT ADIRA MULTI FINANCE TBK, CABANG MAKASSAR 1

Sumber : PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1

Keterangan:

1. *President Director/CEO* = mengatur karyawan, mengatur *budget* pengeluaran perusahaan, menentukan visi strategis perusahaan, sertamelihat pergerakan kompetitor,

2. *Deputy Director Head of Retail/MCY Financing* =melaksanakan tugas-tugas yang ditetapkan sebagai pembantu direktur dibagian retail mobil, dan mengontrol sarana dan prasarana angkutan.
3. *Chief of Sales & Distribution* = mengembangkan nilai tambah yang menarik, mengembangkan strategi pemasaran, memahami kebutuhan *customer* dan menghasilkan keuntungan.
4. *Head of National Sales* = memimpin dalam menginisiasi produk, memonitor pertumbuhan perusahaan dan mengoordinasikan strategi pemasaran perusahaan.
5. *Head of National Regional SSD* =melaksanakan kerjasama dengan berbagai badan usaha lain serta melaksanakan kebijakan teknis di bidang pelayanan publik.
6. *Sales Manager = Head Of Branch SSD* : mengawasi langsung setiap kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan.
7. *Head Of Satellite = Sales Head* : Melakukan monitoring terhadap aktivitas yang dilakukan oleh*competitor* dan *market share deale.r*
8. *Service Head* : mengkoordinasikan hal yang diperlukan oleh bagian terkait untuk memberikan solusi yang dapat memuaskan dalam menangani seluruh masalah dan keluhan *customer.*
9. *Sales Officer* : Menawarkan berbagai macam produk-produk kepada *Existing* maupun *New Customer.*

10. *Teller* :

    a. Melayani dalam penerimaan uang tunai atas pembayaran angsuran dari konsumen / *Remedial Officer* dan melaporkan hasil penerimaaan uang tersebut ke bagian *Service Head.*
    b. Mengeluarkan proses pencairan produk NDS dan peminjaman ke Kas Angsuran dalam hal kepentingan *opex* cabang dengan mekanisme *withdrawal.*

11. *Costumer Service* :

    a. Membagikan dokumen pembiayaan kepada konsumen.
    b. Menerima keluhan dari konsumendan memberitahu bagian yang terkait untuk menyelesaikan masalah konsumen tersebut.
    c. Melayani permintaan pelunasan atau *Early Termination* dari *customer*, serta mengembalikan jaminan (bargantung pada proses kolateral).
    d. Melayani permintaan claim asuransi *Customer* dan menjalankan sesuai prosedur yang berlaku.
    e. Melakukan pembaharuan data *Customer*.

12. Data Admin Staf (DAS):

    a. Mendistribusikan map PK.
    b. Menangani dokumen / map PK.
    c. Mengerjakan tugas dengan detail.

13. General Admin Staf (GAS):

a. Melayani penerimaan dan penyerahan jaminan pembiayaan (BPKB) konsumen.
b. Penyajian pembelian barang untuk keperluan operasional cabang.
c. Melakukan fungsi HRD terkait dengan karyawan yang ada di cabang.
d. Melakukan fungsi administrasi non sales di cabang.
e. Pengelolaan kas kecil.
f. Melakukan pengelolaan PDC.

4.2 Deskripsi Data

Uraian data didalam penelitian ini guna menjelaskan gambaran yang..diperoleh melalui keusioner yang dibagikan. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26. Data yang diuraikan dalam bentukkarakteristik responden dan data *variable*.

Sebagai data awal, penulis mencantumkan data karyawan yaitu:

TABEL 4.1

DATA KARYAWAN

PT ADIRA MULTI FINANCE Tbk, CABANG MAKASSAR 1

TAHUN 2021

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan
1.	Perempuan	12 orang
2.	Laki-laki	36 orang
Total Keseluruhan Karyawan		48 orang

Sumber: PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1

Dari uraian data karyawan diatas, maka penulis menyebarkan kuesioner sebanyak 48 kuesioner, dan juga yang telah dijawab oleh responden sebesar 48 kuesioner.

4.2.1 Deskripsi Data Karakteristik Responden

Adapun deskripsi karakteristik responden terbagi menjadi yakni sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Data yang disajikan pada tabel berikut ini merupakan besaran frekuensi dan persentase responden.

