

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGUASAAN  
INOVASI TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. NABILA TIMUR INDONESIA**

DIAJUKAN OLEH:

WANDA NOVIA TARUKALLO

4518012096



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penguasaan  
Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.  
Nabila TimurIndonesia.

Nama Mahasiswa : Wanda Novia Tarukallo

Nomor Stambuk : 45 18 012 096

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT. Nabila Timur Indonesia, MakassarTelah Disetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Miah Said, SE., M.Si.

Ahmad Jumardings, SE., M.M

**Mengetahui dan Mengesahkan**  
Sebagai Salah Satu Syarat Menperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Universitas  
Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program

Studi Universitas Bosowa

Manajemen

Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM. CSBA.

Ahmad Jumardings, SE., M.M

Tanggal Pengesahan.....

## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wanda Novia Tarukallo  
Nim : 4518012096  
Jurusan: : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penguasaan  
Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT. Nabila Timur Indonesia

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari 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, 7 April 2022

Mahasiswa Yang Bersangkutan



Wanda Novia Tarukallo

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGUASAAN  
INOVASI TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT.NABILATIMUR INDONESIA**

**OLEH:**

**WANDA NOVIA TARUKALLO**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

WANDA NOVIA TARUKALLO.2022. Skripsi. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penguasaan Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nabila Timur Indonesia, dibimbing oleh Miah Said dan Ahmad Jumarding. Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis, apakah lingkungan kerja dan penguasaan inovasi teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nabila Timur Indonesia. Objek penelitian adalah PT.Nabila Timur Indonesia. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan inovasi teknologi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nabila Timur Indonesia, dan lingkungan kerja dan inovasi teknologi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nabila Timur Indonesia adalah inovasi teknologi.

**Kata Kunci** : Lingkungan Kerja, Inovasi Teknologi, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND  
MASTERY OF TECHNOLOGICAL INNOVATION ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT PT. NABILA TIMUR INDONESIA**

**By:**

**WANDA NOVIA TARUKALLO**

**Prodi Management Faculty Of Economics and Business University Bosowa**

**ABSTRACT**

WANDA NOVIA TARUKALLO. 2022. *Analysis of the Influence of the Work Environment and Mastery of Technological Innovation on Employee Performance at PT. Nabila Timur Indonesia, guided by Miah Said and Ahmad Jumarding. The purpose of the study is to find out and analyze whether the work environment and mastery of technological innovations affect the performance of PT. Nabila Timur Indonesia. The object of study is PT. Nabila Timur Indonesia. The analytical tools used are descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results showed that the work environment and technological innovation simultaneously affect employee performance at PT. Nabila Timur Indonesia, and the work environment and technological innovation partially affect employee performance, the dominant factor affects employee performance at PT. Nabila Timur Indonesia. Nabila Timur Indonesia is a technological innovation.*

**Keywords** : *work environment, technological innovation, employee performance, human resources*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, yang selalu memberi kekuatan, hikmat dan pengharapan dengan cara yang luar biasa. atas segala berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “Analisis Lingkungan Kerja dan pengaruh Penguasaan Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nabila Timur Indonesia”.

Penulis Mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama-tama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada orang tua tercinta Bapak Jonny Kambuno Tarukallo dan Ibunda Ribka yang senantiasa secara ikhlas mendoakan dengan penuh ketabahan selalu memberikan bantuan secara moral dan materi selama penyusunan skripsi ini, juga untuk adik penulis Stefanny Tarukallo dan Putra Agung Tarukallo, dan semua keluarga yang selalu memberikan dukungan dan semangat, dan untuk molly anjing peliharaan penulis yang begitu mengemaskan.
2. Seluruh Sahabat-sahabat penulis yang berada di Kota Balikpapan Riya Desy Theresia, Sheren Aruni, Gianita Emilia, Ribka Agustina Simbolon, Viranda Ratu Prameswari, terima kasih penulis ucapkan atas dukungannya selama ini.

3. Seluruh teman-teman penulis di kelas 8 C yang sudah melewati kebersamaan di saat masa-masa belajar di kelas, terutama untuk sahabat penulis Sekar Langit, dan Andi Dian.
4. Untuk teman seperjuangan dari masa-masa Ujian Proposal hingga saat ini Ninik Wahyuni, dan Regina Nabila
5. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T.,M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar
6. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu bakar SE, M.Si., M.M. CSBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
7. Ibu Indrayani Nur, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
8. Bapak Ahmad Jumarding. SE.,M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
9. Kepada Ibu Dr.Miah Said, SE.,M.Si dan Bapak Ahmad Jumarding. SE.,M.M sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.
10. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya Kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusanAdministrasi.
11. Bapak Aan Alfian Syahriansah, sebagai Direktur Utama PT. Nabila Timur Indonesia beserta seluruh Stafnya, atas pemberian izin kepada peneliti

untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau.

12. Diri sendiri, karena tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apa pun proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa mungkin masih terdapat beberapa kekurangan dan kekeliruan dalam penyusunan skripsi ini, untuk itu penulis mengharapkan saran yang bersifat konstruktif untuk menyempurnakan skripsi ini.

Makassar, 7 April 2022

Wanda Novia Tarukallo

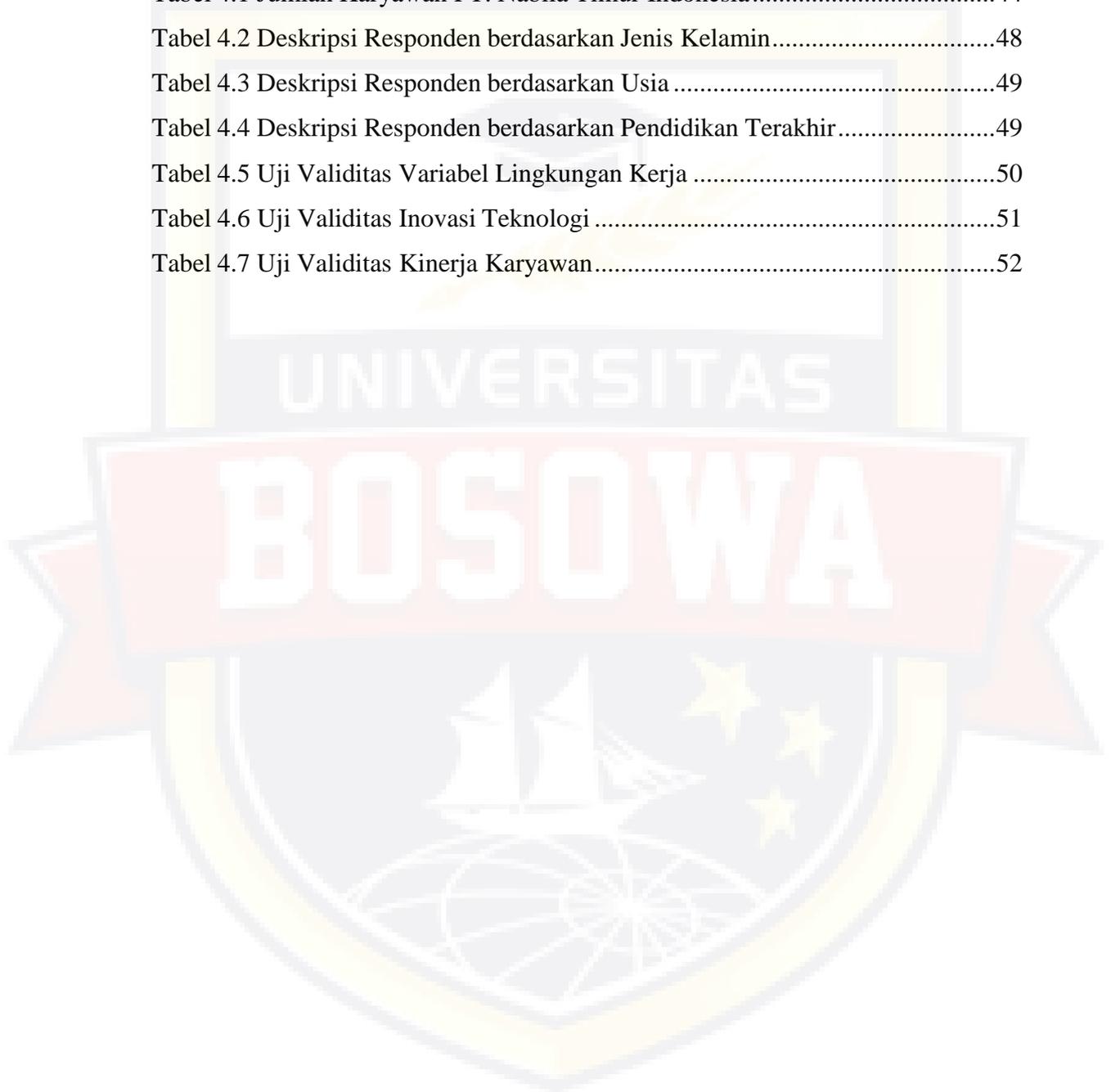
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
2.1 Kerangka Teori .....	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	6
2.1.3 Inovasi .....	16
2.1.4 Teknologi .....	22
2.1.5 Kinerja Karyawan .....	22
2.2 Kerangka Pikir .....	31
2.3 Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
3.1 Daerah Penelitian .....	33
3.1.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	33
3.2 Metode Pengumpulan Data .....	33
3.2.1 Observasi .....	33
3.2.2 Sampel .....	33

3.3	Jenis dan Sumber Data.....	35
3.3.1	Data Deskriptif.....	35
3.3.2	Penelitian Kuantitatif.....	35
3.4	Metode Analisis .....	36
3.5	Definisi Oprasional .....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>40</b>
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	40
4.1.1	Visi dan Misi PT. Nabila Timur Indonesia.....	41
4.1.2	Sejarah PT. Nabila Timur Indonesia .....	41
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Nabila Timur Indonesia.....	42
4.2	Deskripsi Data.....	47
4.2.1	Deskripsi Responden .....	48
4.3	Analisis Data .....	50
4.3.1	Analisis Regresi Berganda .....	52
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>57</b>
5.1	Kesimpulan .....	57
5.2	Saran .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>59</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>61</b>

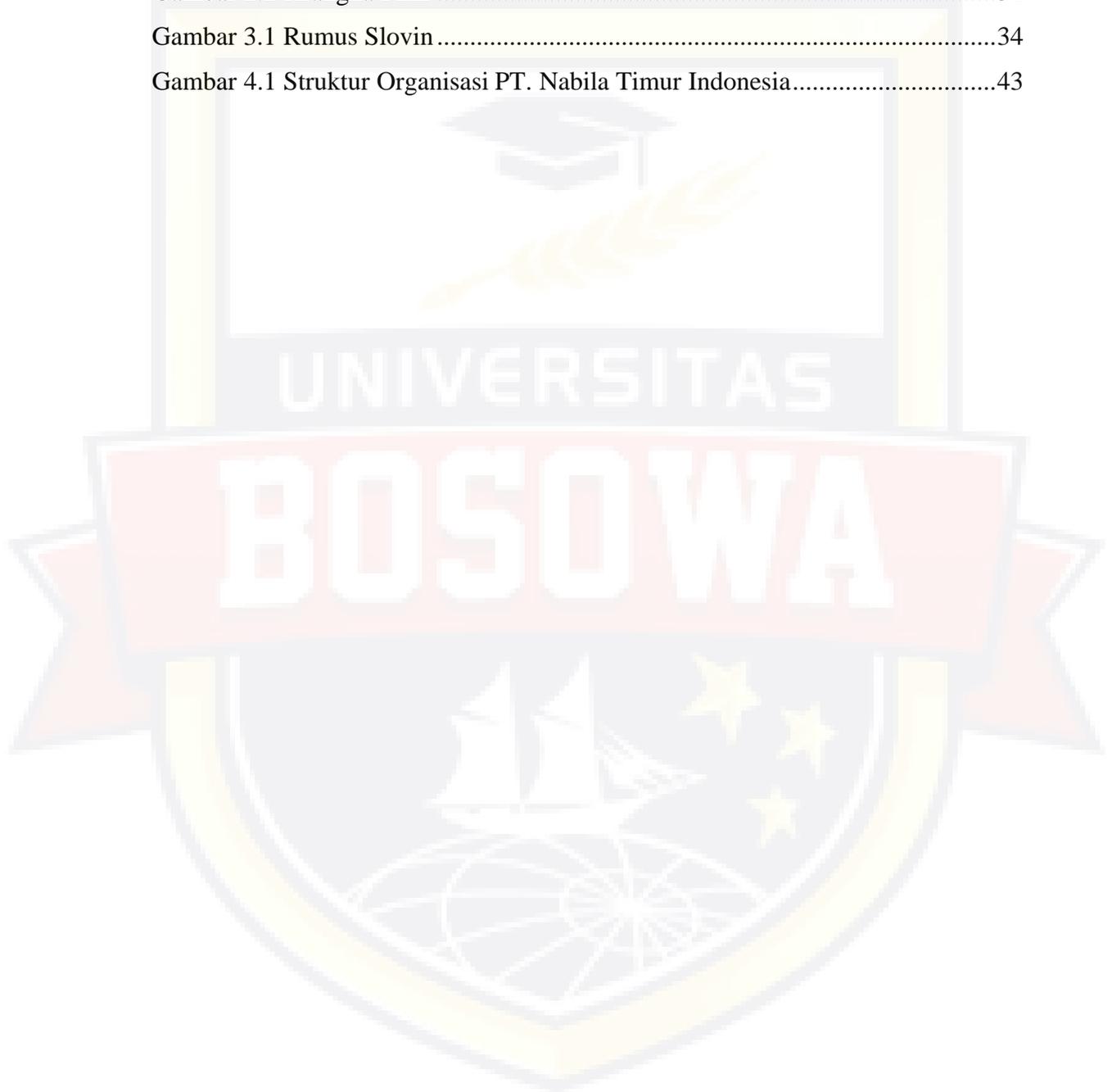
## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel dan Indikator .....	39
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan PT. Nabila Timur Indonesia.....	44
Tabel 4.2 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.3 Deskripsi Responden berdasarkan Usia .....	49
Tabel 4.4 Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	50
Tabel 4.6 Uji Validitas Inovasi Teknologi .....	51
Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	52



