

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN
MENENGAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

DANU HERLAMBANG

19 815 0005



PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/10/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repositorv.uma.ac.id)21/10/24

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Teknik
Universitas Medan Area**



Oleh :

DANU HERLAMBANG

19 815 0005

PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/10/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repositorv.uma.ac.id)21/10/24

LEMBAR PENGESAHAN

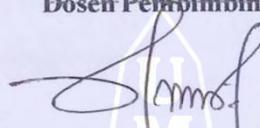
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi
Sumatera Utara

Nama : Danu Herlambang

NPM : 19 815 0005

Fakultas/Prodi : Teknik/Teknik Industri

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing



Yudi Daeng Polewangi, ST, MT
NIDN : 0112118503

Mengetahui

Dekan Fakultas Teknik



Dr. Eng. Subriatno, ST., MT
NIDN : 0102027402

Kepala Program Studi



Nidke Andri Silviana, ST, MT
NIDN : 0127038802

Tanggal Sidang : 13 September 2024

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Danu Herlambang

NPM : 198150005

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sebenarnya dengan jelas sesuai norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi- sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku apabila kemudian hari pernyataan ini tidak sesuai dengan kenyataan.

Medan, September 2024



(Handwritten Signature)
(Danu Herlambang)
198150005

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas Universitas Medan Area, Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Danu Herlambang
NPM : 198150005
Program Studi : Teknik Industri
Fakultas : Teknik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area bebas **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara Beserta Perangkat yang ada (jika diperlukan dengan hak bebas royalti, Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*Database*), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : September 2024
Yang Menyatakan


(Danu Herlambang)

ABSTRAK

Danu Herlambang, 19815005. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara” Dibawah bimbingan Bapak Yudi Daeng Polewangi, S.T, M.T

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan metode survey dengan Sifat dari penelitian ini adalah metode deskriptif dan verikatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di kantor koperasi UMKM Sumatera Utara yang berjumlah 30 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik dalam penelitian ini menggunkan studi kuisisioner (angket) yang terdiri dari 11 pernyataan untuk mengukur lingkungan kerja dan 11 pernyataan untuk mengukur kinerja pegawai, serta dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana, asumsi klasi, uji hipotesis dan koefisien diterminasi dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 26.00. kesimpulan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Sumatera Utara. dengan nilai R-Square sebesar 0,983 atau sebesar 98,3% yang berarti bahwa besarnya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sangat erat. Pada nilai R-Square dalam penelitian ini sebesar 0,96 atau 96% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu lingkungan kerja. Sisanya 4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah

ABSTRACT

Danu Herlambang, 19815005. "The Effect of Work Environment on Employee Performance at the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises of North Sumatra Province." Supervised by Mr. Yudi Daeng Polewangi, S.T, M.T.

This research was conducted to determine the extent of the effect of the work environment on employee performance at the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises of North Sumatra Province. The type of research used was a survey method with a descriptive and verificative approach. The population and sample in this study consisted of all 30 employees at the North Sumatra UMKM cooperative office, using the saturated sampling technique. The research utilized a questionnaire study consisting of 11 statements to measure the work environment and 11 statements to measure employee performance, as well as documentation. The data analysis technique used in this research was simple linear regression, classical assumptions, hypothesis testing, and the coefficient of determination, using SPSS software (Statistical Package for the Social Sciences) version 26.00. The conclusion of this research was that the work environment had a significant effect on employee performance at the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises of North Sumatra Province, with an R-Square value of 0.983 or 98.3%, indicating a strong correlation between the work environment and employee performance. The R-Square value of 0.96 or 96% showed that the variation in employee performance was explained by the independent variable, the work environment, while the remaining 4% was explained by other variables not examined in this study.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance, Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises*



RIWAYAT HIDUP

Penulis yang bernama lengkap Danu Herlambang, lahir di Binjai, tanggal 06 Februari 2001. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dengan ayah bernama Imam Tauhid dan ibu bernama Herlina. Riwayat pendidikan penulis bertahap dimulai dari SD Swasta Harapan 1, SMP Negeri 3 Binjai dan SMA Negeri 5 Binjai. Setelah menyelesaikan pendidikan SMA penulis bekerja di salah satu Lembaga Pemerintahan, yaitu Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara sampai dengan saat ini. Lalu pada tahun 2019 penulis melanjutkan studi ke jenjang perkuliahan S1 pada jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik di Universitas Medan Area.

Selama perkuliahan, penulis tergabung dalam organisasi kemahasiswaan seperti menjadi anggota di Ikatan Mahasiswa Teknik Industri Universitas Medan Area sampai sekarang. Penulis juga aktif mengikuti seminar-seminar yang diadakan kampus dan acara kampus lainnya.

Banyak hal yang didapat penulis dalam proses pembelajaran selama berkuliah dikampus ini, berdoa dan terus berusaha adalah kunci penulis sampai pada tahap ini, bukan sekedar berusaha biasa namun berusaha dengan cara yang logis dan cerdas. Pada tahun terakhir sebagai mahasiswa, penulis juga menyelesaikan tugas akhir sebagai syarat kelulusan dan memperoleh gelar S1 di Universitas Medan Area.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang tak henti-hentinya memberikan segala kenikmatan dan rahmat kepada seluruh hambanya. Dengan Rahmat dan Hidayah-NYA, Tugas Akhir yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara”** dapat terselesaikan dengan baik. Adapun Tugas Akhir ini disusun sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan Tugas Akhir pada Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Medan Area.

Proposal skripsi ini disusun berdasarkan data yang diberikan oleh Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara guna memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana pada program studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis dapat menyelesaikannya karena adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam meluangkan waktu dan pikiran. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Eng. Supriatno, ST., MT, selaku dekan Fakultas Teknik Universitas Medan Area.

3. Ibu Susilawati, S.Kom., M.Kom. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Teknik Universitas Medan Area.
4. Ibu Nukhe Andri Silviana, ST, MT, Selaku Kepala Program Studi Teknik Industri Universitas Medan Area.
5. Ibu Yudi Daeng Polewangi, ST, MT Dosen Pembimbing yang sudah senantiasa bersabar memberi arahan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
6. Orang tua yang selalu memberikan doa, dukungan dan nasehat kepada penulis dalam menyelesaikan kuliah di Universitas Medan Area.
7. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat dituliskan satu-persatu, namun telah memberikan dukungan, doa dan inspirasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik, saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat digunakan sebagai mana mestinya dan dijadikan sebagai bahan pembelajaran, wawasan, dan ilmu yang baru bagi semua pihak serta khususnya bagi penulis sendiri.