TABEL 4.2

KARAKTERISTIK JENIS KELAMIN RESPONDEN

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Perempuan	12	25.0
2.	Laki-laki	36	75.0
	Total	48	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2021

Dari tabel 4.2 penelitian ini yang dilakukan pada 48 responden sebanyak 12 responden atau 25,0% adalah perempuan dan laki-laki 36 responden atau 75,0% .

2. Usia Responden

Berikut ini disajikan tabel yang menguraikan besarnya frekuensi dan presentase responden berdasarkan kelompok usianya.

TABEL 4.3

KARAKTERISTIK USIA RESPONDEN

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	20-30 tahun	26	54.2
2.	31-40 tahun	12	25.0
3.	41-50 tahun	8	16.7
4.	51-60 tahun	2	4.2
	Total	48	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2021

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden yang berusia antara 20-30 tahun paling mendominasi yaitu 26 responden atau 54,2%, dan pada usia 51-60 tahun hanya 2 responden atau 4.2%.

3. Lama Bekerja Responden

Tabel berikut menyajikan data ukuran frekuensi, dan persentase responden berdasarkan kelompok lama bekerja.

TABEL 4.4

KARAKTERISTIK LAMA BEKERJA RESPONDEN

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1	1-5 tahun	12	25.0
2	6-10 tahun	28	58.3
3	Lebih dari 10 tahun	8	16.7
	Total	48	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2021

Uraian tabel 4.4 menunjukkan jumlah responden yang jangka waktukerjanya 6-10 tahun lebih mendominasi yaitu 28 atau 58,3% responden, dan jangka waktu kerja paling sedikit adalah lebih dari 10 tahun yang hanya berjumlah 8 atau 16,7%.

4.2.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian Pada PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1.

Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik (X1), dan lingkungan kerja non fisik (X2) dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Jawaban responden terhadap indikator-indikator variabel tersebut yaitu:

1. Variabel X_1: Lingkungan Kerja Fisik

Adapun respon responden dari beberapa indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

TABEL 4.5

INDIKATOR PENERANGAN

No.	Deskripsi	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	23	47.9
2.	Setuju	22	45.8
3.	Kurang Setuju	3	6.3
	Total	48	100.0

Sumber: Hasil Kuesioner, 2021

Pada tabel 4.5 terlihat jawaban responden yang memilih sangat setuju 23 atau sebesar 47,9% responden terhadap penerangan yang cukup ditempat kerja,

sebanyak 22 responden atau 45,8% memilih setuju, dan sebanyak 3 responden atau 6,3% memilih jawaban kurang setuju. Dilihat dari persentase jawaban dari responden dapat diketahui bahwa responden menilai penerangan pada PTAdira MultiFinance Tbk, cabangMakassar 1 cukup baik.

TABEL 4.6

INDIKATOR SIRKULASI UDARA

No	Deskripsi	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	7	14.6
2	Setuju	29	60.4
3	Kurang Setuju	12	25.0
	Total	48	100.0

Sumber: Hasil Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel4.6 terlihat sebanyak 7 atau 14,6% responden memilih sangat setuju terhadap sirkulasi udara pada perusahaan yang memungkinkan bekerja dengan optimal, sebanyak 29 atau 60,4% responden memilih hanya setuju, dan 12 atau sebesar 25,0% responden memberikan jawaban kurang setuju. Melihat jawaban responden mengenai sirkulasi udara, mayoritas responden memilih setuju, ini menandakan bahwa responden sudah cukup puas dengan sirkulasi udara yang ada di tempat kerja. Akan tetapi perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan lagi sirkulasi udara karna masih banyak karyawan merasa kurang puas dilihat dari jawaban responden sebesar 25,0% yang memilih kurang setuju.

TABEL 4.7

INDIKATOR KEBISINGAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	13	27.1
2	Setuju	26	54.2
3	Kurang Setuju	9	18.7
	Total	48	100.0

Sumber: Hasil Kuesioner, 2021

Tabel4.7 terlihat sebanyak 13 responden atau sebesar 27,1% memilih sangat setuju terhadap kebisingan pada perushaan tidak mengganggu pekerjaan, dan sebanyak 26 atau 54,2% memilih setuju dan sebanyak 9 atau sebesar 18,7% memberikan jawaban kurang setuju. Melihat dari jawaban diatas yang mayoritas memilih setuju dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak terlalu terganggu oleh kebisingan yang dihasilkan oleh perusahaan dan dapat bekerja secara optimal.