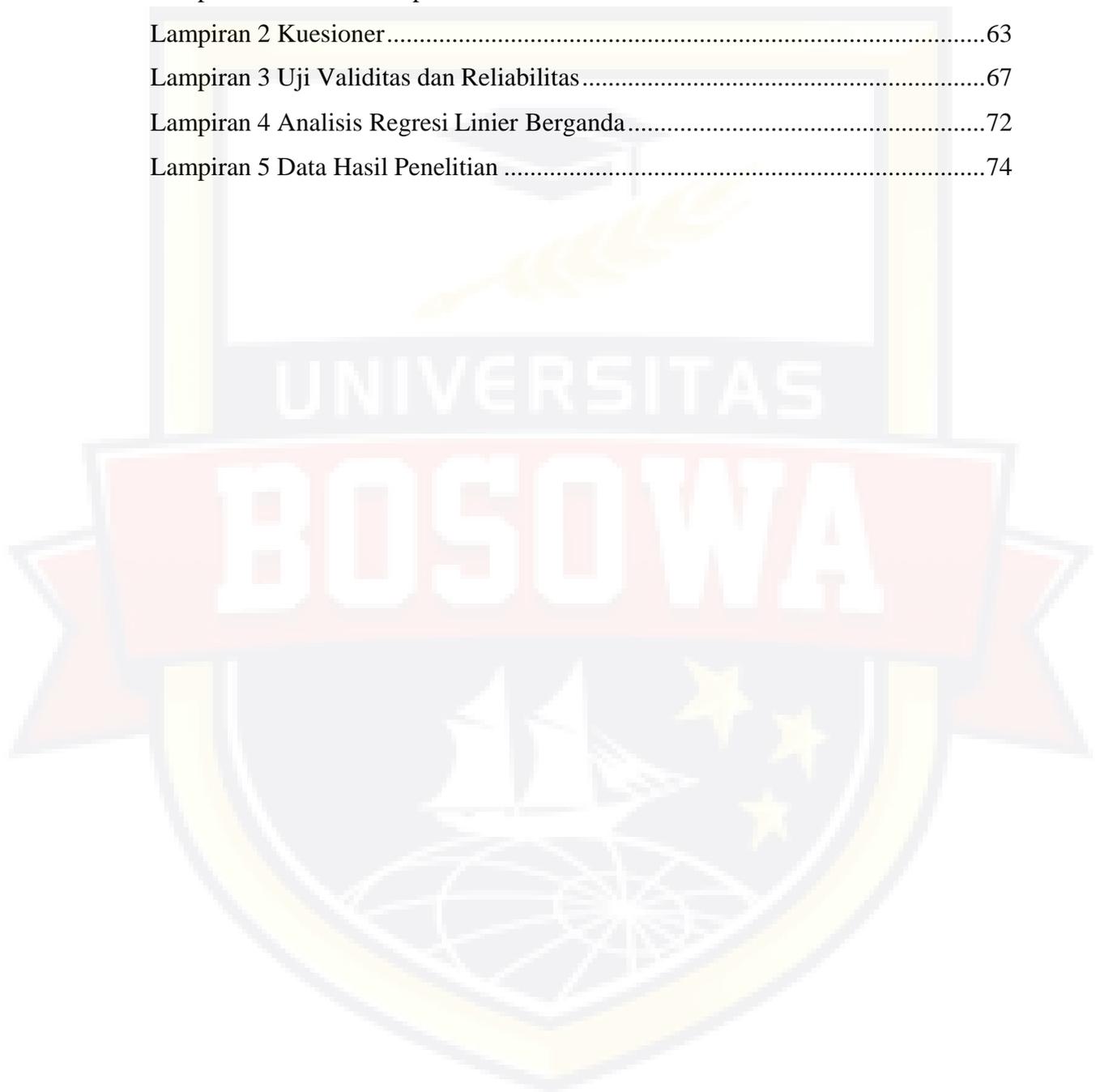
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Jenis-jenis Inovasi Carayannis, Samara dan Bokouros,2011 .....	18
Gambar 2.2 Krangka Pikir .....	31
Gambar 3.1 Rumus Slovin .....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Nabila Timur Indonesia.....	43



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Identitas Responden.....	62
Lampiran 2 Kuesioner.....	63
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	67
Lampiran 4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	72
Lampiran 5 Data Hasil Penelitian .....	74



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kegiatan perusahaan tentu merupakan bagian dari kegiatan ekonomis yang dilakukan oleh suatu organisasi, secara terbuka dan berkesinambungan, mengenai suatu barang (bergerak atau tidak bergerak), bersaing mutu dan untuk memperoleh laba sebagai tujuannya.

Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

Pengertian Perseroan Terbatas sudah diatur dalam undang-undang. Jadi sebaiknya kita mengacu pada sumber tersebut. Dan pengertian di atas adalah pengertian Perseroan Terbatas yang di ambil dari Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007

Atau dengan kata lain di dalam Perseroan Terbatas terdapat persekutuan saham atau modal dimana nantinya masing-masing pemegang saham akan memiliki tanggung jawab sebesar saham miliknya.

Dalam sektor usaha manapun, sumber daya manusia merupakan posisi strategi dari sasaran produksi dan pembangunan. Karena itu membangun sumber daya manusia hendaknya menjadi prioritas utama untuk mewujudkan cita-cita organisasi, yaitu sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, kemampuan dan motivasi yang memadai. Salah satu alasan utama seseorang menjadi

karyawan dalam suatu perusahaan adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhannya, atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya.

Kinerja dalam suatu perusahaan senantiasa diupayakan peningkatannya karna tidak saja membawa pengaruh langsung kepada perusahaan, namun berdampak terhadap peningkatan kemampuan karyawan.

Selain itu dalam hal ini lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik terlebih dahulu harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, dengan demikian akan mendukung tercapainya tujuan secara efektif dan efisiensi kerja di lingkungan perusahaan.

Seiring berkembangnya zaman yang lebih modern kita semua selalu disuguhkan setiap tahunnya dengan berbagai inovasi teknologi terbaru, perkembangan teknologi telah mengubah banyak aspek dalam kehidupan sehari-hari, sehingga apabila karyawan menguasai inovasi teknologi akan lebih mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugasnya di kantor.

Oleh karena itu ilmu teknologi sangat lah penting bagi manusia karena berpeluang memberikan manfaat yang lebih banyak di sejumlah bidang dan sektor.

Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan sangat lah penting untuk meningkatkan dan memajukan kualitas perusahaan, apabila kinerja karyawan meningkat maka perusahaan akan memperoleh dampak positifnya juga.

Untuk itu tindakan yang harus di lakukan dari pihak perusahaan untuk memperoleh karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang baik, yaitu

contohnya memberikan fasilitas yang baik ke pada karyawan

PT. Nabila Timur Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang telekomunikasi. Telekomunikasi adalah proses pemancaran, pengiriman, dan atau penerimaan dari setiap informasi dalam bentuk tanda-tanda, isyarat, tulisan, gambar, suara, dan bunyi melalui sistem kawat, optik, radio atau sistem elektromagnetik lainnya. Sistem telekomunikasi adalah seluruh unsur atau elemen baik infrastruktur telekomunikasi, perangkat telekomunikasi, sarana dan prasarana telekomunikasi, maupun peyelenggara telekomunikasi, sehingga komunikasi jarak jauh dapat dilakukan.

*Civil, Mechanical and Electrical Telecommunication equipment & commerce* bergerak di bidang jasa pelayanan telekomunikasi, jasa penyambungan atau pemasangan baru PLN, Rental genset, Pengadaan genset & sparepart, Civil, Mekanikal dan Elektrikal.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penguasaan Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nabila Timur Indonesia”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah. Apakah lingkungan kerja dan penguasaan inovasi teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nabila Timur Indonesi

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis, apakah lingkungan kerja dan penguasaan inovasi teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nabila Timur Indonesia?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Apabila tujuan penelitian dapat tercapai dan rumusan masalah dapat terwujud, maka diharapkan penelitian ini dapat berguna, baik secara akademis maupun secara praktis, Adapun kegunaan tersebut sebagai berikut:

#### **1.4.1 Manfaat secara Teoritis**

Hasil penelitian di harapkan memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan dalam mengaplikasikan atau menerapkan masalah yang di teliti, yaitu analisis pengaruh lingkungan kerja dan penguasaan inovasi teknologi terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Manfaat secara Akademis untuk penulis**

Salah satu kegunaan dari adanya sebuah penelitian adalah untuk akademis, baik untuk penulisnya itu sendiri maupun untuk penulis lain yang akan mengembangkan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan penguasaan inovasi teknologi terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.3 Manfaat secara Peraktis**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam kaitannya dengan pengaruh lingkungan kerja dan inovasi teknologi terhadap kinerja karyawan.

#### 1.4.4 Manfaat untuk Universitas terkhusus Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Salah satu kegunaan dari adanya penelitian untuk universitas terkhusus fakultas ekonomi dan bisnis adalah memperoleh pengetahuan baru terkait pengaruh lingkungan kerja dan penguasaan inovasi teknologi terhadap kinerja karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

Lingkungan kerja merupakan kehidupan psikologi, sosial dan fisik dalam perusahaan yang mempengaruhi pada pekerjaan di dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tentu tak lepas dari beragam kondisi lingkungan sekelilingnya, antara manusia dengan lingkungan adalah hubungan yang paling erat.

Teknologi adalah ilmu yang berhubungan dengan alat atau mesin-mesin yang diciptakan demi mempermudah manusia untuk menyelesaikan berbagai macam masalah atau pekerjaan yang terdapat di dunia ini. Penggunaan teknologi dalam dunia manusia, berawal dari adanya proses perubahan sumber daya alam menjadi berbagai macam alat sederhana.

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu pegerak utama atas kelancara jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik, mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan keadilan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis ataupun tidak tertulis. Dengan demikian disiplin kerja yang tinggi, maka tugas dan pekerjaannya akan lebih cepat selesai.

Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Manfaat SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top middle maupun lower.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya

#### **b) Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia**

1. Pengusaha: orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan atau keuntungan.
2. Karyawan: sumber daya manusia (karyawan atau *staff* atau *worker*) adalah inti utama dari sebuah perusahaan dan merupakan kekayaan utama suatu

perusahaan, karena tanpa adanya karyawan, manajemen tidak akan berjalan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan.

3. Pemimpin atau manajer: orang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinan untuk mengarahkan, memerintah, mengontrol orang lain serta yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh bawahannya.