Medan, September 2024

Danu Herlambang

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN PERNYATAAN	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Batasan Masalah	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.6 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Ekonomi.....	8
2.1.1 Pengertian Ilmu Ekonomi.....	8
2.1.2 Fungsi Ekonomi	8
2.1.3 Tujuan Ekonomi.....	9

2.2	Lingkungan Kerja	9
2.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	9
2.2.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	10
2.2.3	Indikator Lingkungan Kerja	12
2.2.4	Jenis Jenis Lingkungan Kerja.....	13
2.2.5	Manfaat Lingkungan Kerja.....	14
2.2.6	Aspek-aspek Lingkungan Kerja	14
2.3	Kinerja	15
2.3.1	Pengertian Kinerja.....	15
2.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.3.3	Unsur Unsur Penilaian Kinerja.....	18
2.3.4	Indikator-indikator Kinerja.....	19
2.3.5	Evaluasi Kinerja	21
2.3.6	Manfaat dan Tujuan Kinerja.....	22
2.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	24
2.5	Metode Balance Scorecard	25
2.5.1	Pengertian Balance Scorecard	25
2.5.2	Manfaat Balance Scorecard	26
2.5.3	Keunggulan Balance Scorecard.....	26
2.5.4	Kelemahan Balance Scorecard	28
2.5.5	Komponen Balance Scorecard.....	29
2.5.6	Jurnal Pembeding	32

BAB III METODE PENELITIAN34

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

3.1	Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	34
3.1.1	Jenis Penelitian.....	34
3.1.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
3.2	Sumber Data.....	34
3.3	Variabel Penelitian	35
3.4	Kerangka Berpikir.....	38
3.5	Pengumpulan Data Teknik	38
3.6	Metode Analisis dan Uji Hipotesis	39
3.6.1	Metode Analisis Yang Digunakan.....	40
3.6.2	Analisis Deskriptif.....	41
3.6.3	Analisis Verifikatif.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		49
4.1	Hasil Penelitian	49
4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian	49
4.1	Pembahasan.....	62
4.2.1	Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	62
BAB V PENUTUP		66
5.1	Kesimpulan	66
5.2	Saran	66
DAFTAR PUSTAKA.....		68
LAMPIRAN PENELITIAN		70
DOKUMENTASI		89

DAFTAR TABEL

	<i>Hal</i>
Tabel 2.1 Jurnal Pemandang	21
Tabel 3.1 Pemberian Bobot Skor Skala Likert	35
Tabel 3.2 Tafsiran Nilai Rata-Rata	37
Tabel 3.3 Tafsiran Nilai Skala <i>Alpha Cronbach</i>	39
Tabel 4.1 Presentase dan Frekuensi Usia.....	43
Tabel 4.2 Presentase dan Frekuensi Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3 Presentase dan Frekuensi Pendidikan Terakhir	45
Tabel 4.4 Presentase dan Frekuensi Lama Kerja	46
Tabel 4.5 Presentase dan Frekuensi Lingkungan Kerja (X)	46
Tabel 4.6 Presentase dan Frekuensi Kinerja Pegawai (Y).....	49
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel (X) dan (Y)	51
Tabel 4.8 Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X).....	52
Tabel 4.9 Uji Reabilitas Kinerja Pegawai (Y)	52
Tabel 4.10 Uji Regresi Linier Sederhana.....	54
Tabel 4.11 Uji t.....	55
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)	56

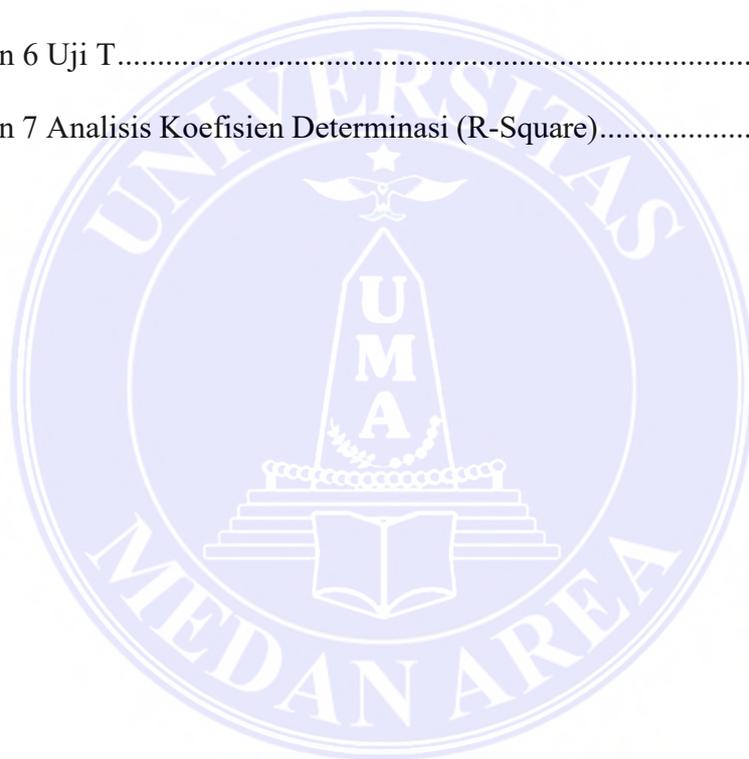
DAFTAR GAMBAR

	<i>Hal</i>
Gambar 3.1 Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	32
Gambar 3.2 Garis Kontinum.....	37



DAFTAR LAMPIRAN

	<i>Hal</i>
Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....	70
Lampiran 2 Responden Penelitian.....	75
Lampiran 3 Uji Validitas Variabel (X) dan (Y).....	79
Lampiran 4 Reabilitas Variabel X dan Y	85
Lampiran 5 Uji Regresi Liner Sederhana	86
Lampiran 6 Uji T.....	87
Lampiran 7 Analisis Koefisien Determinasi (R-Square).....	88



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan kerja menjadi salah satu komponen paling penting dalam menciptakan kinerja pegawai dan memberikan pengaruh secara langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja dikatakan baik jika pegawai bisa melaksanakan aktivitasnya secara optimal, produktif, nyaman, aman, dan sehat sehingga penciptaan dan penentuan lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan dari tujuan instansi tersebut. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak baik akan menimbulkan menurunnya semangat kerja, produktivitas, motivasi, dan berujung dengan menurunnya kinerja para pegawai.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara lembaga untuk dapat meningkatkan hasil kerja para pegawai. Hasil kerja yang baik dapat diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak dinas yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar dinasnya.