TABEL 4.8

INDIKATOR DEKORASI

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	6	12.5
2	Setuju	27	56.3
3	Kurang Setuju	15	31.2
	Total	48	100.0

Sumber: Hasil Kuesioner, 2021

Berdasarkan jawaban responden mengenai indikator dekorasi dapat dilihat sebanyak 6 responden atau sebesar 12,5% memilih sangat setuju terhadap dekorasi ditempat kerja yang enak dipandang, sebanyak 27 responden atau 56,3% memberikan jawaban setuju, serta 15 responden atau sebesar 31,2% menyatakan kurang setuju. Melihat banyaknya reponden yang memilih kurang setuju terhadap dekorasi ditempat kerja meskipun lebih banyak mayoritas responden memilih setuju tetap saja perusahaan perlu untuk memperhatikan dekorasi ditempat kerja karna hal ini juga yang menjadi penunjang karyawan bisa semangat dan nyaman dalam bekerja.

TABEL 4.9

INDIKATOR SARANA ANGKUTAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	24	50.0
2	Setuju	24	50.0
	Total	48	100.0

Sumber: Hasil Kuesioner, 2021

Tabel4.9 memperlihatkan yang memilih sangat setuju yaitu sebanyak 24 responden atau sebesar 50,0%, terhadap kemudahan mencari angkutan disekitar tempat kerja, dan sebanyak 24 atau sebesar 50,0% memilih jawaban setuju. Melihat tanggapan responden bisa ditarik kesimpulan perusahaan ini memiliki kawasan yang mudah untuk mencari angkutan.

2. Variabel X_2: Lingkungan Kerja Non Fisik

Adapun respon dari responden terhadap beberapa indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

TABEL 4.10

INDIKATOR HUBUNGAN SESAMA REKAN KERJA

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	22	45.8
2	Setuju	24	50.0
3	Kurang Setuju	2	4.2
	Total	48	100.0

Sumber: Hasil Kuesioner, 2021

Tabel diatas terlihat uraian jawaban responden, sebanyak 22 responden atau 45,8% memilih jawaban sangat setuju terhadap hubungan sesama rekan kerja yang berjalan harmonis, dan 24 atau 50,0% responden memilih setuju dan 2 atau sebesar 8,3% responden memberikan jawaban kurang setuju. Melihat masih ada responden yang menjawab kurang setuju terhadap hubungan sesama rekan kerja berjalan harmonis ini menandakan bahwa masih perlu untuk meningkatkan kerjasama antar sesama rekan kerja agar semua karyawan bisa menjalin hubungan yang harmonis. Terjalinnya hubungan yang harmonis sesama rekan kerja akan memberikan manfaat yang sangat baik misalnya, solidaritas antar sesama karyawan akan lebih kuat yang nantinya karyawan akan saling membantu satu sama lain.

TABEL 4.11

INDIKATOR HUBUNGAN KERJA ATASAN DAN KARYAWAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	25	52.1
2	Setuju	23	47.9
	Total	48	100.0

Sumber: Hasil Kuesioner, 2021

Dari tabel 4.11 terlihat perbandingan antara yang memilih sangat setuju dengan setuju beda tipis yaitu 25 dan 23 atau sebesar 52,1% dan 47,9%. Hal ini membuktikan bahwa terjalinnya hubungan yang baik antar atasan dengan karyawan di Adira Finance. Hubungan kerja terjalin baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

TABEL 4.12

INDIKATOR PENGHARGAAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	16	33.3
2	Setuju	32	66.7
	Total	48	100.0

Sumber: Hasil Kuesioner, 2021

Berdasarkan uraian tabel diatas, terlihat 16 responden atau 33,3% memilih sangat setuju terhadap penghargaan berupa pengakuan dari atasan akan membuat karyawan lebih rajin dalam bekerja, dan sebanyak 32 responden atau sebesar

66,7% menyatakan setuju. Penghargaan berupa pengakuan memang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Variabel Y: Kinerja Karyawan

Adapun jawaban dari responden terhadap beberapa indikator dari kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

TABEL 4.13

INDIKATOR KUANTITAS

No.	Uraian	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	18	37.5
2.	Setuju	30	62.5
	Total	48	100.0