### c) Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen seperti yang kita ketahui adalah ilmu yang memberikan kita pengetahuan tentang cara-cara menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan menggunakan orang lain. Oleh karenanya perlu mengetahui peranan MSDM sehingga dapat mengetahui pentingnya sumber daya manusia, yang merupakan inti dari manajemen itu sendiri.

1. Melakukan analisis jabatan, menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen (menetapkan penarikan, selesai) dan penempatan karyawan berdasarkan prinsip *the right man in the right place and the right man on the right job*.
3. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompetensi, memberikan insentif.
4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pensiun dan pemberhentian.

5. Mengatur program Pendidikan, Latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
6. Membangun komitmen kerja.
7. Mengsosialisasikan, melakukan dan mengevaluasi pelaksanaan K3
8. Menyelesaikan perselisihan antar karyawan atau perselisihan perburuhan.
9. Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan.
10. Meramalkan penawaran dan permintaan SDM pada masa yang akandatang.
11. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
12. Memonitor UU perburuhan dan kebijakan balas jasa perusahaan sejenis.
13. Memonitor perkembangan serikat buruh.

#### **d) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan umum menejemn sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer, atau manajer-manajer fungsional yang lain, adar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif.

4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

##### **1. Tujuan Sosial**

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhandantantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

## 2. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

## 3. Tujuan fungsional

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

## 4. Tujuan individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

### 2.1.2 Lingkungan Kerja

#### a) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (2013) Menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah elemen organisasi yang menjadi sistem sosial yang memiliki dampak kuat dalam membentuk sikap individu dalam organisasi dan dapat mempengaruhi prestasi.

Menurut Sumaatmadja (2013) Menurutnya, lingkungan kerja adalah terdiri atas lingkungan sosial, lingkungan alam dan lingkungan budaya

#### b) Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar perusahaan, tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pada umumnya lingkungan tidak dapat dikuasai oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa Lingkungan adalah segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam alam kehidupan yang senantiasa berkembang. Pengertian lain juga menyebutkan lingkungan adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.

### **c) Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

#### **(1) Faktor Fisik Atau Material**

Faktor fisik atau material seperti luas ruangan, kebersihan, penerangan, suhu udara, kelembaban, ventilasi ruang kerja dan peralatan kerja. Kondisi lingkungan fisik untuk yang bekerja di sebuah Gedung atau ruangan tertutup dapat diciptakan, diatur dan dikendalikan. Berbeda dengan yang bekerja diluar atau dilapangan, yang bersifat naturalistik (alamiyah) dan sebagaimana adanya.

#### **(2) Faktor Kimiawi**

Faktor ini seperti gas, uap, debu dan lain-lain, sebagaimana faktor pertama tersebut diatas untuk yang bekerja di dalam Gedung, dapat diatur dan dikendalikan, sedangkan yang ada diluar atau lapangan harus diterima sebagaimana adanya.

#### **(3) Faktor Biologis**

Yang terdapat di lingkungan kerja karena kehadiran makhluk organik, terutama manusia atau makhluk hidup lainnya yang menciptakan kesegaran dan

kenyamanan dalam bekerja atau sebaliknya. Misalnya pengaruh bau dalam melaksanakan berbagai jenis pekerjaan yang bersumber dari tumbuhan dan hewan yang digunakan dalam bekerja, baik yang hidup maupun yang mati, yang membusuk atau sisa-sisanya sebagai sampah organik. Faktor ini di lingkungan sesama karyawan sebagai makhluk hidup dapat berbentuk bau badan atau mulut, yang dapat mengurangi efektifitas dan efisiensi komunikasi untuk menciptakan dan membina Kerjasama dalam melakukan tugas sehari-hari.

#### (4) Faktor Fisiologis

Adalah kondisi lingkungan dan peralatan kerja yang berhubungan dengan postur tubuh, stamina atau daya tahan, konsentrasi, kelelahan, kenyamanan, dan kemudahan penggunaan peralatan dan lain-lain dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Faktor ini disebut juga faktorergonomic dalam desain pekerjaan yang fasilitas, peralatan, prosedur dan mekanismenya harus disesuaikan dengan kondisi karyawan. Misalnya baju pelindung yang tidak sempit dan kebesaran, peralatan yang ditempatkan sesuai dengan tinggi tubuh rata-rata agar mudah dijangkau, konstruksi peralatan kantor tidak menimbulkan sesuatu yang merugikan Kesehatan dan lain-lain.

#### (5) Faktor Psikologis Atau Mental

Adalah iklim atau suasana kerja yang tenang, menyenangkan atau sebaliknya yang bersumber dari interaksi atau sesama karyawan sebagai manusia atau makhluk sosial yang saling membutuhkan satu dengan yang lain, sesuai posisi masing-masing. Misal hubungan antara pegawai dengan atasan yang bebas dari

tekanan atau antara sesama karyawan yang diikuti saling pengertian, penerimaan, saling menghargai, menghormati dan suasana kekeluargaan, kepuasan kerja karena faktor upah dan perlakuan secara manusiawi. Kesempatan pengembangan diri, keterbukaan dalam pembinaan dan pengembangan karier dan lain-lain

#### **d) Indikator-indikator lingkungan kerja**

##### Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi di mana semua keadaan berbentuk fisik yang ada di dalam tempat kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung atau tidak langsung. Dengan hal ini, maka lingkungan kerja fisik bisa terlihat secara keseluruhan yang mengelilingi atau mempengaruhi individu di dalamnya. Dengan penjelasan ini, maka terlihat jelas kalau lingkungan kerja fisik berfokus kepada benda-benda yang ada di sekitar karyawan saat bekerja di kantor. Dari benda-benda tersebut, maka bisa mempengaruhi para karyawan juga.

##### 1. Pewarnaan

Tidak dapat dipungkiri, warna yang ada di sebuah ruangan pasti mempengaruhi suasana di dalamnya. Demi bisa mendapatkan suasana yang tepat, maka penggunaan warna yang lembut di lingkungan kerja terbilang wajib, khususnya di bagian warna dinding ruang kerja.

##### 2. Penerangan

Jika tidak ada penerangan yang mencukupi, maka suasana ruangan akan terlihat muram. Selain itu karyawan bisa terbawa suasana tersebut dan malah malas-malasan. Dengan kondisi itu, maka sebaiknya siapkan penerangan sebaik mungkin agar bisa membuat karyawan lebih optimal dalam bekerja.

### 3. Udara

Sirkulasi udara yang baik memang diperlukan agar bisa menunjang fisik karyawan. Selain itu, suhu udara di dalam ruangan juga harus diperhatikan. Jangan sampai terlalu panas ataupun terlalu dingin karena pastinya bisa mempengaruhi kinerja karyawan juga.

### 4. Suara Bising

Jangan sampai ada suara bising yang bisa mengganggu para karyawan saat sedang bekerja. Karena itu, suasana tenang harus ditonjolkan di dalam ruangan. Gangguan suara bising dari luar ruangan pun juga bisa terjadi. Itulah yang harus diperhatikan oleh perusahaan dengan mengendalikan suara bising tersebut.

### 5. Ruang Gerak

Karyawan harus bisa memiliki ruang gerak yang baik di ruangan kerja. Jangan sampai terlalu banyak ruang di dalam ruangan tersebut. Jika terlalu banyak, maka ruang gerak akan terbatas dan tidak dapat memberikan kenyamanan juga.

### 6. Keamanan

Siapapun pastinya ingin mendapatkan rasa aman. Dengan hal ini, maka perlu petugas keamanan yang bekerja dengan baik. Selain itu, para karyawan juga harus bisa menjaga keamanan masing-masing juga.

Kesadaran akan keamanan harus ada di dalam lingkungan tersebut. Jika tidak ada rasa aman, maka karyawan juga tidak akan nyaman dalam bekerja.

### 7. Kebersihan

Siapa yang suka dengan lingkungan kotor? Pastinya tidak ada. Hal inilah yang membuat kebersihan di lingkungan kerja harus dipenuhi. Dengan kebersihan yang

ada, maka karyawan bisa merasa nyaman dalam bekerja.

#### Lingkungan Non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja di dalam perusahaan tersebut. Bisa dari hubungan atasan dengan bawahan. Bisa juga hubungan sesama rekan kerja, serta hubungan sesama bawahan. Tentu saja lingkungan kerja non fisik itu penting. Jika tidak ada lingkungan kerja non fisik yang baik, maka akan berpengaruh terhadap hubungan antar karyawan. Efeknya bisa terjadi saling bermusuhan hingga menjatuhkan sama lain. Pekerjaan pun juga tidak bisa dilakukan secara optimal juga.

##### 1. Tanggung jawab kerja

Dengan tanggung jawab kerja, maka karyawan tahu apa saja tanggung jawab mereka selama berada di dalam perusahaan. Dimulai dari tugas kerja, hasil kerja, hingga sikap yang mereka tampilkan di dalam.

##### 2. Struktur kerja

Struktur kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memang sudah berada di dalam struktur kerja serta organisasi yang baik.

Dengan begitu, pekerjaan yang ada sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan juga.

##### 3. Kelancaran komunikasi

Komunikasi adalah bagian yang penting di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan begitu, karyawan harus merasa ada komunikasi yang baik, lancar, serta terbuka di antara rekan kerja hingga atasan.

##### 4. Kerja sama antar kelompok

Karyawan harus merasa adanya kerja sama antar kelompok yang baik. Inilah yang membuat pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih lancar dan mudah.

### **2.1.3 Inovasi**

#### **a) Pengertian Inovasi**

Menurut Troll (2017) inovasi dapat diartikan sebagai pengelolaan semua aktivitas yang meliputi dalam proses generasi ide, pengembangan teknologi, proses produksi dan pemasaran produk, proses manufaktur atau peralatan yang baru (atau yang diperbaharui). Definisi inovasi sebagai proses manajemen juga menawarkan perbedaan antara inovasi dan produk, yang merupakan hasil akhir dari inovasi.

#### **b) Indikator Inovasi**

Menurut Stephen P. Robbins & Mary Coulter (2010) ada tiga rangkaian variabel yang merangsang inovasi: struktur, budaya, dan praktik sumber daya manusia organisasi itu sendiri.

Penelitian terhadap dampak variabel struktur pada inovasi:

1. Ketersediaan sumber daya yang kaya memberikan pondasi utama bagi inovasi
2. Komunikasi yang sering antar unit-unit membantu menghancurkan penghambat-penghambat inovasi
3. Organisasi yang inovatif berupaya meminimalisasi ketekanan waktu yang minimal atau ekstrem terhadap kegiatan kreatif
4. Kinerja kreatif seorang karyawan diperkaya ketika suatu struktur organisasi secara eksplisit mendukung kreatifitas

Penelitian terhadap dampak variabel budaya pada inovasi:

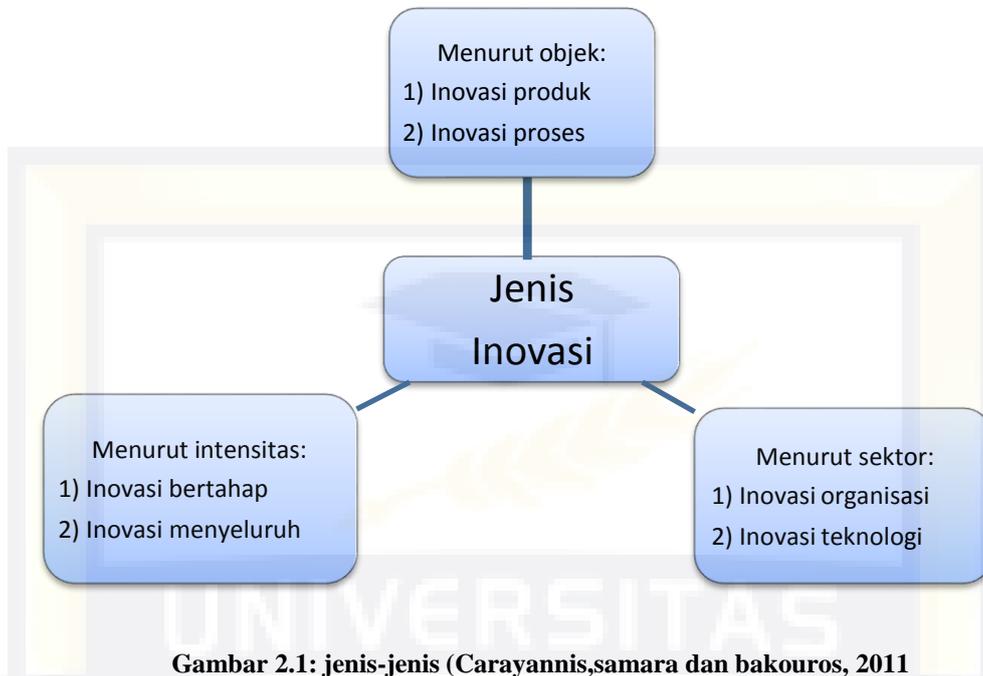
1. Menerima ambiguitas
2. Menoleransi resiko
3. Menoleransi konflik
4. Berfokus pada hasil bukan cara
5. Berfokus pada sistem terbuka