Instansi sebagai induk kerja harus bisa menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mampu menarik pegawai untuk bekerja secara produktif. Menyediakan lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan kesenangan terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan dan meninggalkan kesan yang baik

bagi pegawai, sehingga pegawai melakukan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian motivasi, pemberian kompensasi yang layak, pendidikan dan pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, pegawai diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harlina Kurniaty (2021) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Sehingga Lingkungan Kerja dapat memberikan kontribusi yang bagus dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Berbeda dari penelitian sebelumnya, penulis melihat secara kompleksitas variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harlina Kurniaty (2021) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Sehingga Lingkungan Kerja dapat memberikan kontribusi yang bagus dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Berbeda dari penelitian sebelumnya, penulis melihat secara kompleksitas variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara merupakan suatu lembaga Dinas di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang mengemban tugas dalam urusan pelayanan dibidang, Koperasi dan UKM sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden No.7 Tahun 2021 kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah.

Dari hasil peninjauan yang telah dilakukan di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara, peneliti menemukan permasalahan yang berkaitan dengan menurunnya kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari indikator sebagai berikut: 1) ketepatan waktu menjadi aspek penting dalam pelaksanaan kinerja, tetapi kenyataan dilapangan masih belum diterapkan dengan maksimal, seperti beberapa pegawai yang masih terlambat masuk jam kerjanya dan pulang sebelum jam kerja selesai dan adanya pegawai yang berada diluar kantor untuk kepentingan pribadi yang dilakukan pada saat jam kerja serta terdapat pegawai yang berkumpul dan mengobrol disaat jam kerja masih berlangsung; 2) Kemampuan aparatur yang masih rendah dalam menjalankan tugasnya, terdapat pegawai yang kurang memahami tugas yang diberikan karena terkendala oleh 5 kemampuan mereka dalam penggunaan alat teknologi informasi, seperti laptop atau computer, sehingga menghambat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan peraturan tersebut secara fisik Kondisi Lingkungan kerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara masih belum memenuhi standarisasi Lingkungan kerja yang ideal, sebab ruangan yang terbilang kecil, penyusunan tata letak meja kerja serta penyimpanan berkas arsip yang kurang optimal, letak kantor dinas juga berada dipinggir jalan dan tepat bersebelahan dengan bengkel sehingga menimbulkan kebisingan suara lalu lintas kendaraan, serta kurangnya kepedulian antar rekan kerja menjadikan lingkungan kerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara menjadi tidak nyaman. Ini diduga dapat mengakibatkan turunnya kinerja setiap pegawai. Lingkungan kerja dalam Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan

kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sumatera Utara”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka didapatlah rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatra Utara?
- b. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Adakah pengaruh lingkungan kerja lingkungan kerja terdapat kinerja karyawan di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatra Utara

- b. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan, untuk mengarahkan penelitian ini sehingga lebih spesifik dan terfokus, maka fokus penelitian ini yaitu:

- a. Masalah dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas koperasi, usaha kecil dan menengah provinsi sumatera utara.

1.5 Manfaat Penelitian

- a) Secara praktis, hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan refrensi pemikiran yang positif dan membangun bagi pemecahan masalah secara praktis yang berkaitan dengan judul penelitian.
- b) Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta memperluas wawasan penulis dalam masalah yang ada.
- c) Secara akademis, hasil penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikir bagi pengembangan ilmu administrasi public.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tugas akhir ini dibagi dalam beberapa bab dengan pokok pembahasan, yang diantaranya sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisi latar belakang mengapa peneliti ini diangkat, selain itu juga berisi permasalahan yang akan diangkat, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

Berisi tentang rangkuman hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan. Selain itu juga berisi konsep dan prinsip dasar yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian, dasar teori yang mendukung kajian yang akan dilakukan dalam penelitian.

BAB III. METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang materi, alat, tata cara penelitian dan data apa saja yang akan digunakan dalam mengkaji dan menganalisis sesuai dengan bagan alir yang telah dibuat.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang uraian data-data apa saja yang dihasilkan selama penelitian yang selanjutnya diolah menggunakan metode yang telah ditentukan dan hasil penelitian yang telah dilakukan pada saat pengolahan data untuk selanjutnya dapat menghasilkan suatu kesimpulan dan saran.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan hasil penelitian. Selain itu juga terdapat saran atau masukan-masukan yang perlu diberikan, baik terhadap peneliti sendiri maupun peneliti selanjutnya yang dimungkinkan penelitian ini dapat dilanjutkan.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka berisikan tentang sumber-sumber yang digunakan dalam penelitian ini, baik itu berupa jurnal, buku, kutipan-kutipan dari internet ataupun dari sumber-sumber yang lainnya.

LAMPIRAN

Lampiran berisikan kelengkapan alat dan hal lain yang perlu dilampirkan atau ditunjukkan untuk memperjelas uraian dalam penelitian.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Ekonomi

2.1.1 Pengertian Ilmu Ekonomi

Ekonomi merupakan ilmu yang menjelaskan bagaimana memenuhi kebutuhan masyarakat sebanyak mungkin dengan jumlah sumber-sumber yang terbatas, sedangkan sumber daya ekonomi mengandung dua pengertian yaitu : (1) sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat di berikan dalam proses produksi, (2) SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut.

Ekonomi menyangkut berbagai kebutuhan manusia dan berbagai sumber. Keinginan dan kebutuhan manusia tidak terbatas. Dengan demikian, ilmu ekonomi berusaha menerangkan bagaimana memenuhi kebutuhan masyarakat sebanyak mungkin dengan jumlah sumber-sumber yang terbatas. Sumber daya ekonomi atau human resuorces mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini, SDM mencerminkan kualitas usaha yang di berikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa.

2.1.2 Fungsi Ekonomi

Manajemen sumber daya insani berfungsi untuk mengelola orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individual maupun kolektif, sebab mengatur karyawan itu rumit dan kompleks, berbeda dengan mesin, modal, atau prasarana fisik lainnya. Manusia memiliki fikiran, perasaan, status, keinginan, dan

latarbelakang berbeda yang dibawa kedalam organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya insani berfungsi untuk menghindari kekeliruan penempatan orang dalam suatu pekerjaan sebab keefektifan fungsi sumber daya insani berdampak besar terhadap kinerja organisasi; ia menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif (Triwahyu dkk, 2021).

2.1.3 Tujuan Ekonomi

Tujuan Ekonomi sumber daya manusia adalah mengakomodir antara keinginan perusahaan yang menuntut kontribusi produktif karyawan di tempat dimana ia bekerja dan tujuan manusia bekerja. Secara umum, tujuan pengelolaan sumber daya insani adalah meningkatkan kontribusi produktif sumber daya insani pada organisasi dengan cara bertanggungjawab dari sisi strategik, etik, dan sosial, sedangkan manusia bekerja karena menginginkan sesuatu seperti gaji, penghargaan, pemanfaatan waktu, mencapai karir, dan lain-lain. Dengan demikian, manajemen sumber daya insani menjadi win-win solution, melakukan sinkronisasi antara tujuan organisasi dan tujuan individu, sehingga dengan bekerja, manusia dapat memberikan kontribusi produktif dalam mewujudkan tujuan organisasi sekaligus ia dapat memenuhi tujuan pribadi dan mencapai derajat lebih tinggi yang memungkinkannya mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat (Handayani, 2018; Hardana, 2018b).