Sumber: Hasil Kuesioner, 2021

Tabel diatas memperlihatkan bahwa hampir semua responden memilih jawaban setuju terhadap pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan, yakni sebanyak 30 responden atau sebesar 62,5%. Dengan mengkaji tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa responden memiliki kinerja yang baik karena dapat melengkapi tugas yang diberikan sesuai dengan apa yang ditentukan oleh pimpinan mereka

TABEL 4.14

INDIKATOR KUALITAS

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	21	43.8
2	Setuju	26	54.2
3	Kurang Setuju	1	2.0
	Total	48	100.0

Sumber: Hasil Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 terlihat sebanyak 21 atau sebesar 43,8% menyatakan sangat setuju terhadap kemampuan untuk berinisiatif sendiri dalam mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan, dan 26 atau 54,2% responden memilih setuju dan yang memilih jawaban kurang setuju hanya 1 responden atau sebesar 2,0%. Kesempatan untuk berinisiatif sendiri dalam bekerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karna dapat meningkatkan kreativitas karyawan.

TABEL 4.15

INDIKATOR KETEPATAN WAKTU

No.	Uraian	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	12	25.0
2.	Setuju	32	66.7
3.	Kurang Setuju	4	8.3
	Total	48	100.0

Sumber: Hasil Kuesioner, 2021

Tabel diatas memperlihatkan bahwa sebanyak 12 atau 25,0% responden memilih sangat setuju terhadap ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. 32 responden atau sebesar 66,7% memilih setuju dan selebihnya yaitu 4 atau 8,3% responden kurang setuju. Mayoritas memilih setuju dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, ini berarti sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

TABEL 4.16

INDIKATOR EFEKTIVITAS

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	15	31.3
2	Setuju	29	60.4
3	Kurang Setuju	4	8.3
	Total	48	100.0

Sumber: Hasil Kuesioner, 2021

Pada tabel 4.16 terlihat mayoritas yang memilih jawaban setuju yaitu sebanyak 29 atau 60,4% responden terhadap efektivitas kerja yang dilakukan dengan berusaha lebih keras dalam bekerja, hal ini dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan pada PT Adira Finance, Cabang Makassar 1 berusaha keras didalam bekerja.

TABEL 4.17

INDIKATOR KEMANDIRIAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	18	37.5
2	Setuju	30	62.5
	Total	48	100.0

Sumber: Hasil Kuesioner, 2021

Dapat dilihat dari tabel diatas, sebanyak 18 atau sebesar 37,5% responden memilih jawaban sangat setuju terhadap kemandirian dalam bentuk komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja. Mayoritas menjawab setuju dengan persentase 62,5%. Komitmen serta tanggung jawab sangat penting untuk dimiliki setiap karyawan agar mengahsilkan kinerja yang baik.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini, menggunakan analisis data regresi linier berganda untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Agar mendapat perhitungan yang benar dari hasil pengelolaan data digunakan program SPSS 26. Berikut hasil dari uji regresi linier berganda:

TABEL 4.18

HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,988	2,671		,744	,461
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	,793	,098	,763	8,123	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	,238	,199	,112	1,192	,240
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber data: Data diolah, 2021

Hasilregresi linear berganda yang diperoleh diatas, dapat dijelaskan menggunakan persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$Y = 1{,}988 + 0{,}793X_1 + 0{,}238X_2$

Dari persamaan diatas, maka dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut yakni:

1. Dari tabel diatas, koefisien konstantanya (a) sebesar 1,988 yang berarti, jika X_1X_2 dianggap konstan maka variabel independennya (X) diartikan tidak berubah atau konstan, maka dari itu nilai variabel dependennya (Y) ialah sebesar 1,988.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja yaitu 0,793 yang mengasumsikan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan dan jika variable lingkungan fisik bertambah satu satuan maka kinerja karyawan juga bertambah sebesar 0,793 dengan asumsi bahwa X1 dan X2 adalah konstan.

3. Hasil koefsien regresi lingkungan kerja non fisik yaitu 0,238 yang artinya lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan jika bertambah satu satuan maka kinerja karyawannya akan juga bertambah naik 0,238 satuan, dengan asumsi bahwa X1 dan X2 konstan.