Penelitian terhadap dampak variabel sumber daya pada inovasi:

1. Organisasi yang inovatif secara aktif memajukan pelatihan dan pengembangan anggota mereka agar pengetahuan mereka berkembang
2. Memberikan keamanan kerja yang tinggi kepada karyawan untuk mengurangi kecemasan akan dipecat akibat melakukan kesalahan, dan mendorong individu menjadi pejuang ide

**c) Jenis-Jenis Inovasi**

Inovasi merupakan salah satu elemen penting yang dibutuhkan oleh wirausahawan untuk mempertahankan bisnisnya. Inovasi dapat dibedakan dalam berbagai jenis tergantung pada objek, sektor yang dirujuknya, serta ruang lingkup atau intensitasnya. Jenis-jenisnya inovasi ini tidak independent satu sama lainnya. Beberapa inovasi dapat saja melibatkan berbagai jenis inovasi sekaligus. (Carayannis, Samara dan Bakouros. 2011) mengklasifikasikan inovasi ke dalam tiga kelompok sebagai berikut:



Gambar 2.1: jenis-jenis (Carayannis,samara dan bakouros, 2011

1. Menurut objek, inovasi dapat dibedakan atas:

a) Inovasi produk atau layanan

Inovasi produk atau layanan mengacu pada kasus ketika suatu perusahaan memperkenalkan produk baru di pasar atau menyediakan layanan baru.

b) Inovasi proses

Inovasi proses terjadi ketika perusahaan memasukkan unsur- unsur baru dalam proses produksinya atau operasinya, yang digunakan untuk produksi suatu produk atau penyediaan suatu proses.

2. Menurut sektor yang dirujuknya, inovasi terbagi atas:

a. Inovasi administratif atau organisasi

Inovasi administratif atau organisasi muncul di sektor administrasi dan mempengaruhi sistem organisasi suatu perusahaan, yang terdiri dari eksekutif bisnis dan hubungan dia antara mereka. Dengan kata lain, inovasi administrasi

adalah pengenalan sistem administrasi baru atau proses administrasi baru: ia tidak memperkenalkan produk atau layanan baru, tetapi secara tidak langsung mempengaruhi pengenalan atau proses produksinya.

b. Inovasi teknologi

Inovasi teknologi berkaitan dengan sektor teknologi suatu perusahaan, yang terdiri dari peralatan dan prosedur transformasi bahan mentah dan informasi menjadi produk atau layanan. Inovasi teknologi mengacu pada penciptaan, peningkatan dan perluasan prosedur yang ditopang oleh produk. Inovasi teknologi dapat merujuk pada pengadopsian ide baru yang berkaitan dengan produk atau layanan baru, atau pengenalan elemen baru dalam proses produksi atau penyediaan layanan suatu perusahaan.

3. Menurut intensitas dan ruang lingkup, inovasi terbagi atas:

a. Inovasi bertahap

Inovasi bertahap menyebabkan penyimpangan yang relatif kecil dari perubahan yang dilakukan. Inovasi bertahap dilakukan untuk meningkatkan produk atau prosedur lama, tanpa mengintervensi struktur dan strategi perusahaan yang ada.

b. Inovasi menyeluruh

Inovasi menyeluruh membawa perubahan mendasar dalam aktivitas perusahaan dan menyebabkan penyimpangan yang signifikan dari perubahan yang dilakukan. Inovasi menyeluruh memberi momentum untuk aktivitas bisnis baru, strategi dan struktur dan memperkenalkan produk yang sama sekali baru.

c. Karakteristik Inovasi

Karakteristik inovasi merupakan karakteristik yang akan menentukan tingkat adopsi seseorang terhadap inovasi. Karakteristik inovasi dapat diklasifikasikan ke dalam tiga aspek (Carayannis, Samara dan Bakouros, 2011) yaitu:

1. Aspek produk

Inovasi produk terjadi ketika ada produk baru atau yang lebih baik diluncurkan di pasar. Parameter yang diamati dalam aspek ini sebagai berikut:

- a) Permintaan pasar
- b) Tingkat resonansi
- c) Penggunaan optimal dari kondisi yang ada
- d) Harga atau nilai
- e) Kepatuhan terhadap regulasi
- f) Keaslian
- g) Tawaran perbaikan
- h) Cakupan kebutuhan operasional
- i) Estetis
- j) Kepatuhan pada aturan kekayaan intelektual

2. Aspek proses

Inovasi proses adalah pengenalan proses baru dalam pengembangan produk atau peningkatannya. Parameter yang diamati dalam aspek ini sebagai berikut:

- a) Riset pasar
- b) Koneksi ke pelanggan sasaran
- c) Akses ke teknologi baru
- d) Metodologi pembiayaan

- e) Kepatuhan terhadap regulasi
  - f) Teknik pengembangan ide
  - g) Teknik perbaikan
  - h) Penekanan pada pemenuhan kebutuhan operasional
  - i) Fokus pada estetika dalam desain
  - j) Prosedur formal untuk melindungi hak cipta
3. Aspek Manajemen (Organisasi)

Pengenalan terhadap perubahan yang terjadi dalam administrasi dan organisasi merupakan inovasi administratif yang melengkapi aspek pertama.

Parameter yang diamati dalam aspek ini sebagai berikut:

- a) Studi kelayakan
- b) Prosedur formal untuk memastikan komunikasi dengan pelanggansasaran
- c) Prosedur formal untuk menerapkan teknologi terbaik
- d) Pengendalian biaya
- e) Kontrol kualitas
- f) Budaya organisasi
- g) Pengendalian kuantitatif dengan kriteria untuk menilai peningkatan teknologi, bahan, fungsi dan kegunaan baru
- h) Pengendalian kuantitatif dengan kriteria tingkat kepuasan fungsional kebutuhan
- i) Proses pemasaran dan kontrol kualitas untuk aspek estetika produk
- j) Kontrol formal untuk melindungi hak cipta

## **2.1.4 Teknologi**

### **a) Pengertian Teknologi**

Menurut Miarso (2007) Teknologi merupakan suatu bentuk dari proses yang meningkatkan nilai tambah. Proses yang berjalan bisa menggunakan atau menghasilkan produk-produk tertentu, yang mana produk yang tidak terpisah dari produk yang sudah ada. Hal tersebut menyatakan bahwa teknologi ialah bagian integral dari yang terkandung dalam sistem tertentu

### **b) Hubungan antara Teknologi dan Masyarakat**

Hubungan antara teknologi dan masyarakat merupakan sebuah siklus yang saling terkait, saling bergantung, dan saling mempengaruhi, dimana ide pembuatan dan pemanfaatan teknologi berasal dari manusia yang ketika telah diperkenalkan atau dipromosikan, masyarakat akan merasakan dampak negatif dan positif teknologi yang kemudian mempengaruhi kehidupan, baik dari segi struktur sosial, budaya, hingga ekonomi masyarakat.

## **2.1.5 Kinerja Karyawan**

### **a) Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017:67) adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, atau dengan kata lain hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin baik kinerja organisasi tersebut dalam pencapaian visi dan misi organisasi.

Kinerja merupakan suatu yang harus dibangun secara berkelanjutan secara keseluruhan. Manajemen berbasis kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang tercapai oleh individu atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada periode tertentu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja bahwa usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi dan dapat meningkatkan organisasi serta mengoptimalkan potensi karyawan.

Menurut Abdurrahman (2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut Handoko (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

#### **b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Didalam suatu perusahaan kinerja seseorang karyawan dengan karyawan lainnya sangat berbeda-beda tergantung keahlian dan keterampilan yang ia miliki dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang di dapatkan karyawan disaat mereka bekerja, dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil yang terbaik

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2010) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dalam komitmen individu.
- 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan oleh *team leader*.
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
- 4) *Sytem factors*, ditunjukkan oleh adanya *system* kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
- 5) diberikan organisasi
- 6) *Conteetual or situation factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perusahaan lingkungan internal dan eksternal.

**c) Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

- (1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- (2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- (3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu

yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- (4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- (5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

#### **d) Cara Untuk Meningkatkan Kinerja**

##### **(1) Diagnosis**

Suatu diagnose berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik - tekniknya :refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar - komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar -dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab - penyebab kinerja.

##### **(2) Pelatihan**

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

##### **(3) Tindakan**

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa

dorongan untuk menggunakannya. Analisaatribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap - tahap penilaian kinerja formal.

#### **e) Penilaian Kinerja**

Adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja individu atau tim. Penilaian kinerja adalah faktor penting untuk kesuksesan manajemen kinerja, karena mencerminkan secara langsung rencana strategik organisasi. Meskipun evaluasi dalam kinerja pada sebagian perusahaan tetap pada karyawan individual, sistem penilaian yang efektif akan mengevaluasi prestasi dan menginisiasi rencana untuk pengembangan, tujuan, dan sasaran. Penilaian kinerja seringkali menjadi aktivitas yang tidak disukai dan negatif serta dianggap tidak memerlukan keahlian. Penilaian kinerja memiliki banyak kegunaan dalam persaingan pasar yang semakin mengglobal ini. Mengembangkan sistem penilaian kinerja yang efektif akan terus menjadi prioritas tinggi bagi manajemen. Penilaian kinerja lebih digunakan sebagai alat untuk mempengaruhi kinerja.

#### **f) Penggunaan Penilaian Kinerja**

##### **(1) Perencanaan sumber daya manusia**

Dalam menilai sumber daya manusia perusahaan, data harus tersedia untuk mengidentifikasi mereka yang memiliki potensi untuk dipromosikan. Melalui penilaian, dapat ditemukan bila terdapat kekurangan karyawan yang siap untuk memasuki manajemen. Rencana dapat disusun dengan menekankan lebih besar pada pengembangan manajemen.

##### **(2) Perekrutan dan seleksi**

Nilai hasil evaluasi kinerja dapat membantu memprediksi kinerja para

pelamar kerja. Data tersebut dapat dijadikan tolak ukur untuk mengevaluasi respon yang diberikan pelamar melalui wawancara keperilakuan.

### (3) Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan kinerja harus mengidentifikasi kebutuhan spesifik seorang karyawan akan pelatihan dan pengembangan. Program pelatihan dan pengembangan dapat dikembangkan sehingga memungkinkan orang-orang untuk membangun kekuatan dan meminimalkan kekurangan mereka. Penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan akan lebih tepat jika data penilaian tersedia

### (4) Perencanaan dan pengembangan karir

Perencanaan dan pengembangan karir dapat dilihat dari sudut pandang individual maupun organisasional. Data penilaian kinerja penting dalam menilai kekuatan dan kelemahan karyawan dalam menentukan potensi seseorang. Manajer menggunakan informasi tersebut untuk memberi konsultasi pada bawahan dan membantu mereka untuk mengembangkan dan mengimplementasikan rencana karir mereka.

### (5) Program kompensasi

Hasil penilaian kinerja memberi sebuah dasar untuk membuat keputusan rasional yang berkenaan dengan penyesuaian bayaran. Memberi imbalan pada perilaku yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi adalah jantung dari perencanaan strategik perusahaan. Untuk mendorong kinerja yang baik, perusahaan harus merancang dan mengimplementasikan sistem penilaian kinerja yang handal dan kemudian memberikan imbalanyang layak bagi karyawan dan tim yang paling produktif.

#### (6) Hubungan ke karyawan internal

Data penilaian kinerja sering digunakan untuk membuat keputusan di beberapa bidang hubungan ke karyawan internal, mencakup promosi, demosi, pemberhentian, pemutusan hubungan kerja, dan transfer. Ketika karyawan bekerja dibawah kesepakatan kerja, senioritas menjadi dasar untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Namun, ketika manajemen memiliki fleksibilitas yang lebih besar, catatan kinerja karyawan umumnya menjadi kriteria yang lebih relevan.