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Virgianty & Bambang (2018) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan

menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Menurut Suroso (2018:2) lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Disini dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Deni *et al* (2023) lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para pegawai bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan pegawai baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai itu bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas-fasilitas yang menunjang pegawai dalam beraktivitas atau bekerja.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1) Faktor Lingkungan Fisik.

Menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

- a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat visual priacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

2) Faktor Lingkungan Psikis

Menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- a. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

- b. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masala status dan perbedaan antara individu .

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan

lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.2.4 Jenis Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Dr.Mahmudah Enny W (2019) dalam bukunya yang berjudul Manajemen sumber daya manusia diketahui terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

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

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

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

2.2.5 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.2.6 Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:69) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi

akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi ditempat kerja.

2. Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.
3. Hubungan pegawai, hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Fauzi & Nugroho A (2020) Kinerja, performance atau prestasi kerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/profuk maupun barupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri keryawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang

mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaan itu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Menurut Deni *et al* (2023) kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seorang pegawai sesuai dengan tugas, kemampuan serta tanggung jawab yang dilakukan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi suatu organisasi sehingga memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

Menurut Benardin & Russell mendefinisikan dalam Priansa (2017:48) kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh suatu penerapan tugas kerja maupun aktivitas khusus disuatu pekerjaan khusus selama jangka waktu tertentu. Prestasi dalam pekerjaan adalah hasil dari kemampuan, keterampilan, dan motivasi yang dicapai.

Menurut Iwah *et al.*, (2023) kinerja merujuk pada tingkat pencapaian hasil kerja individu diorganisasi selama periode khusus guna meraih sasaran organisasi. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk menghasilkan hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Mathis dan Jackson (2012) dalam priansa (2018) antara lain :

1) Kemampuan Individual

Mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik jika memiliki tingkat keterampilan baik.

2) Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan oleh pegawai adalah kinerja bekerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Walaupun pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk pekerjaan, tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan yang dilakukan.

3) Lingkungan Organisasional

Dalam lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

Adapun menurut Armstrong dalam Sopiah & Sangadji, (2018:352) mengatakan bahwa kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Personal factors (faktor Individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain
2. Leadership factors (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. Team factors (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. System factors (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.

5. Contextual/situational (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja bukan saja dari seorang pegawai. Bisa saja yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah gaya kepemimpinan, motivasi yang diberikan, budaya organisasi.

2.3.3 Unsur Unsur Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja yang dikemukakan Leon C. Manginon A.A Anwar Prabu Mangkunegara adalah sebagai berikut: “penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang di gunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”. Selanjutnya Penilaian merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)”.

Menurut Hasibuan (2002), yang dikutip oleh Astutik Mardi Kinerja dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yang yaitu :

- a. Kesetiaan

Yaitu tekad dan kesanggupan pegawai/karyawan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab. Maka seorang pegawai/karyawan dikatakan memiliki kesetiaan jika ia melakukan tugasnya secara sungguh-

sungguh dan penuh tanggungjawab terhadap amanah yang diberikan organisasi.

b. Prestasi Kerja

Yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai/karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

c. Kreativitas

Kemampuan pegawai/karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

d. Kerja Sama

Diukur dari kesediaan pegawai/karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai/ karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

2.3.4 Indikator-indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Indikator Kinerja Robbins dalam Sopiah & Sangadji, (2018:351) mengatakan terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut:

2. Kualitas kualitas kerja dinilai oleh pemimpin berdasarkan kualitas pekerjaan dan seberapa baik pekerjaan diselesaikan berdasarkan kemampuan dan keahlian karyawan.
3. Kuantitas adalah nilai total yang dihasilkan oleh karyawan, yang biasanya ditunjukkan dalam bentuk jumlah unit dan aktivitas yang telah diselesaikan.
4. Ketepatan waktu didefinisikan sebagai tingkat aktivitas yang telah diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan dan dianggap sebagai standar untuk menyelesaikan ketunasakan pekerjaan.
5. Efektivitas adalah pengukuran seberapa efektif sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) digunakan untuk meningkatkan hasil setiap unit. Kemandirian adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan tugasnya dan berkomitmen pada pekerjaannya. Ini adalah titik di mana pekerja memiliki komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kepada organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2.3.5 Evaluasi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:13) menyatakan evaluasi kinerja sebagai berikut:

1. Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Jadi bukan semata-mata

menyelesaikan persoalan itu sendiri, namun pimpinan dan karyawan mampu menyelesaikan persoalannya dengan baik setiap saat, setiap ada persoalan baru. Jadi yang penting adalah kemampuannya.

2. Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya dari hasil diskusi antara karyawan dengan penyelia langsung, suatu diskusi yang konstruktif untuk mencari jalan yang terbaik dalam meningkatkan mutu yang tinggi.
3. Suatu proses manajemen yang alami, jangan merasa dan menimbulkan kesan terpaksa, namun dimasukkan secara sadar ke dalam corporate planning, dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram, bukan kegiatan yang hanya setahun sekali atau kegiatan yang dilakukan jika manajer ingat saja.

Menurut Amir (2018:63) menyatakan evaluasi kinerja adalah “digunakan untuk melihat kinerja sistem pada satu bidang atau lingkungan tertentu atau lebih”. Dari pernyataan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja sangat penting dalam meningkatkan mutu kerja pegawai dalam satu bidang dan lingkungan organisasi. Dengan mengevaluasi kinerja setiap priode atau tahun, maka akan diketahui apa kekurangan yang dimiliki pegawai, serta apa kelebihan pegawai yang harus wajib dipertahankan.

2.3.6 Manfaat dan Tujuan Kinerja

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- 1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- 2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- 4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- 5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- 6) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017:64) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Selanjutnya menurut Greenberg & Baron dalam Rozarie (2017:64) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah faktor krusial yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, baik aspek fisik maupun non-fisik. Lingkungan fisik meliputi kondisi tempat kerja seperti kebersihan, keamanan, dan kenyamanan area kerja. Lingkungan non-fisik, di sisi lain, melibatkan hubungan interpersonal, termasuk interaksi antara rekan kerja dan hubungan dengan atasan.