4.3.2 Uji t (Parsial)

Uji parsial atau uji t memiliki tujuan agar mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh secara parsial (sendiri) yang diberikan oleh *variable* independen (X) pada *variable* dependen (Y). Dasar dalam mengambil keputusan Uji t ialah sebagai berikut:

1. Jika t hitungnya lebih besar dari t tabel, atau nilai Sig, lebih kecil dari 0.05, maka terdapat pengaruh *variable* X terhadap *Variable* Y.
2. Jikat hitungnya lebih kecil dari t tabel, atau nilai Sig. lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat pengaruh *variable* X terhadap *variable* Y

t tabel = t (a/2 ; n-k-1)

= t (0.025 ; 45)

= 2,014

Jadi t tabel sebesar 2,014

TABEL 4.19

UJI t

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.
X_1	8,123	2,014	0,000
X_2	1,192	2,014	0,240

Sumber data: Data diolah 2021

Pengujian Hipotesis Ha_1 dan Ha_2 dengan Uji t

A. Pengujian Hipotesis (Ha_1)

Diketahui nilai Sig. pengaruh X1 terhadap Y yaitu sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitungnya 8,123 > t tabel 2,014, maka dapat diberi kesimpulan bahwa Ha_1 diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan X1 (lingkungan kerja fisik) terhadap Y (kinerja karyawan).

B. Pengujian Hipotesis (Ha_2)

Diketahui nilai Sig, pengaruh X2 terhadap Y yakni sebesar 0,240 > 0,05 dan nilai t hitungnya 1,192 < t tabel 2,014, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Ha_2 ditolak, yang berarti tidak adanya pengaruh yang signifikan X2 (lingkungan kerja non fisik) pada Y (kinerja karyawan).

4.3.3 Uji F (Simultan)

Uji simultan atau uji F memiliki tujuan agar memperoleh informasi apakah ada atau tidak pengaruh secara simultan (bersama-sama), yang diberikan oleh *variable* independen (X) terhadap *variable* dependen (Y). Dasar dari pengambilan keputusan dari Uji simultan adalah sebagai berikut:

1. Jika F hitungnya lebih besar dari F tabel, atau nilai Sig. lebih kecil dari 0.05, maka variabel X berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y.

2. Jika F hitungnya lebih kecil dari F tabel, atau nilai Sig. lebih besar dari 0,05, maka variabel X tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama pada variabel Y.

F tabel = F (k ; n-k)

= F (2 ; 46)

= 3,20

Jadi F tabel sebesar 3,20

TABEL 4.20

UJI F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69,604	2	34,802	43,253	,000[b]
	Residual	36,208	45	,805		
	Total	105,813	47			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)						

Sumber data: Data diolah 2021

Dari tabel uji F diketahui bahwa nilai signifikan pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y adalah 0.000 < 0,05 dan nilai F hitung 43,253 > dari F Tabel 3.20. Oleh karena itu maka disimpulkan adanya pengaruh variabel X_1 dan X_2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi berguna untuk melihat besarnya kontribusi yang diberikan variabel X secara simultan pada variabel Y. Syarat untuk mengevaluasi koefisien determinasi adalah bahwa uji F menyebabkan regresi

linier berganda bernilai positif atau signifikan, artinya variabel X mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable Y. Hasil uji anova dijelaskan pada tabel 4.20 Hasilnya positif atau signifikan sehingga dapat digambarkan koefisien determinasinya.

Hasil koefisien determinasinya dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut ini:

TABEL 4.21

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,811[a]	,658	,643	,89701
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)				

Sumber data: Data diolah 2021

Diketahui bahwa nilai *R Square* ialah 0,658. Hal tersebut menjelaskan bahwa seluruh *variable* independen memiliki kontribusi secara simultan sebanyak 65,8% terhadap variabel dependen (Y).