#### (7) Penilaian potensi karyawan

Perusahaan mencoba menilai potensi karyawan dengan menilai kinerja karyawannya. Meski perilaku masa lalu merupakan prediksi yang terbaik atas perilaku pada masa yang akan datang, kinerja karyawan pada masa lalu tidak dapat digunakan menjadi indikator yang akurat mengenai kinerja masa yang akan datang pada level yang lebih tinggi atau pada posisi yang berbeda. Perusahaan harus membedakan penilaian kinerja yang berfokus pada perilaku masa lalu, dengan penilaian profesi yang berorientasi pada masa yang akan datang.

#### **g) Faktor-Faktor Lingkungan Penilaian Kerja**

Banyak faktor eksternal dan internal yang dapat mempengaruhi proses penilaian kinerja. Serikat pekerja adalah salah satu faktor eksternal yang bisa mempengaruhi proses penilaian perusahaan. Serikat pekerja sejak dulu telah menekankan senioritas sebagai dasar promosi dan kenaikan bayaran. Serikat-serikat tersebut bisa menentang keras penggunaan sistem penilaian kinerja rancangan pihak manajemen untuk tujuan-tujuan tersebut.

Faktor-faktor dalam lingkungan internal juga bisa mempengaruhi proses

penilaian kinerja. Budaya korporat perusahaan bisa membantu atau bahkan menghambat proses tersebut. Budaya yang tidak saling percaya tidak akan memberikan lingkungan yang dibutuhkan untuk mendorong kinerja tinggi oleh individu atau tim.

#### **h) Tanggung Jawab Penilaian**

##### **(1) Atasan langsung**

Atasan langsung seorang karyawan biasanya merupakan pilihan paling umum untuk menilai kinerja.

##### **(2) Bawahan**

Evaluasi para manajer oleh para bawahan layak dan diperlukan. Perusahaan beralasan bahwa bawahan ada pada posisi yang sangat bagus untuk melihat efektivitas manajerial atasan mereka.

##### **(3) Rekan kerja dan anggota tim**

Kekuatan utama menilai kinerja menggunakan rekan kerja adalah bahwa mereka bekerja secara dekat dengan karyawan yang dievaluasi dan memiliki perspektif yang tidak terdistorsi mengenai kinerja tertentu terutama dalam penugasan tim.

##### **(4) Penilaian diri sendiri**

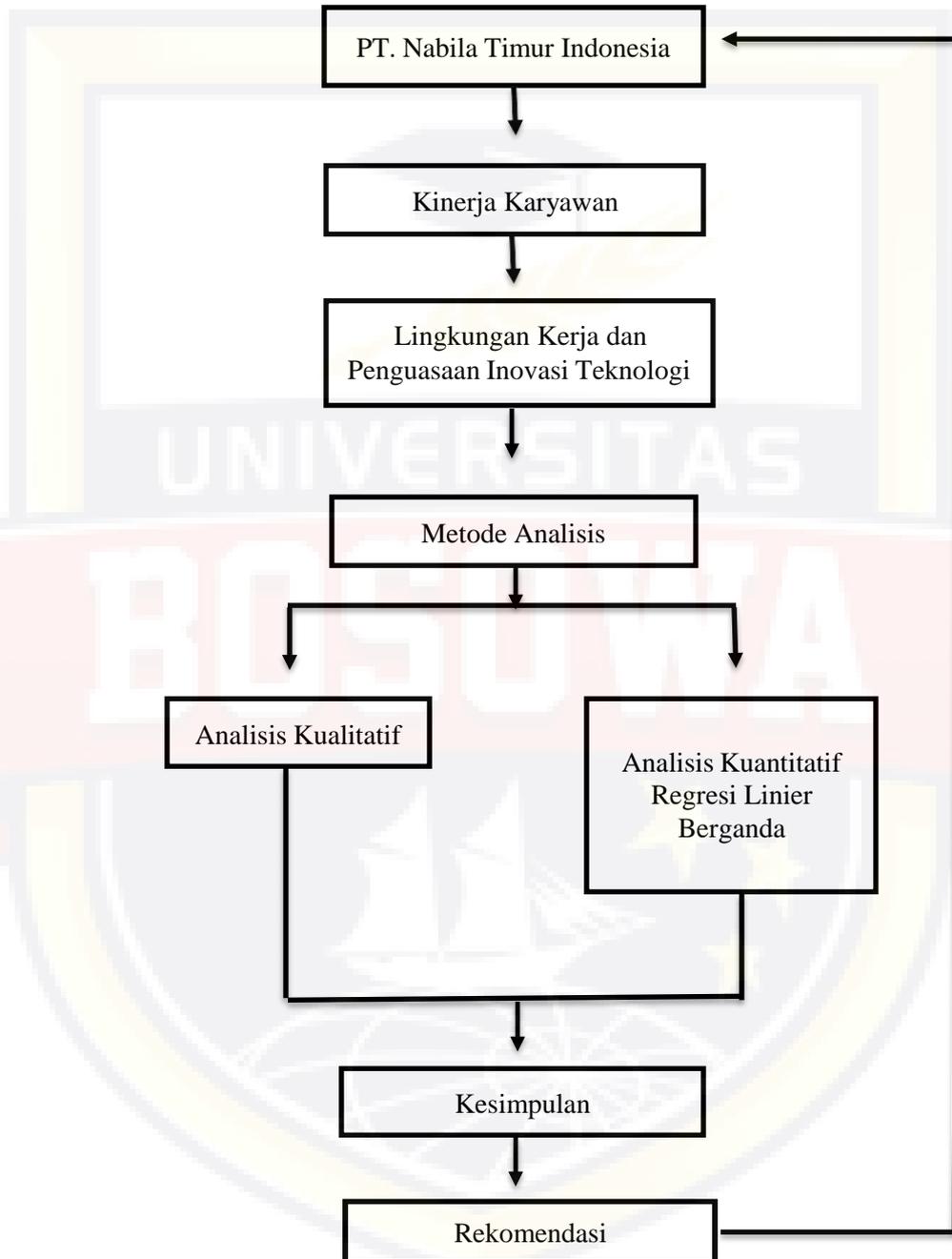
Jika para karyawan memahami tujuan mereka dan kriteria yang digunakan untuk evaluasi, mereka ada pada posisi yang baik untuk menilai kinerja mereka sendiri. Banyak orang yang mengenal dengan baik apa yang dikerjakan dan apa yang dapat mereka perbaiki.

##### **(5) Penilaian pelanggan**

Perilaku pelanggan menentukan tingkat kesuksesan perusahaan. Organisasi menggunakan pendekatan ini karena pendekatan tersebut menunjukkan komitmen perusahaan kepada pelanggan, memaksa karyawan untuk bertanggung jawab, dan mendorong adanya perubahan



## 2.2 Kerangka Pikir



Gambar: 2.2 Kerangka Pikir

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis bahwa: Diduga lingkungan kerja dan Inovasi Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Daerah Penelitian**

##### **3.1.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Nabila Timur Indonesia yang beralamat di Jl. Cendrawasih No. 376 Makassar.

Waktu penelitian dilaksanakan selama 5 bulan dimulai pada bulan November 2021 sampai dengan bulan Maret 2022

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

##### **3.2.1 Observasi**

Terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

##### **3.2.2 Sampel**

Sampel adalah bagian besar dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan maka peneliti menggunakan metode *sampling simple random sampling*.

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Skala likert atau ordinal digunakan dalam penelitian ini untuk

mengukur sikap, pendapat, dan persepsi karyawan atau responden pada PT. Nabila Timur Indonesia tentang variabel Lingkungan Kerja, variabel Inovasi Teknologi, dan variabel Kinerja Karyawan. Ada 4 pilihan jawaban pada setiap itemper, yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 4
2. Jawaban Setuju (S) : diberi skor 3
3. Jawaban Kurang Setuju (KS) : diberi skor 2
4. Jawaban Tidak Setuju ( TS) : diberi skor 1

Sugiyono (2017:81). Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5%. Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Gambar 3.1 : Rumus Slovin

n = jumlah sampel yang di cari

N = jumlah populasi

e = margin eror yang ditoleransi

$$n = N/1+(e)^2$$

$$\text{Sampel} = 239/1+(239 \times 5\% ^2)$$

$$\text{Sampel} = 239/1+(239 \times (0,05)^2)$$

$$\text{Sampel} = 239/1+(239 \times 0,0025)$$

$$\text{Sampel} = 239/(1+5)$$

$$\text{Sampel} = 239/6$$

$$\text{Sampel} = 39,833$$

Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini akan di uji validitas dan

reabilitasnya sebelum dan sesudah penelitian Uji Validitas dilakukan untuk menguji keakuratan kuesioner penelitian, sedangkan uji reabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/konsistensi kuesioner penelitian (Suryabrata,2004). Peneliti akan melakukan Uji Validitas dengan menggunakan *Software* SPSS Versi 25.0 , dari perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Menurut Ghazali (2013:47), suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui sejauh mana reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini digunakan pendekatan konsistensi interval dengan menghitung koefisien *Cronbach's Alpha*, menurut Ghazali (2013:48), instrument dikatakan reliabel jika koefisien *Cronbach' Alpha* > 0,6.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Data Deskriptif**

Metode penelitian Deskriptif adalah merupakan metode yang menggambarkan, dan menjelaskan fenomena sosial yang menjadikan subjek penelitian.

#### **3.3.2 Penelitian Kuantitatif**

Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen

penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2017:8)

### **3.4 Metode Analisis**

#### **1. Analisis Deskriptif**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah data deskriptif dan penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2017:8)

Metode penelitian Deskriptif adalah merupakan metode yang menggambarkan, dan menjelaskan fenomena sosial yang menjadikan subjek penelitian.

Penelitian Deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan masing- masing variable dan korelasi bertujuan mengkaji hubungan antar variabel. Pada penelitian ini peneliti ingin melakukan pengkajian antar variabel; lingkungan kerja dengan variabel inovasi teknologi pada PT Nabila TimurIndonesia.

#### **2. Analisis Regresi Linier Berganda**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk memecahkan permasalahan penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variable independen (Lingkungan Kerja dan Inovasi Teknologi) terhadap variable dependen (Kinerja Karyawan). Bentuk umum persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\beta_0$  = Konstanta

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Inovasi Teknologi

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

Inovasi Teknologi = Error term

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan software SPSS Versi 25.0. Hasil regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

1. Jika nilai P value (sig)  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
2. Jika nilai P value (sig)  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

### 3.5 Definisi Oprasional

Definisi operasional adalah dimensi penelitian yang menyediakan data bagi peneliti untuk mengetahui bagaimana metode dalam mengukur atau menilai variabel. DO atau definisi operasional merupakan panduan yang benar dalam menakar sebuah variabel, yang mana akan menolong peneliti dalam mempertimbangkan variabel yang setara.

#### 1) Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh

karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

## 2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di PT. Nabila Timur Indonesia, dilihat secara fisik ataupun non fisik, secara fisik misalnya pemilihan warna ruangan yang baik sehingga membuat karyawan merasa nyaman untuk bekerja, penerangan yang baik sehingga karyawan mengerjakan tugasnya dengan baik, kebersihan di setiap ruangan yang terjaga sehingga membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja, secara non fisik misalnya, hubungan antara karyawan terjalin sangat baik sehingga menciptakan kekompakan dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab.

## 3) Inovasi Teknologi

Inovasi teknologi di PT. Nabila Timur Indonesia, di lihat secara langsung, cukup baik, contohnya yang sudah di terapkan yaitu absen karyawan menggunakan *finger* absen keuntungan dari *finger* absen adalah bisa melacak absen tepat waktu dan kehadiran bukan hanya itu *finger* absen juga bisa menjadi titik berangkat untuk memperbaiki manajemen waktu di perusahaan.