Menurut Harianto dalam penelitian yang dikutip oleh Citraningtyas dan Djastuti (2017), lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Susanty (2017), Farisi dan Fani (2019), Elizar dan Tanjung (2018), Julita dan Arianty (2019), serta Siagian dan Khair (2018). Penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Budianto dan Kartini (2019) menambahkan bahwa hasil perhitungan menunjukkan koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara

lingkungan kerja dan kinerja pegawai sangat kuat dan positif. Ini berarti bahwa perubahan dalam lingkungan kerja dapat berdampak langsung dan signifikan terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.

Dari data yang ada, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik, bersih, dan rapi memberikan kenyamanan yang signifikan bagi pegawai. Contohnya, pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta, kinerja pegawai dinilai baik, dan kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan tersebut telah mendukung kinerja pegawai sesuai dengan harapan perusahaan. Lingkungan kerja yang optimal menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, dan memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

2.5 Metode *Balance Scorecard*

2.5.1 Pengertian *Balance Scorecard*

Menurut Hidayat (2021) *Balance Scorecard* merupakan suatu sistem manajemen strategi atau lebih tepat dinamakan suatu “*Strategic based responsibility accounting system*” yang menjabarkan misi dan strategi suatu organisasi kedalam tujuan operasional dan tolak ukur kinerja untuk empat perspektif yang berbeda, yaitu perspektif keuangan (*Financial Perspektif*), perspektif pelanggan (*Customer Perspektif*), perspektif proses usaha internal (*Internal Business Process Perpective*), dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (*Learning and Growth Perspective*).

Menurut Irham dalam Hidayat (2021) *Balance Scorecard* merupakan suatu konsep yang bertujuan untuk mendukung perwujudan visi, misi dan strategi perusahaan dengan menekankan pada empat kajian yaitu perspektif keuangan

(*Financial*), pelanggan (*customer*), bisnis internal (*internal business*), serta pembelajaran dan pertumbuhan (*learning and growth*) dengan target bersifat jangka panjang.

Sedangkan menurut Mahmudi (2019) *Balanced scorecard* merupakan alat sistem manajemen strategik yang digunakan untuk mendukung sistem perumusan strategi, perencanaan strategik, dan pengukuran kinerja. Berdasarkan pendapat diatas *Balanced scorecard* adalah metode atau sistem pengukuran kinerja suatu perusahaan yang berfokus pada aspek keuangan dan non keuangan yang memandang 4 perspektif yakni perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, serta perspektif pertumbuhan dan pembelajaran.

2.5.2 Manfaat *Balance Scorecard*

Menurut Salman dan Farid (2017) *Balanced scorecard* memberi manfaat bagi organisasi dalam beberapa cara:

- 1) Menjelaskan visi organisasi.
- 2) Menyelaraskan organisasi untuk mencapai visi itu.
- 3) Mengintegrasikan perencanaan strategis dan alokasi sumber daya.
- 4) Meningkatkan efektivitas manajemen dengan menyediakan informasi yang tepat untuk mengarahkan perubahan.

2.5.3 Keunggulan *Balance Scorecard*

Menurut Salman dan Farid (2017) Empat keunggulan yang diperoleh perusahaan dengan menerapkan *balanced scorecard* adalah:

1. Komprehensif (*comprehensive*)

Sebelum konsep *balanced scorecard* lahir, perusahaan beranggapan bahwa perspektif keuangan adalah perspektif yang paling tepat untuk mengukur

kinerja perusahaan. Setelah balanced scorecard berhasil diterapkan, para eksekutif perusahaan baru menyadari bahwa perspektif keuangan sesungguhnya merupakan hasil dari tiga perspektif lainnya, yaitu pelanggan, proses bisnis, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Pengukuran yang lebih holistik, luas, dan menyeluruh (komprehensif) ini berdampak pada perusahaan untuk lebih bijak dalam memilih strategi perusahaan dan memberikan kemampuan bagi perusahaan itu untuk memasuki arena bisnis yang lebih kompleks.

2. Koheren (*coherence*)

Di dalam balanced scorecard ada istilah hubungan sebab akibat (*causal relationship*). Setiap perspektif (keuangan, customer, proses bisnis, dan pembelajaran-pertumbuhan) mempunyai tujuan atau sasaran strategis (*strategic objective*). Tujuan atau sasaran strategis ini merupakan keadaan atau kondisi yang akan diwujudkan di masa yang akan datang yang merupakan penjabaran dari tujuan perusahaan. Tujuan atau sasaran strategis untuk setiap perspektif harus dapat dijelaskan dengan hubungan sebab akibat. Misalnya pertumbuhan *Return on Investment (ROI)* ditentukan oleh meningkatnya kualitas pelayanan kepada customer, pelayanan kepada customer bisa ditingkatkan karena perusahaan menerapkan teknologi informasi yang tepat guna dan keberhasilan penerapan teknologi informasi ini didukung oleh kompetensi dan komitmen dari karyawan. Hubungan sebab akibat ini disebut koheren.

3. Seimbang (*balanced*)

Keseimbangan sasaran strategis yang dihasilkan dalam empat perspektif meliputi sasaran jangka pendek dan sasaran panjang yang berfokus pada faktor

internal dan eksternal. Keseimbangan dalam balanced scorecard juga tercermin dengan selarasnya scorecard karyawan dengan scorecard perusahaan sehingga setiap personil yang ada di dalam perusahaan bertanggungjawab memajukan perusahaan.

4. Terukur (measured)

Dasar pemikiran bahwa setiap perspektif dapat diukur adalah adanya keyakinan bahwa "*if we can measure it, we can manage it if we can manage it, we can achieve it*" artinya ketika perusahaan dapat mengukur sesuatu, perusahaan dapat mengelolanya dan jika perusahaan dapat mengelola sesuatu, perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Sasaran strategis yang sulit diukur seperti pada perspektif customer, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan, melalui balanced scorecard dapat dikelola karena setiap perspektif dapat ditentukan ukuran yang tepat.

2.5.4 Kelemahan *Balance Scorecard*

Kelemahan Balanced Scorecard Menurut Koesomowidjojo (2017:25) kelemahan Balanced Scorecard sebagai berikut :

1. Balanced scorecard belum dapat memberikan dan menetapkan bagaimana menyusun suatu sistem kompensasi sebagai tindak lanjut dari suatu penilaian kinerja yang dilakukan organisasi.
2. Membutuhkan biaya yang cukup besar serta tenaga ahli yang mumpuni untuk melakukan penilaian kinerja sesuai dengan bidang penilaian kinerja.
3. Tidak semua organisasi cocok memberlakukan Balanced scorecard karena dalam memberlakukan penilaian kinerja ini terdapat empat perspektif

(keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, pembelajaran dan pertumbuhan) yang memiliki hubungan sebab akibat sehingga dibutuhkan organisasi yang dapat memberikan umpan balik atas terlaksananya penilaian organisasi.