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian pengaruh dimensi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Multi Finance tbk, cabang makassar 1 maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Variabel X1 yaitu lingkungan kerja fisik memiliki t hitung > dari t tabel yaitu 8,123 > 2,014 dan nilai signifikannya 0,000. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis Ha_1 diterima, dalam arti Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Variabel X2 yang merupakan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki t hitung < dari ttabel yaitu 1,192 < 2,014 dengan nilai signifikan 0,240. Hal ini menjelaskan bahwa hipotesis Ha_1 ditolak yang artinya tidak adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik pada kinerja karyawan.
3. Secara simultan ada pengaruh X1 dan X2 terhadap Y, karena memiliki angka F hitung > dari F tabel yaitu 43,253 > 3,20.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut yaitu:

1. Hasil uji t (parsial) penilaian ini membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima dimana variabel X1 mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel Y karena t Hitungnya > t Tabel, yaitu 8,123 > t Tabel 2,014 dan memiliki taraf signifikan < 0,05.
2. Dari uji F, terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 (Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara simultan.
3. Berdasarkan koefisien determinasi penelitian ini, diketahui bahwa kontribusi yang secara bersama-sama diberikan oleh variabel independen (X) sebesar 65,8% terhadap variabel dependen (Y).

5.2 Saran

Dari kesimpulan yang diperoleh, maka saran penulis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik PT Adira Multi Finance Tbk. Cabang Makassar 1 perlu diperhatikan lagi, khususnya dekorasi dikarenakan masih banyak responden yang merasa dekorasi ditempat kerja kurang enak dipandang sehingga mengurangi semangat kerja karyawan, hal ini berdasar pada jumlah jawaban responden sebanyak 15 responden yang menjawab kurang

setuju terhadap dekorasi yang enak dipandang ditempat kerja. Dekorasi yang baik akan menjadi penunjang karyawan bisa semangat dan nyaman dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja non fisik PT Adira Multi Finance Tbk. Cabang Makassar 1 perlu diperhatikan lagi, khususnya hubungan sesama rekan kerja dikarenakan masih ada responden yang merasa hubungan sesama rekan kerja kurang berjalan harmonis, hal ini berdasar pada jumlah jawaban responden sebanyak 2 responden yang menjawab kurang setuju terhadap hubungan sesama rekan kerja yang berjalan harmonis. Hubungan yang terjalin harmonis akan sangat bermanfaat karna dapat meningkatkan kerjasama antar karyawan.
3. Bagi peneliti yang ingin meneliti lingkungan kerja sebaiknya mencari variabel lain di luar variabel tersebut. Untuk mencapai hasil yang lebih beragam tentang lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Amanda Clara Valentine, 2016. **Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Bunga Gramedia Basuki Rahmat Malang**,***Jurnal Ekonomi dan Bisnis***.hlm 1-16**https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/3885. Diakses tanggal 02 Maret 2021

Kasmawati K, 2014. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,** Makassar http://repositori.uin-alauddin.ac.id/7776/. Diakses tanggal 02 Maret 2021

Mangkunegara,A. A. Anwar Prabu,2010,**Manajemen Sumber Daya Manusia** Perusahaan,PT. Remaja Rosdakarya,Bandung.

Mathis,R.L.&J.H. Jackson, 2006,**Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia,**Terjemahan Dian Angelia,Salemba Empat,Jakarta

Sedarmayanti,.**2007 Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: PT RafikaAditama

Sedarmayanti, 2011,**Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan, serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan** EdisiPertama,PT. RefikaAditama,Bandung

Sedarmayanti, 2011,**Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya** Cetakan Ketiga,CV. Mandar Maju,Bandung.

Septiawan, 2020. **Dimensi Lingkungan Kerja,** https://repo.undiksha.ac.id/2951/4/1617041174-BAB%202%20KAJIAN%20TEORI.pdf. Diakses tanggal 10 Maret 2021

Suryani, Ni Kadek dan John FoEh. 2019.*Manajemn Sumber Daya Manusia: Tinjuan Praktis Aplikatif.* Bali: Nilacakra.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen sumber daya manusia* Jakarta: kencana

L A M P I R A N

Lampiran 1

KUESIONER

Kepada Yth
Bapak/Ibu/Saudara(i) Responden

Dengan Hormat,

Sebelumnya perkenalkan nama saya **MIRNAWATI**, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa. Saat ini saya sedang melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1".** Atas keperluan tersebut, perkenankanlah saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi kuesioner terlampir. Setiap jawaban tidak ada yang salah ataupun benar, tetapi jawaban yang baik adalah jawaban yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara(i) yang sebenarnya. Perlu saya sampaikan bahwa kerahasiaan jawaban akan dijamin dan semata-mata hanya untuk mendapatkan data dari penelitian ini.