## 4) Kinerja Karyawan

Menurut Abdurrahman (2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

**Table 3.1**  
**Definisi Oprasional Variabel dan Indikator**

Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan kerja ( $X_1$ )	Pewarnaan	Skala
	Penerangan	Liket
	Udara	(sekor
	Suara bising	1,2,3,4)
	Ruang gerak	
	Keamanan	
	Kebersihan	
	Tanggung jawab	
	Struktur kerja	
	Kelancaran komunikasi	
Kerjasama antar kelompok		
Inovasi teknologi ( $X_2$ )	Struktur	Skala Liket
	Budaya	(1,2,3,4)
	Sumber daya	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kuantitas	Skala Liket
	Ketetapan waktu	(1,2,3,4)
	Efektivitas	
	Kemandirian	

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Nabila Timur Indonesia perusahaan yang bergerak di bidang *Civil, Mecahanical and Electrical Telecommunication equipment & commerce* Berjalan dalam era informasi dan komunikasi menuntut peningkatan pengetahuan dan teknologi yang harus didukung oleh beberapa elemen yang saling terkait.

*Civil, Mecahanical and Electrical Telecommunication equipment & commerce* bergerak di bidang jasa pelayanan telekomunikasi, jasa penyambungan atau pemasangan baru PLN, Rental genset, Pengadaan genset & sparepart, *Civil, Mecahanical dan Electrical*.

Lingkungan kerja di PT. Nabila Timur Indonesia, dilihat secara fisik ataupun non fisik, secara fisik misalnya pemilihan warna ruangan yang baik sehingga membuat karyawan merasa nyaman untuk bekerja, penerangan yang baik sehingga karyawan mengerjakan tugasnya dengan baik, kebersihan di setiap ruangan yang terjaga sehingga membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja, secara non fisik misalnya, hubungan antara karyawan terjalin sangat baik sehingga menciptakan kekompakan dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab.

Inovasi teknologi di PT. Nabila Timur Indonesia, di lihat secara langsung, cukup baik, contohnya yang sudah di terapkan yaitu absen karyawan menggunakan *finger* absen keuntungan dari *finger* absen adalah bisa melacak absen tepat waktu dan kehadiran bukan hanya itu *finger* absen juga bisa menjadi titik

berangkat untuk memperbaiki manajemen waktu di perusahaan.

#### **4.1.1 Visi dan Misi PT. Nabila Timur Indonesia**

**Visi:**

Nabila Timur Indonesia sebagai perusahaan yang berkemampuan dan berorientasi global menjadi inspirasi atas solusi yang ingin dicapai.

**Misi:**

1. Mengembangkan wawasan dan penciptaan kualitas sumber daya manusiadisegala bidang.
2. Menciptakan kemandirian dalam bekerja.
3. Meningkatkan kualitas pelayanan dan daya saing institusi publik dengansistem kerja yang efisien dan efektif.
4. Menggalang kerja sama yang positif dengan berbagai pihak dalam mencapaitujuan bersama

#### **4.1.2 Sejarah PT. Nabila Timur Indonesia**

PT. Nabila Timur Indonesia Didirikan sejak tahun 2004 Oleh bapak H. Nasri S Beta Di Makassar, Sulawesi selatan, dari tahun 2004 PT. Nabila Timur Indonesia sudah bekerjasama dengan Telkomsel dan PLN, dan sudah menangani 4 cluster yaitu:

1. Palu
2. Ternate
3. Bitung, dan bitung kepulauan\
4. Luwuk banggai

Perkembangan kemajuan pembangunan di Indonesia Wilayah Timur dalam

peningkatan pelayanan masyarakat khususnya dibidang sarana prasarana, pelayanan jasa pekerjaan technical, menjadi dasar pemikiran berdirinya Perusahaan Nabila Timur Indonesia pada tanggal 28 September 2005 , yang diharapkan dapat menjadi “*inspired by your solutions*” bagi siapapun pihak dan institusi dalam pemecahan masalah yang dihadapi secara efisien dan efektif.

PT. Nabila Timur Indonesia adalah transformasi dari CV Natindo yang sudah tidak beroperasi sejak 2015, karena semua dana perusahaan sudah di ahlikan ke PT. Nabila Timur Indonesia.

Berangkat dari persoalan tersebut, kehadiran „Nabila Timur Indonesia“ sebagai salah satu perusahaan lokal diharapkan dapat membuka lapangan kerja bagi anak bangsa, dalam peningkatan potensi kualitas Sumber Daya Manusia yang profesional untuk dapat ikut berpartisipasi demi menunjang perkembangan pembangunan bangsa pada era pembangunan global.

Kemajuan teknologi tidak bisa kita hindari dalam kehidupan ini, karena kemajuan teknologi akan berjalan sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan. Setiap inovasi diciptakan untuk memberikan manfaat positif bagi kehidupan manusia.

Kehidupan manusia tidak terlepas dari adanya teknologi. Artinya, bahwa teknologi merupakan keseluruhan cara yang secara rasional mengarah pada ciri efisiensi dalam setiap kegiatan manusia.

#### **4.1.3 Struktural Organisasi PT. Nabila Timur Indonesia**

Organisasi merupakan kumpulan orang-orang atau kelompok orang yang melakukan Kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap organisasi

perusahaan merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisah pada suatu sistem organisasi yang mencirikan adanya saling hubungan antar bagian yang satu dengan bagian yang lain dan secara formal digambarkan dalam struktur organisasi masing-masing perusahaan yang bersangkutan.



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Nabila Timur Indonesia**

**TABEL 4.1**  
**Jumlah karyawan PT. Nabila Timur Indonesia**

No	Cluster	Jumlah Karyawan Per Desember			Keterangan
		2019	2020	2021	
1	Kantor (Makassar)	31	34	34	-
2	Ternate	50	50	52	-
3	Bitung	49	52	53	-
4	Palu	57	49	48	-
5	Sentani	35	-	-	Kontrak Habis Thn 2019
6	Luwuk	-	57	52	Mulai Kontrak Thn 2020
	<b>TOTAL</b>	<b>222</b>	<b>242</b>	<b>239</b>	

Tabel di atas menjelaskan jumlah karyawan di PT.Nabila Timur Indonesia selama periode Desember selama 3 tahun terakhir pada tahun 2019-2021, Makassar selama 3 tahun terakhir mengalami peningkatan jumlah karyawan, Ternate dan Bitung selama 3 tahun terakhir mengalami peningkatan jumlah karyawan, Palu, Sentani, dan Luwuk mengalami penurunan jumlah karyawan selama 3 tahun terakhir.

## **Pembagian Tugas**

### **1. Direktur Utama**

#### a) Tugas

Direktur Utama perusahaan adalah sebagai kordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin perusahaan Perseroan Terbatas (PT).

#### b) Wewenang Direktur Utama

Menyusun Strategi Bisnis Perusahaan, seorang direktur harus mampu menyusun strategi bisnis dan membuat rencana perusahaan. Tapi tugas ini tidak hanya dilakukan seorang diri, direktur dapat melakukannya bersama tim dalam sebuah perusahaan. Strategi ini juga biasanya dibuat berdasarkan kebutuhan perusahaan dan divisi, sehingga butuh peran serta anggota dari berbagai divisi, untuk menyusun strategi bisnis perusahaan.

#### c) Melakukan Rapat

Selanjutnya adalah melakukan rapat, atau yang lebih sering disebut dengan meeting. Dalam meeting tersebut, biasanya direktur akan bertemudengan berbagai divisi, beberapa pemimpin dalam perusahaan. Hal ini dilakukan untuk menevaluasi atau menyusun strategi perusahaan. Direktur juga harus bisa menyampaikan gagasan dan memberikan arahan kepada pihak-pihak lain dalam perusahaan.

#### d) Mengawasi Situasi Bisnis

Tugas direktur yang lainnya adalah mengawasi situasi bisnis. Baik situasi internal, maupun eksternal. Dengan pengawasan dan kemampuan untuk mengikuti

segala situasi, direktur diharapkan bisa segera mengambil keputusan saat perusahaan membutuhkan. Selain itu, ia juga bisa langsung mengevaluasi ketika terjadi kesalahan, sehingga kerugian yang diterima perusahaan tidak begitu besar.

## **2. Manager**

Seorang manajer adalah pemimpin didalam sebuah perusahaan atau organisasi dan memiliki tanggung jawab untuk mengatur dan juga memastikan seluruh operasional perusahaan berjalan dengan lancar. Sebagai sentral dalam perusahaan, manajer memiliki tanggung jawab yang sangat besar untuk menyelesaikan berbagai masalah dan juga melakukan pekerjaan dengan benar.

Tugas manager di perusahaan:

- 1) Memimpin operasi harian perusahaan.
- 2) Menetapkan karyawan.
- 3) Menetapkan tujuan.
- 4) Melakukan komunikasi dengan baik.
- 5) Menyelesaikan pekerjaan Administrasi.
- 6) Memberikan delegasi.
- 7) Memotivasi seluruh karyawan.
- 8) Menjalankan kebijakan.

## **3. Manager Logistik**

Tugas seorang manajer logistik adalah melakukan manajemen logistik yaitu mengurus sistem untuk mengawasi proses arus dari logistik dari mulai penyimpanan, pengantaran yang strategis untuk material, bahan-bahan atau suku cadang , dan juga barang jadi atau produk akhir agar dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh, Dalam Mengelola operasional divisi Gudang dan juga Logistik

sangat di perlukan adanya seorang Manajer yang benar-benar menguasai sistem pergudangan dan juga Logistik dengan baik. Selain itu juga di butuhkan seorang Manajer yang mampu mendelegasikan tugas-tugas kepada anak buahnya mengingat begitu banyak pekerjaan di bawah kendalinya yang harus di selesaikan dengan cepat, tepat dan benar.

#### **4.2 Deskripsi Data**

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Nabila Timur Indonesia. Dalam penelitian ini penulis meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penguasaan Inovasi Teknologi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nabila Timur Indonesia. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari studi observasi yang bersifat kuantitatif yaitu Teknik pengumpulan data yang diperoleh dari melakukan survei melalui kuesioner yang penulis sebarakan melalu form kuesioner online kepada para karyawan yang berkerja di PT. Nabila Timur Indonesia, pernyataan menggunakan skala Likert dengan 4 alternatif jawaban (skor) yakni 1,2,3 dan 4 yang dirancang sedemikian rupa sehingga responden dapat menjawab dengan leluasa berdasarkan derajatnya.

#### 4.2.1 Deskripsi Responden

##### 1. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

**TABEL 4.2**  
**Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	22	52.4	52.4	52.4
	Perempuan	20	47.6	47.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Data hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh data dari 42 responden, dapat dikatan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 responden atau 52,4 %, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 responden atau 47,6%.

Dapat disimpulkan bahwa di PT. Nabila Timur Indonesia dominan karyawan adalah Laki-laki.

##### 2. Deskripsi responden berdasarkan usia

Adapun deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut.

**TABEL 4.3**  
**Deskripsi responden berdasarkan usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	27	64.3	64.3	64.3
	31-40 Tahun	14	33.3	33.3	97.6
	41-50 Tahun	0	0	0	97.6
	>50 Tahun	1	2,4	2,4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Data hasil penelitian

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian responden adalah berusia 20-30 Tahun yakni 64,3%.

### 3. Deskripsi responden berdasarkan Pendidikan

Adapun deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut.

**TABEL 4.4**  
**Deskripsi responden berdasarkan Pendidikan terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	0	0	0	0
	SMP	2	4,8	4.8	4.8
	SMA/SMK	28	66.7	66.7	71.5
	D1/D2/D3/D4	7	16.7	16.7	88.2
	S1/S2/S3	5	11.8	11.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: data hasil penelitian

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian responden adalah SMA atau SMK sebanyak 28 responden atau 66,7%.

### 4.3 Analisis Data

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a) Pengujian variabel Lingkungan kerja

##### 1) Uji validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.4, diperoleh nilai korelasi antara skor item pernyataan dengan total skor item pernyataan. Suatu item pernyataan *valid* jika nilai korelasi tersebut  $>0,5$ , selain itu dikatakan tidak *valid*.

**TABEL 4.5**

#### Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja

Item pernyataan	Correlation	Keterangan
X1.1	0,469	Valid
X1.2	0,204	Valid
X1.3	0,354	Valid
X1.4	0,109	Valid
X1.5	0,352	Valid
X1.6	0,631	Valid
X1.7	0,385	Valid
X1.8	0,513	Valid
X1.9	0,190	Valid
X1.10	0,583	Valid
X1.11	0,663	Valid

Sumber: Lampiran 3(diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0)

Dari tabel di atas ditunjukkan bahwa semua instrument variabel Lingkungan

kerja *valid*.

## 2) Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data pada lampiran 4, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,513 > 0,6 sehingga variabel Lingkungan kerja *Reliable*.