4. Standar baku atas hasil penilaian kinerja organisasi dengan metode *balanced scorecard* belum tersedia sehingga setiap organisasi hanya dapat merabab-raba dan memberikan standar pengukuran sendiri atas penilaian kinerja yang dilakukan.

2.5.5 Komponen *Balance Scorecard*

Menurut Kaplan & Norton dalam Wardah (2023) menekankan *Four Process Managing Strategy* dalam mengukur kinerja organisasi menggunakan *balanced scorecard* yaitu:

1. Perspektif Keuangan

Perspektif keuangan ini untuk menentukan tujuan kinerja keuangan jangka pendek maupun jangka panjang, yang mengacu pada hasil keuangan global dari ketiga perspektif lainnya. Dengan kata lain, tujuan dan ukuran dari ketiga perspektif tersebut harus dihubungkan dengan tujuan keuangan.

2. Perspektif Pelanggan

Perspektif pelanggan adalah sumber komponen pendapatan dari tujuan keuangan. Perspektif ini mendefinisikan dan memilih pelanggan dan segmen pasar di mana perusahaan memutuskan untuk bersaing. Ukuran kinerja yang digunakan adalah kenaikan pendapatan pelanggan lama dan bertambahnya pelanggan baru. Tindakan ini akan menghasilkan ekuitas pelanggan.

3. Perspektif Bisnis Internal

Dalam perspektif ini, perusahaan melakukan pengukuran terhadap semua aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan, baik manajer maupun karyawan, untuk menciptakan produk yang dapat memberikan kepuasan tertentu bagi customer dan para pemegang saham.

4. Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

Perspektif keempat dalam balanced scorecard mengembangkan pengukuran dan tujuan untuk mendorong organisasi agar belajar dan tumbuh. Tujuan dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan adalah menyediakan infrastruktur untuk mendukung pencapaian tiga perspektif sebelumnya. Perspektif keuangan, pelanggan dan sasaran dari proses bisnis internal dapat mengungkapkan kesenjangan antara kemampuan yang ada dari orang, sistem dan prosedur dengan apa yang dibutuhkan untuk mencapai suatu kinerja yang handal. Untuk memperkecil kesenjangan tersebut perusahaan harus melakukan investasi dalam bentuk *reskilling employes*. Adapun faktor-faktor yang harus diperhasilkan adalah sebagai berikut.

1) Karyawan

Hal yang perlu ditinjau adalah kepuasan karyawan, produktivitas kerja karyawan dan retensi karyawan.

e. Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan kini dipandang penting di beberapa perusahaan, karena merupakan prakondisi untuk peningkatan produktivitas, daya tanggap dan pelayanan kepada pelanggan. Untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan perusahaan perlu melakukan survei secara reguler. Beberapa elemen kepuasan karyawan adalah keterlibatan dalam pengambilan keputusan, pengakuan, akses

untuk memperoleh informasi, dorongan untuk melakukan krestivitas dan inisiatif serta dukungan dari atasan.

f. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil dari pengaruh agregat peningkatan keahlian moral, inovasi, perbaikan proses internal dan tingkat kepuasan konsumen. Didalam menilai produktivitas kerja setiap keryawan dibutuhkan pemantauan secara terus menerus.

g. Retensi Karyawan

Merupaka “kebetahan” karyawan bekerja di perusahaan yang dimaksud dalam jangka waktu yang cukup lama. Teori yang mendasari ukuran ini adalah perusahaan yang melakukan investasi jangka panjang bagi para karyawannya, sehingga tidak mau kehilangan *capital* (karyawan) intelektual dalam usahanya. Retensi karyawan biasanya diukur dari presentasi *turn over* atau keluar masuknya karyawan.

2) Kemampuan Sistem Informasi

Infomasi memiliki peranan penting agar para manajer bertanggung jawab terhadap hasil. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki prosedur informasi yang mudah dipahami dan mudah dijalankan. Tolak ukur yang sering digunakan adalah bahwa informasi yang dibutuhkan mudah didapatkan, tepat dan tidak memerlukan waktu lama untuk mendapatkan informasi tersebut.

3) Motivasi, Pemberdayaan dan Pesejajaran

Keberhasilan aspken ini bisa dilihat dari jumlah saran yan diimplementasikan dan tingkat kemampuan karyawan untuk menghasilkan visi dan misi yang diemban oleh perusahaan.

2.5.6 Jurnal Pemanding

Berikut ini merupakan jurnal pemanding yang digunakan dalam penelitian ini pada tabel Berikut:

Tabel 2.1 Jurnal Pemanding

No	Nama	Jurnal	Judul	Hasil
1.	Harlina kurniaty	Jurnal pencerah publik	Pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bariton selatan tahun 2021	Hasil yang diperoleh dalam perhitungan regresi linier sederhana adalah $y = 18,628 + 0,553 x$ dimana nilai (a) sebesar 18,628; dan nilai koefisien (b) adalah 0,553. Kemudian diperoleh hasil thitung > dari pengujian diatas bahwa thitung > ttabel ($3,374 \geq t$ tabel 2,051) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten barito selatan tahun 2021.
2.	Faisal dwi wahyu ismoyo	Jurnal akutansi pengabdian masyarakat (akdimas)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sumber rezeki	Hasil dari penelitian adalah lingkungan kerja sangat berpengaruh positif dan langsung dirasakan oleh karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh sebesar 90% terhadap kinerja pegawai dan 10% dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya.

Tabel 2.1 Jurnal Pemanding (Lanjutan)

No	Nama	Jurnal	Judul	Hasil
3.	Andi jusdiana ahmad, mappamirin, dan nurhayanti mustari	Jurnal unismuh	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bulukumba berjalan dengan baik. Hal ini berdasarkan skor rata-rata yang diperoleh dari

dan kebudayaan kabupaten bulukumba item pernyataan sebesar 77,97% yang menandakan bahwa lingkungan kerja menempati kategori baik. Kemudian penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bulukumba sebesar 53,6% dan selebihnya yaitu sebesar 46,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan metode *survey*. Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan metode *survey* adalah “metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung berhubungan dengan objek penelitian”. Sifat dari penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verikatif. Metode deskriptif yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai tanggapan responden tentang variabel-variabel yang diteliti yakni meliputi lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan metode pendekatan *balanced scorecard*.

3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara, Medan yang beralamat di JL. Jend. Gatot Subroto Km. 5,5 Medan, No.Telepon (061) 8452747, dan waktu Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2023.

3.2 Sumber Data

Berdasarkan sumber data yang nantinya akan digunakan pada penelitian ini adalah antara lain.