Dengan permohonan saya, atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara(i) dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Makassar, 15 Juli 2021
Peneliti

MIRNAWATI

1.1 KARAKTERISTIK RESPONDEN

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai anda pilih.

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
   (a) Laki-laki
   (b) Perempuan
3. Usia :
   (a) 20-30 tahun (c) 41-50 tahun
   (b) 31-40 tahun (d) 51-60 tahun
4. Lama Bekerja :
   (a) 1-5 tahun (c) lebih dari 10 tahun
   (b) 6-10 tahun

1.2 PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Berilah tanda silang(X) pada kolom yang tersedia dan pilih satu jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Ada 5 alternatif jawaban yaitu:
   SS = Sangat Setuju
   S = Setuju
   KS = Kurang Setuju
   TS = Tidak Setuju
   STS = Sangat Tidak Setuju

VARIABLE X_1 : LINGKUNGAN KERJA FISIK

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasakan penerangan yang cukup ditempat kerja					
2.	Sirkulasi udara pada perusahaan ini					

	memungkinkan untuk bekerja dengan optimal					
3.	Tingkat kebisingan pada perusahaan ini tidak mengganggu pekerjaan saya					
4.	Dekorasi ditempat kerja saya enak dipandang sehingga saya tidak bosan					
5.	Mudah mencari angkutan disekitar tempat kerja saya					

VARIABLE X_2: LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Hubungan sesama rekan kerja berjalan harmonis					
2.	Hubungan kerja atasan dengan karyawan berjalan dengan baik					
3.	Saya merasa penghargaan berupa pengakuan dari pihak atasan membuat semakin rajin dalam bekerja					

VARIABLE Y : KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan					
2.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan					

	pimpinan					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4.	Saya berusaha dengan lebih keras dalam bekerja					
5.	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.					

Lampiran 2

TABULASI TANGGAPAN RESPONDEN

No	Responden	Lingkungan Kerja Fisik (X1)						Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)				Kinerja Karyawan (Y)					
		1	2	3	4	5	Jml	1	2	3	Jml	1	2	3	4	5	Jml
1	Abd. Rizal	4	3	4	3	4	18	4	4	5	13	5	3	3	3	4	18
2	Antonio	5	3	4	3	4	19	5	4	4	13	4	4	4	3	4	19
3	Ani	4	3	3	3	5	18	4	4	5	13	4	5	3	5	4	21
4	Asniar	5	5	5	4	4	23	5	5	5	15	5	4	5	5	4	23
5	Amran	5	4	4	4	4	21	4	5	5	14	4	4	5	5	5	23
6	Markadafi	4	4	3	3	4	18	5	5	4	14	4	4	4	3	4	19
7	Ahmad	5	4	3	4	4	20	4	4	5	13	4	4	4	4	4	20
8	Husni Mubarak	4	3	4	3	5	19	5	4	4	13	4	4	5	4	4	21
9	Agus Salim	5	4	3	4	4	20	3	5	5	13	4	4	4	4	4	20
10	Aziz Ramlan	4	4	4	4	4	20	4	5	5	14	4	4	4	4	4	20
11	Muliadi Rahardja	3	4	3	5	5	20	5	4	5	14	4	5	4	5	4	22
12	Sudirman	4	3	4	4	4	19	5	4	4	13	4	4	4	4	5	21
13	Sugianto	4	3	3	4	5	19	4	4	5	13	4	4	4	4	4	20
14	Andri Gunawan	5	4	3	5	5	22	5	5	4	14	5	4	5	5	4	23
15	Roni	5	5	4	3	5	22	4	5	4	13	4	5	4	4	5	22
16	Rizal	3	4	5	4	4	20	5	4	4	13	5	4	4	4	4	21
17	Ayu Indah Lestari	5	5	3	3	5	21	3	5	5	13	4	5	4	4	4	21
18	Surya Fajar	4	3	5	4	5	21	4	5	4	13	5	4	5	5	4	23
19	Hasanuddin	3	3	4	4	5	19	4	4	5	13	4	5	3	3	4	19
20	Adel Ferguso	5	4	5	3	4	21	5	4	4	13	4	4	5	4	4	21
21	Githa Irwati Putri	4	4	4	5	4	21	4	5	4	13	5	5	4	5	4	23
22	Dwi Setya	5	4	5	3	5	22	5	4	4	13	4	4	4	4	5	21
23	Ali Akbar	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
24	M. Alfian	4	4	5	4	5	22	5	4	5	14	4	5	4	4	5	22
25	Citra Mawardani	5	4	4	4	4	21	5	5	4	14	5	4	4	5	5	23
26	Suheri	4	4	4	4	4	20	4	5	5	14	5	5	5	4	4	23
27	Susanto D	4	3	4	3	5	19	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
28	Zulfikar	5	4	5	4	5	23	4	5	5	14	4	4	5	5	5	23
29	Hamryana	4	3	4	4	4	19	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20
30	Muh. Rafiuddin	4	4	5	4	5	22	5	5	4	14	5	5	4	5	5	24
31	Ari Muhammad	5	4	4	3	5	21	4	5	4	13	5	5	4	4	4	22
32	Toni	5	4	4	4	4	21	5	5	4	14	4	4	5	5	4	22