### b) Pengujian variabel Inovasi teknologi

#### 1) Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.6, diperoleh nilai korelasi antara skor item pernyataan dengan total skor item pernyataan. Suatu item pernyataan valid jika nilai korelasi tersebut >0,5, selain itu dikatakan tidak *valid*. Hasil uji Validitas item pernyataan variabel inovasi teknologi sebagaimana pada tabel berikut.

**TABEL 4.6**  
**Uji validitas Variabel Inovasi teknologi**

Item pernyataan	Correlation	Keterangan
X2.1	0,518	Valid
X2.2	0,746	Valid
X2.3	0,637	Valid

Sumber: lampiran 3 (diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0)

Dari tabel di atas ditunjukkan bahwa semua variabel Inovasi teknologi *valid*

## 2) Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data pada lampiran 4, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,263 > 0,6 sehingga variabel Inovasi teknologi *reliable*.

### c) Pengujian variabel Kinerja karyawan

### 1) Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.7, diperoleh nilai korelasi antara skor item pernyataan dengan total skor item pernyataan. Suatu item pernyataan valid jika nilai korelasi tersebut  $>0,5$ , selain itu dikatakan tidak *valid*. Hasil uji Validitas item pernyataan variabel kinerja karyawan sebagaimana pada tabel berikut.

**TABEL 4.7**  
**Uji validitas variabel kinerja karyawan**

Item pernyataan	Correlation	Keterangan
Y.1	0,781	Valid
Y.2	0,582	Valid
Y.3	0,305	Valid
Y.4	0,381	Valid
Y.5	0,536	Valid

Sumber: lampiran 3(diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0)

Dari tabel di atas ditunjukkan bahwa semua variabel kinerja karyawan *valid*.

### 2) Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data pada lampiran 3, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*  $0,291 > 0,6$  sehingga variabel kinerja karyawan *reliable*

#### 4.3.1 Analisis Regresi Berganda

##### Model Regresi

Berdasarkan analisis regresi berganda pada lampiran 5 diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

Dimana:

$Y =$  Kinerja karyawan  $X_1 =$  Lingkungan kerja  $X_2 =$  Inovasi teknologi

Berdasarkan lampiran 4 dapat dilihat nilai konstanta sebesar 3.351 dan untuk lingkungan kerja sebesar 0,247 sementara inovasi teknologi sebesar 0,472, sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 3.351 + 0,247X_1 + 0,472X_2$$

Yang berarti =

1. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 3.351 yang menyatakan jika variabel  $X_1, X_2$  sama dengan nol yaitu lingkungan kerja, inovasi teknologi maka kinerja karyawan adalah sebesar 3.351
2. Koefisien  $X_1$  sebesar 0,247 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel  $X_1$  (lingkungan kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,247 (24,7%) atau sebaliknya jika setiap terjadi penurunan variabel  $X_1$  (lingkungan kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,247 (24,7%)
3. Koefisien  $X_2$  sebesar 0,472 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel  $X_2$  (inovasi teknologi) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,472 (47,2%) atau sebaliknya jika setiap terjadi penurunan variabel  $X_2$  sebesar 1% maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,472 (47,2%)

Dari variabel di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, inovasi teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 1. Uji t

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha / 2 ; n - k - 1) = t(0,025 ; 39) = 2,023$$

Diketahui nilai sig, untuk mempengaruhi  $X_1$  terhadap y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,849 > t_{\text{tabel}} 2,02269$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh  $X_1$  terhadap Y.

Diketahui nilai sig untuk pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,007 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $2,833 > t$  tabel  $2,02269$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$ .

## 2. Uji f

Pengujian hipotesis

$$Uji f = f \text{ tabel} = f(k ; n - k) = f(2 ; 40) = 3,24$$

Berdasarkan *output* di lampiran 5 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f$  hitung  $13,609 > F$  tabel  $3,24$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diiterima karna terdapat pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terdapat  $Y$ .

**BOSOWA**



## **Pembahasan**

Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh nilai  $R\ Square = 0,411$ . Ini ditunjukkan bahwa 41,1 % variasi dari variabel kinerja karyawan ditentukan (dipengaruhi) oleh lingkungan kerja, inovasi teknologi. Ini berarti masih ada variabel bebas yang lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tidak dimasukkan dalam model analisis. Besarnya variasi dari kinerja karyawan pada PT. Nabila Timur Indonesia yang dapat ditaksir oleh variabel lain adalah 58,9 %.

### **1. Pengaruh Variabel Lingkungan kerja, Inovasi Teknologi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 dengan demikian bahwa lingkungan kerja, inovasi teknologi secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nabila Timur Indonesia.

### **2. Pengaruh variabel lingkungan kerja, inovasi teknologi secara parsial terhadap kinerja karyawan**

#### **a. Pengaruh variabel lingkungan secara parsial terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan uji t didapatkan koefisien pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,247 dengan tingkat signifikansi (sig) =  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jadi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nabila Timur Indonesia. Ini mengindikasikan bahwa makin nyaman lingkungan kerja akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Pendapat ini juga dapat didukung oleh Musriha (2011), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang

nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

b. Pengaruh variabel inovasi teknologi secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji t didapatkan koefisien pengaruh variabel inovasi teknologi terhadap kinerja karyawan adalah 0,472 dengan tingkat signifikansi ( $\text{sig}$ ) = 0,007 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel inovasi teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi inovasi teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nabila Timur Indonesia. Ini mengindikasikan bahwa makin berkembang inovasi teknologi akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh yang Dominan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan perbandingan besarnya koefisiensi pengaruh variabel lingkungan kerja, inovasi teknologi terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai koefisiensi yang paling besar adalah 0,472 yakni koefisiensi pengaruh variabel inovasi teknologi terhadap kinerja karyawan. Jadi variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah inovasi teknologi. Ini ditunjukkan bahwa jika kedua variabel tersebut yakni lingkungan kerja, inovasi teknologi secara Bersama-sama atau secara parsial diubah, maka yang paling banyak mempengaruhi perubahan kinerja karyawan adalah perubahan inovasi teknologi.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dibuat simpulan sebagai berikut:

1. Variabel yang terdiri atas lingkungan kerja dan inovasi teknologi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nabila Timur Indonesia.
2. Variabel yang terdiri atas lingkungan kerja dan inovasi teknologi semuanya secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nabila Timur Indonesia. Ini menunjukkan bahwa makin nyaman lingkungan kerja, makin berkembang inovasi teknologi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nabila Timur Indonesia.
3. Variabel Lingkungan kerja dikatakan berpengaruh positif karena dapat dilihat dari indikator dan pernyataan kuesioner yaitu baik dalam pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan, tanggung jawab, struktur kerja, kelancaran komunikasi, Kerjasama antar kelompok, semua aspek berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan
4. Variabel Inovasi Teknologi dikatakan berpengaruh positif karena dapat dilihat dari indikator dan pernyataan kuesioner yaitu baik dalam, struktur, budaya yang dikatakan budaya ialah mampu bersifat terbuka, mentoleransi konflik, dan menerima resiko untuk menciptakan inovasi teknologi, dan sumber daya, semua aspek berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

5. Faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nabila Timur Indonesia adalah inovasi teknologi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Saran bagi perusahaan PT Nabila Timur Indonesia sebaiknya memberikan jaminan keselamatan kerja khususnya kepada pekerja yang beresiko misalnya pemanjat tower, Resiko pekerjaan ini sangat berbahaya karena dapat menyangkut nyawa pekerja, karena beberapa pekerja yang berpengalaman dalam memanjat tower bisa saja mengalami kecelakaan yang tidak diinginkan.
2. Untuk lingkungan kerja sebaiknya dapat ditingkatkan baik dari penerangan ruangan, ruang gerak, keamanan, kebersihan sehingga karyawan merasa nyaman untuk bekerja.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan inovasi teknologi terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adad, Danuarta. (2014). *Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli*. Diakses Februari 24, 2022, dari Blogspot.com.
- Abyan, Muhammad Mufti., Lewangka, Oesman., Said, Miah. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Barru*. Diakses Agustus 06,2022, dari Journal.unibos.ac.id
- Alamsyah, Farhan. (2020). *Laporan kegiatan magang 1 pada PT. Nabila Timur Indonesia*. Makassar: Sekolah tinggi ekonomi Nobel Indonesia.
- Appky. (2020, June 6). *Teknologi Adalah : Sejarah Perkembangan, Jenis dan Fungsi Teknologi* Markey. Diakses Februari 23, 2022, dari Markey Media Bisnis Online.
- Cohive. (2020, Januari 23). *Indikator Lingkungan Kerja dalam Suatu Perusahaan*.Diakses Februari 23, 2022, dari Cohive Blogs.
- Dirdjosisworo. Soedjono. *Hukum Perusahaan mengenai bentuk-bentuk perusahaan (badan usaha) di Indonesia*. Bandung: Mandar maju.
- Edugoedu. (2021, Maret 24). Diakses Februari 23, 2022, dari Edugoedu.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Cetakan Pertama 2022, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kurniawan. Kanada. (2019, Desember 16). *Pengertian PT, Perseroan Terbatas Menurut Undang-Undang*. dari Projasaweb.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama 2018, Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sandi, Anggi dkk . (2019). *Makalah Lingkungan kerja*.
- Sukmayanti, Linda. (2019). *Makalah Kinerja Karyawan*. Diakses Februari 23, 2022, dari Blogspot.com.
- Wego. (2013, Mei 27). *Definisi Indikator Inovasi Menurut Ahli*. Diakses Juni 01, 2022, dari Blogspot.com.
- Wuwono, Kardinal. (2013). *Analisis kinerja karyawan trans studio mall pada PT*.

*trans kalla Makassar*. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Makassar: AMKOP. *BAB II LANDASAN TEORI 2.1. Kinerja 2.1.1. Pengertian Kinerja*. (n.d.). di akses <http://repo.darmajaya.ac.id/352/3/BAB%20II.pdf>.

(2016, November 10). *Hubungan Antara Teknologi dan Masyarakat* Diakses Februari 23, 2022, dari Media.

(2019, May 22). *Lingkungan Kerja : Pengertian, Jenis, Manfaat, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhinya* Weschool.id. diakses Februari 24, 2022, dari Weschool.id Situs Pelajaran Sekolah Terlengkap.

(2020, November 18). *Definisi Operasional: Pengertian dan Contoh*. Diakses Februari 23, 2022, dari JOPGlass.

(2020, Desember 20). *14 Pengertian Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli*. Diakses Februari 24, 2022, dari Mingseli.

(2022, Mei 24). *Artikel DosenPendidikan.CO.ID*.Diakses Juni 01, 2022, dari Dosenpendidikan.co.id

<https://www.mingseli.id/2020/12/pengertian-lingkungan-kerja-menurut-para-ahli.html><https://materibelajar.co.id/pengertian-teknologi-menurut-para-ahli/#:~:text=Pengertian%20Teknologi%20Menurut%20Para%20Ahli%20Miarso%20%282007%29%20Teknologi,yang%20tidak%20terpisah%20dari%20produk%20yang%20sudah%20ada>.