1. Data Primer, data yang diperoleh langsung melalui pengamatan dan pencatatan serta mencakup dari hasil observasi lapangan dan wawancara kepada responden. Wawancara berisi sejumlah pertanyaan kepada para ASN di Jajaran Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara, serta pengamatan langsung pada lapangan.
2. Data sekunder, kegiatan penelitian yang menelaah buku-buku maupun informasi-informasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Hal ini dilakukan melalui studi pustaka, yang membantu menemukan teori-teori yang mendukung penelitian di atas.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau obyek dengan obyek yang lain menurut Hatch dan Farhady dalam (Sugiyono, 2022). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu satu variabel independen dan satu variabel dependen). Mengenai variabel independen, Sugiyono (2022) mengatakan bahwa variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), yaitu sebagai berikut.

1. Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja , lingkungan kerja adalah suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada suatu instansi baik. Lingkungan

kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992 : 159) dalam Elfianita (2020) yaitu sebagai berikut:

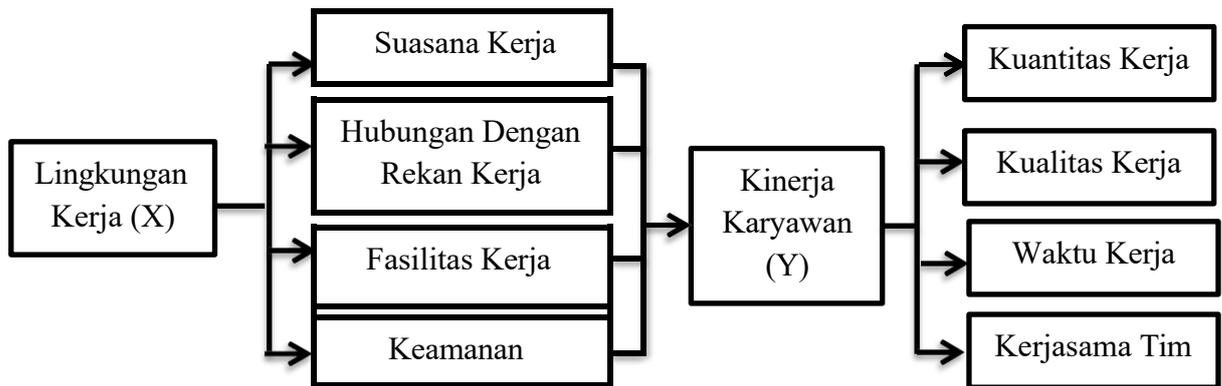
- a) Suasana kerja fisik yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, suhu, kebisingan dan alat bantu pekerja, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
- b) Hubungan dengan rekan kerja Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- c) Tersedianya fasilitas kerja Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
- d) Keamanan, factor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai . Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai yang menjalankan tugas penuh tanggung jawab , dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintah. Penilaian kinerja pegawai dalam penelitian ini dari persepsi manajemen yaitu sisi aktivitas organisasi pemerintah dan para pegawai, karena pegawai yang merasa puas diharapkan akan memberikan pelayanan yang berkualitas. Menurut Mathis dan Jackson (2009:205) dalam Elfianita (2020) menyatakan ada empat indikator kinerja pegawai, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas kerja merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- 3) Waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu merupakan dasar bagi pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya.
- 4) Kerjasama tim adalah kemampuan karyawan untuk berpartisipasi dalam bekerja sama dengan karyawan lain didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

3.4 Kerangka Berpikir



Gambar 3. 1 Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

3.5 Pengumpulan Data Teknik

Data penelitian dikumpulkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian, data primer diperoleh langsung dari dinas tempat dilakukan penelitian yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner, melakukan wawancara maupun dengan observasi. Sedangkan data sekunder di peroleh dari buku, internet, jurnal, dan lain-lain yang dapat digunakan dalam penelitian.

Adapun jenis pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teknik Penelitian Lapangan

Teknik penelitian lapangan merupakan data yang diperoleh secara langsung pada objek penelitian yang sedang dilakukan penelitian dengan cara melakukan wawancara, penyebaran kuesioner, dan observasi.

- a. Wawancara, berguna dalam mengumpulkan data dari tanya jawab dengan responden riset berdasarkan pada wawancara dan kuesioner yang telah ditetapkan. Sehingga diperoleh data tentang identitas responden, berbagai faktor yang mempengaruhi kinerjanya.

- b. Kuesioner, yaitu suatu alat ukur dalam penelitian menggunakan langkah memberikan suatu perangkat pertanyaan ataupun pernyataan tulisan pada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016).
- c. Observasi, yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung dengan objek yang akan diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Teknik Penelitian Kepustakaan

Teknik penelitian kepustakaan merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, data ini didapat dari beberapa pihak yang memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, buku-buku, jurnal-jurnal, literatur, artikel, serta situs di internet.

Studi Kepustakaan (*Library Research*), yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku dan mengkaji literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan pencarian data melalui internet.

3.6 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Metode analisis yang digunakan yang dikemukakan Menurut Sugiyono (2017:244), “Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.”

3.6.1 Metode Analisis Yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2017:122) berpendapat bahwa skala *likert* mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif dengan demikian penulis membuat pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk memperoleh data atau membuat pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden mengenai variabel yang sedang diteliti yaitu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

Data yang diolah dari hasil pengumpulan kuesioner diberi bobot dalam setiap alternatif jawaban. Untuk pengolahan data hasil dari kuesioner tersebut maka penulis menggunakan skala *likert*, nilai dalam skala *likert* dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang menggunakan skala *likert*. Alternatif jawaban diberikan nilai 5 selanjutnya nilai alternatif tersebut dijumlahkan menjadi katagori pembobotan dalam skala *likert* adapun tabel yang perhitungan dalam tabel skala *likert* yang digunakan yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1 Pemberian Bobot Skor Skala *Likert*

No	Alternatif Jawaban	Simbol	Negatif
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka setelah memperoleh data kuesioner tersebut, selanjutnya dilakukan perhitungan statistik maka dapat diketahui bobot nilai dari setiap item-item pertanyaan yang diajukan oleh penulis. Setelah itu, jawaban dari responden dapat dihitung untuk mengetahui hubungan antar variabel

yang diteliti, tingkat pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, dan selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel dan hasilnya harus seimbang dengan variabel yang sudah dibuat. Maka dari itu adanya perbaikan dan ketelitian dalam pembuatan kuesioner agar hasil yang didapatkan oleh responden valid sesuai dengan ketentuan yang terjadi.

3.6.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian. Variabel penelitian ini yaitu Lingkungan kerja (X) dan Kinerja pegawai (Y). Selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total responden. Dari total skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan. Untuk mendeskripsikan data pada setiap variabel yang diteliti.