33	Herianto	4	4	4	4	5	21	4	5	4	13	5	5	4	4	5	23
34	Salma	4	5	3	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
35	Rachmad	5	4	4	4	5	22	5	5	4	14	5	5	5	4	4	23
36	Agung Permana	4	4	5	3	4	20	5	4	4	13	4	4	4	4	5	21
37	Zulkifli	4	5	4	4	5	22	4	4	4	12	4	5	4	5	5	23
38	Rian Saputra	5	4	5	4	4	22	4	4	4	12	5	5	4	4	5	23
39	Hidijah Amran	4	4	4	5	5	22	4	5	4	13	4	5	4	5	5	23
40	Inggrid Marthin P	4	5	4	3	4	20	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20
41	Muh. Ali	5	4	4	4	5	22	4	5	5	14	5	5	4	4	4	22
42	Fitria Ulandari	4	4	4	4	4	20	5	5	4	14	4	4	4	5	5	22
43	Subaedah	5	3	4	3	5	20	4	4	4	12	5	4	4	4	4	21
44	Rahmat Hidayat	4	4	5	5	4	22	4	5	4	13	4	5	5	4	5	23
45	Amir	5	4	4	4	4	21	5	4	4	13	4	5	4	4	4	21
46	Muh. Fajrin	5	3	4	4	5	21	4	5	4	13	5	5	3	4	4	21
47	Sandi Salare	5	4	4	4	5	22	5	4	4	13	5	5	4	4	5	23
48	Arul	5	4	5	3	4	21	4	5	4	13	4	4	4	4	5	21

Lampiran 3

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.
```

Regression

Variables Entered/Removed[a]			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)[b]	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,559[a]	,313	,282	1,13029
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)				

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,177	2	13,088	10,245	,000[b]
	Residual	57,490	45	1,278		
	Total	83,667	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,000	4,168		4,319	,000
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	,504	,122	,511	4,134	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	-,486	,259	-,232	-1,874	,067

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 4

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633

41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621

Lampiran 5

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME
NOMOR : A. 1929 /FEB/UNIBOS/VIII/ 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: Mirnawati
Stambuk	: 4517012095
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen

Dinyatakan bebas dari **Plagiasme dengan batas maximal 30 %, dengan rincian skripsi 27% dan Jurnal 27%,** yang berhubungan skripsi dengan judul:

"Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1".

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Makassar, 30 Agustus 2021
Dekan

Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., M.H.
NIDN . 09 07077003

FORMULIR PENGAJUAN PENERBITAN

Nama Lengkap : Mirnawati
Stambuk : 4517012095
Alamat : Jl. Toa Daeng 3
Telpon/HP : 082223141818
E -mail : mirnawatidarlan@gmail.com
Judul :

"Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1".

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa:
1. Naskah yang diserahkan adalah karya asli dan bebas dari fabrikasi, plagiasi, duplikasi dan pelanggaran hak cipta data/isi.
2. Naskah belum pernah diterbitkan dan tidak sedang dipertimbangkan oleh penerbit lain
3. Apabila dikemudian hari ada implikasi terhadap hal-hal yang disebutkandi atas, bukan menjadi tanggung jawab Penerbit dan Dewan Editor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan bertanggung jawab,

Makassar, 30 Agustus 2021

SEPULUH RIBU RUPIAH 10000 METERAI TEMPEL B6709AJX394363389

Mirnawati