<http://repository.unpas.ac.id/45365/4/BAB%20III%20acc.pdf>



# LAMPIRAN

## Lampiran 1 Identitas Responden

Isilah titik-titik atau lingkari pada jawaban (1,2,3, atau 4) yang sesuai dengan identitas anda

1.	Jenis kelamin	1. Laki-laki 2. Perempuan
2.	Usia	(1) 20-30 Tahun (2) 31-40 Tahun (3) 41-50 Tahun (4) 41-50 Tahun
3.	Pendidikan Terakhir	(1) SD (2) SMP (3) SMA/SMK (4) D1/D2/D3/D4 (5) S1/S2/S3

## Lampiran 2

**Kuesioner Lingkungan Kerja****Alternatif jawaban**

Sangat Setuju (SS)Setuju (S)

Kurang Setuju (KS)Tidak Setuju (TS)

No	Indikator	Daftar Pernyataan	SS	S	KS	TS
1.	Pewarnaan	Pewarnaan ruangan mempengaruhi suasana dalam bekerja	31	9	2	0
2.	Penerangan	Penerangan ruangan mempengaruhi keoptimalan dalam bekerja	25	17	0	0
3.	Udara	Sirkulasi dan suhu udara yang baik diperlukan agar mampu menunjang fisik karyawan	6	13	23	0
4.	Suara Bising	Suara bising mempengaruhi konsentrasi karyawan dalam bekerja	32	10	0	0
5.	Ruang gerak	Karyawan harus memiliki ruang gerak yang baik di ruang kerja	22	20	0	0
6.	Keamanan	Anda merasa aman bekerja di perusahaan ini	16	25	0	1
7.	Kebersihan	Kebersihan ruangan kerja mempengaruhi kenyamanan karyawan	4	15	21	0
8.	Tanggung jawab kerja	Saya mengerjakan tugas saya dengan baik pada saat bekerja	13	29	0	0

9.	Struktur kerja	Tugas pekerjaan saya, saya kerjakan berdasarkan struktur kerja serta organisasi dengan baik	17	25	0	0
10.	Kelancara komunikasi	Hubungan sesama karyawan berlangsung baik	15	26	0	1
11.	Kerja sama antara kelompok	Kerja sama yang baik saya terapkan dalam bekerja	15	25	1	1



### Kuesioner Inovasi Teknologi

#### Alternatif jawaban

Sangat setuju (SS)Setuju (S)

Kurang setuju (KS)Tidak setuju (TS)

No.	Indikator	Daftar Pernyataan	SS	S	KS	TS
1.	Struktur	Untuk meningkatkan inovasi, harus menyiapkan bagian-bagian yang saling berkaitan agar memperoleh inovasi yang baik	18	24	0	0
2.	Budaya	Mampu bersifat terbuka, mentoleransi konflik, dan menerima resiko untuk menciptakan inovasi teknologi	16	25	1	0
3.	Praktik sumber daya manusia organisasi itu sendiri	Memajukan pelatihan dan pengembangan anggota agar pengetahuan tentang teknologisemakin berkembang atau meningkat	20	21	1	0

### Kuesioner Kinerja Karyawan

#### Alternatif jawaban

Sangat setuju (SS)Setuju (S)

Kurang setuju (KS)Tidak setuju (TS)

NO.	Indikator	Daftar Pernyataan	SS	S	KS	TS
1.	Kualitas	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	22	20	0	0
2.	Kuantitas	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan	16	25	1	0
3	Ketepatan waktu	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah dinyatakan atau ditetapkan	12	28	0	1
4.	Efektivitas	Mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung maupun pengalaman tidak langsung	23	19	0	0
5.	Kemandirian	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan oranglain.	21	21	0	0

## Lampiran 3

## Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Total
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.253	.469**
	Sig. (2-tailed)	.106	.002
	N	42	42
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.221	.204
	Sig. (2-tailed)	.160	.194
	N	42	42
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	-.007	.354*
	Sig. (2-tailed)	.963	.021
	N	42	42
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.076	.109
	Sig. (2-tailed)	.631	.491
	N	42	42
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.130	.352*
	Sig. (2-tailed)	.412	.022
	N	42	42
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.627**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	42	42
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	-.008	.385*
	Sig. (2-tailed)	.961	.012
	N	42	42
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.187	.513**
	Sig. (2-tailed)	.235	.001
	N	42	42
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	-.066	.190
	Sig. (2-tailed)	.677	.228
	N	42	42
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.526**	.583**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	42	42
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	42	42
Total	Pearson Correlation	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	42

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	42	66.7
	Excluded <sup>a</sup>	21	33.3
Total		63	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.513	11

Correlations					
		Inovasi Teknologi	Inovasi Teknologi	Inovasi Teknologi	Total
Inovasi Teknologi	Pearson Correlation	1	.144	-.101	.518**
	Sig. (2-tailed)		.364	.524	.000
	N	42	42	42	42
Inovasi Teknologi	Pearson Correlation	.144	1	.267	.746**
	Sig. (2-	.364		.087	.000

	tailed)				
	N	42	42	42	42
Inovasi Teknologi	Pearson Correlation	-.101	.267	1	.637**
	Sig. (2-tailed)	.524	.087		.000
	N	42	42	42	42
Total	Pearson Correlation	.518**	.746**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	42	66.7
	Excluded <sup>a</sup>	21	33.3
	Total	63	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.263	3

### Correlations

		Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Total
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.091	.572**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.566	.000	.000
	N	42	42	42
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	-.019	.136	.582**
	Sig. (2-tailed)	.903	.392	.000
	N	42	42	42
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	-.084	-.287	.305*
	Sig. (2-tailed)	.595	.065	.049
	N	42	42	42
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.048	.381*
	Sig. (2-tailed)		.764	.013
	N	42	42	42
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.048	1	.536**
	Sig. (2-tailed)	.764		.000
	N	42	42	42
Total	Pearson Correlation	.381*	.536**	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	
	N	42	42	42

### Reliability

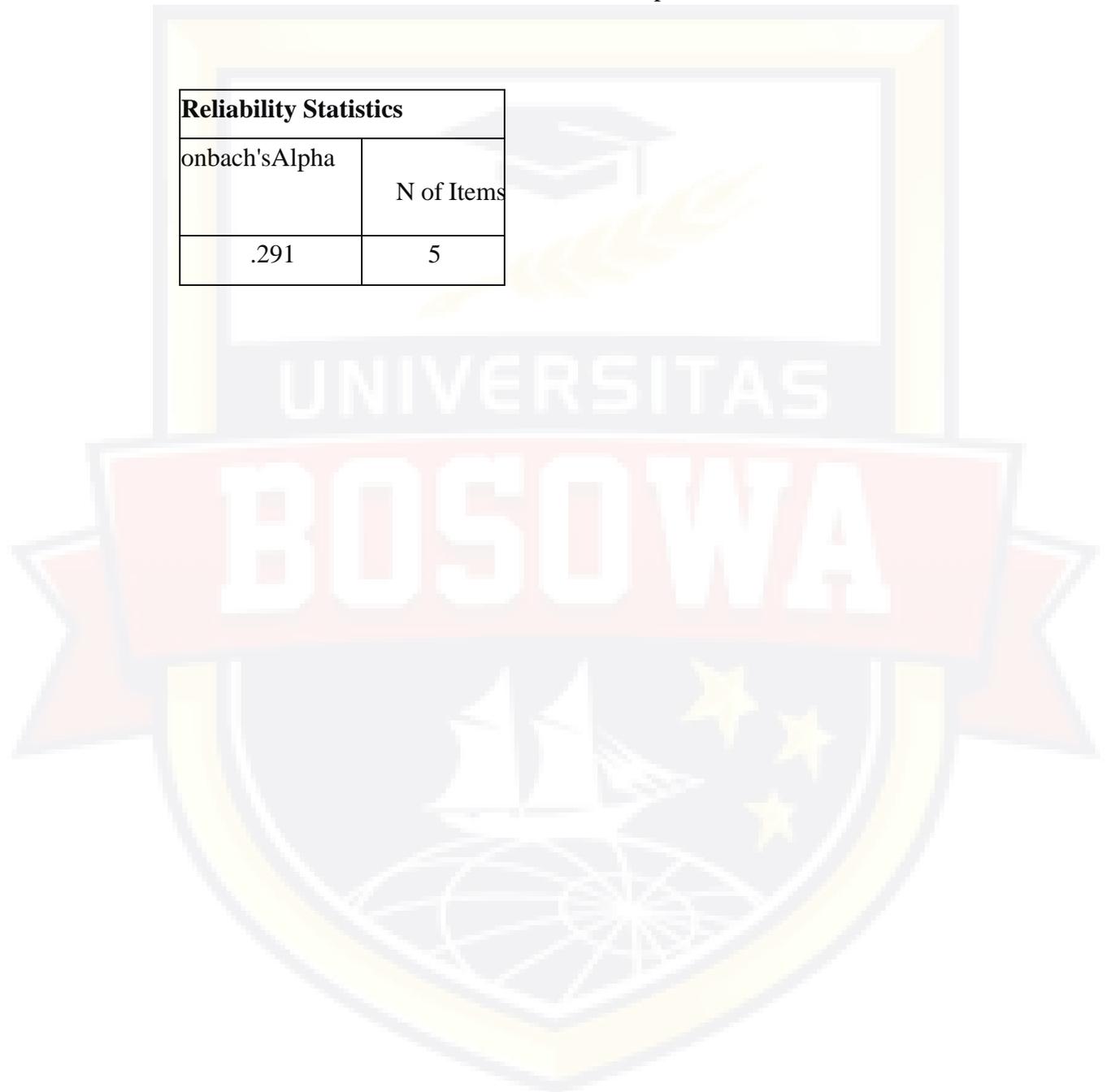
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	42	66.7
	Excluded <sup>a</sup>	21	33.3

	Total	63	100.0
--	-------	----	-------

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.291	5



## Lampiran 4

## Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total X2, Total X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Total Y

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 <sup>a</sup>	.411	.381	1.061

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.613	2	15.306	13.609	.000 <sup>b</sup>
	Residual	43.864	39	1.125		
Total		74.476	41			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		standardizedCoefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.351	2.662		1.259	.215
	Total X1	.247	.064	.480	3.849	.000
	Total X2	.472	.167	.353	2.833	.007

a. Dependent Variable: Total Y



Lampiran 5

Data Hasil Penelitian

Responden	JK	Usia	Pend	Lingkungan Kerja (X1)											Total	Inovasi Teknologi			Total	Kinerja Karyawan (Y)					Total
				P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11		P1	P2	P3		P1	P2	P3	P4	P5	
1	2	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	34	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15
2	1	4	2	4	3	3	4	3	1	3	3	4	1	1	30	4	4	4	12	4	4	1	4	4	17
3	1	1	5	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	36	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15
4	1	2	5	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	34	4	3	3	10	3	3	3	4	3	16
5	1	1	3	3	4	2	4	4	4	3	2	3	3	3	34	3	3	3	9	3	3	4	4	3	17
6	1	1	2	4	4	2	4	3	3	2	3	4	4	4	37	3	3	4	10	4	3	3	4	4	18
7	1	1	3	4	4	2	4	4	3	2	4	3	4	3	37	4	4	4	12	4	3	3	4	4	18
8	2	1	5	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	35	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15
9	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	40	4	4	3	11	4	4	3	4	4	19
10	2	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	35	3	3	4	10	3	3	4	3	3	16
11	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	39	4	3	3	10	4	4	3	3	4	18
12	1	1	1	4	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	37	3	4	4	11	4	4	4	3	4	19
13	2	1	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	34	3	2	2	7	3	2	3	3	3	14
14	1	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	33	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15
15	2	1	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	41	4	3	3	10	4	4	4	4	3	19
16	1	1	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	40	3	3	3	9	4	3	4	4	4	19
17	1	1	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	34	3	3	4	10	3	3	3	4	3	16
18	1	1	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	40	3	4	4	11	4	3	4	3	4	18
19	2	1	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	36	4	4	3	11	3	3	3	3	3	15
20	2	1	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	39	4	3	4	11	4	4	3	4	3	18
21	1	2	3	4	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	35	4	3	4	11	4	3	3	3	4	17
22	2	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	32	3	3	4	10	4	4	4	4	3	19
23	2	1	3	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	3	36	3	4	4	11	4	3	3	3	4	17
24	2	1	4	2	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	33	4	4	3	11	3	4	4	3	3	17
25	2	1	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	39	4	3	3	10	3	4	4	3	3	17
26	2	1	4	4	4	2	4	3	4	2	3	3	4	4	37	3	3	3	9	4	4	4	3	3	18
27	1	1	5	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	37	3	4	4	11	3	4	3	4	3	17
28	2	1	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	40	4	3	3	10	4	3	3	4	4	18
29	2	1	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	37	3	4	3	10	3	3	3	3	4	16
30	1	2	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	38	3	4	4	11	4	4	3	3	4	18
31	1	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	39	4	4	3	11	4	4	3	4	4	19
32	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	33	3	4	3	10	4	3	3	4	4	18
33	2	1	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	37	3	3	4	10	3	3	4	4	3	17
34	1	1	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	40	4	3	4	11	4	3	4	4	4	19
35	2	1	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	36	3	3	4	10	3	3	3	4	3	16
36	1	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	37	3	4	4	11	4	3	4	4	3	18
37	1	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	38	4	3	3	10	3	4	3	4	4	18
38	1	2	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	4	35	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17
39	1	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	33	3	3	3	9	3	3	3	4	4	17
40	1	2	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	37	3	3	4	10	4	4	3	3	4	18
41	2	1	3	4	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	35	4	4	3	11	3	3	3	4	3	16
41	2	1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	40	4	3	4	11	4	4	3	3	4	18