Penilaian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam katagori: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk skor rata-rata maka jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pernyataan dikalikan jumlah responden. Untuk lebih jelas berikut adalah rumusnya.

$$\text{Skor rata - rata} = \frac{\Sigma \text{Jawaban Kuesioner}}{\Sigma \text{Pernyataan} \times \Sigma \text{Responden}}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya. Akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$r = \frac{ST - SR}{K}$$

Keterangan :

- r = Rentang/Skala
- ST = Skor jawaban tertinggi
- SR = Skor jawaban terendah
- K = Kategori

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu tabel sebagai berikut:

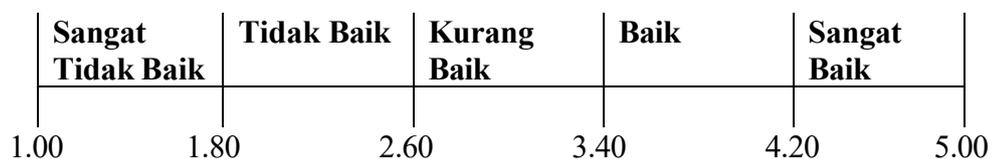
- a. Indeks minimum 1
- b. Indeks maksimum 5
- c. Interval : $5 - 1 = 4$
- d. Jarak interval : $(5 - 1) : 5 = 0,8$

Tabel 3.2 Tafsiran Nilai Rata-Rata

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	STB (Sangat Tidak Baik)
1,81 – 2,60	TB (Tidak Baik)
2,61 – 3,40	KB (Kurang Baik)
3,41 – 4,20	B (Baik)
4,21 – 5,00	SB (Sangat Baik)

Sugiyono (2017)

Berdasarkan hasil diatas maka secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.2 Garis Kontinum

3.6.3 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif. Berikut adalah hipotesis penelitian yang akan diteliti :

Terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara.

3.6.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan (Sugiyono, 2017:177). Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuisioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Cara mencari nilai korelasi dirumuskan sebagai berikut:

$$rb = \frac{(n\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y)^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

rb = Korelasi Product Moment

n = Banyaknya Pasangan Data X dan Y

ΣX = Jumlah Dari Variabel X

ΣY = Jumlah Dari Variabel Y

ΣX^2 = Jumlah Kuadrat Total Dari Variabel X

ΣY^2 = Jumlah Kuadrat Total Dari Variabel Y

ΣXY = Jumlah Perkalian Total Dari Variabel X dan Y

3.6.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrument yang dipakai reliable atau tidak, maksud dari reliable adalah jika instrument tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama. Menurut Sugiyono (2017), bahwa “reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Untuk menguji reliabilitas digunakan metode *Internal Consistency Reliability* dengan menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* (α) hal ini sesuai dengan test yang bermaksud menguji konsistensi item-item dalam instrumen penelitian.

Menghitung nilai reliabilitas digunakan rumus sebagai berikut:

$$R = \alpha = \frac{n}{n-1} \left(\frac{S - \sum Si}{S} \right)$$

Keterangan:

R = Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach*

N = Jumlah Item

S = Varians Skor Keseluruhan

Si = Varians Masing-Masing Item

Metode *Alpha Cronbach* (α) diukur berdasarkan skala *alpha cronbach* (α) dari 0,00 sampai 1,00 jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan range yang sama, ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Tabel 3.3 Tafsiran Nilai Skala *Alpha Cronbach*

Nilai Interval	Kriteria
0,00 – 0,20	Tidak Reliabel
0,21 – 0,40	Kurang Reliabel
0,41 – 0,60	Agak Reliabel
0,61 – 0,80	Reliabel
0,81 – 1,00	Sangat Reliabel

Sugiyono (2017)

Apabila nilai *alpha* 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup sebaliknya apabila nilai *alpha* dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Sebelum uji reliabilitas terlebih dahulu dicari korelasinya dengan rumus:

$$r = \frac{n\Sigma AB - (\Sigma A)(\Sigma B)}{\sqrt{\{n\Sigma A^2 - (A)^2\}\{n\Sigma B^2 - (\Sigma B)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi *Product Moment*

A = Variabel Ganjil

B = Variabel Genap

ΣA = Jumlah Total Skor Belahan Ganjil

ΣB = Jumlah Total Skor Belahan Genap

ΣA^2 = Jumlah Kuadran Total Skor Belahan Ganjil

ΣB^2 = Jumlah Kuadran Total Skor Belahan Genap

ΣAB = Jumlah Perkalian Skor Jawaban Belahan Ganjil Dan Belahan Genap

3.6.3.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier adalah metode statistika yang digunakan untuk membentuk model hubungan antara variabel terikat (dependen; respon; *Y*) dengan satu atau lebih variabel bebas (independen, prediktor, *X*). Apabila banyaknya variabel bebas hanya ada satu, disebut sebagai regresi linier sederhana, sedangkan apabila terdapat

lebih dari 1 variabel bebas, disebut sebagai regresi linier berganda. analisis regresi linier sederhana menggunakan analisis yang digunakan penulis untuk mengetahui pengaruh variabel X (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai).

Persamaan regresi linier dari C terhadap Y dirumuskan:

$$Y = a + bX$$

keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

X = Variabel Bebas (Lingkungan Kerja)

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi/Slop

3.6.3.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1).

1. Uji Hipotesis Parsial (UJI T)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = 0$, Artinya, tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_0: \beta_1 \neq 0$, Artinya, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji Gt dengan taraf signifikansi 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

t_{hitung} = Statistik Uji Korelasi

n = Jumlah Sampel

r = Nilai Korelasi Parsial

Pengujian telah dilakukan, maka hasil pengujian t_{hitung} dibandingkan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.6.3.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Analisis determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi menurut Sugiyono (2013:98). Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

1. Analisis koefisien determinasi parsial, digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu:

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

B = Beta (Nilai *Standardized Coefficiens*)

Zero Order = Matrik Korelasi Variabel Bebas Dengan Variabel Terikat

Dimana apabila:

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatra Utara, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dimana diperoleh nilai *signifikansi 2-tailed* . $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengan Provinsi Sumatra Utara.
- b. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatra Utara berpengaruh secara parsial nilai R-Square dalam penelitian ini sebesar 0,96 atau 96% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu lingkungan kerja. Sisanya 4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Agar Kantor Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatra Utara serta pihak lainnya dapat meningkatkan lebih maksimal lagi dalam pengaturan lingkungan kerja bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga

2. dapat meningkatkan kinerja pegawai secara individu dan organisasi pada umumnya.
3. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya lingkungan kerja saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk hasil yang lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media: Yogyakarta.
- Amir, M. F. (2018). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Deni, M., *et al.* 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmunkomputer Universitas Sriwijaya. *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 6(2): 57-73.
<https://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/97/98>
- Fauzi, A. & Nugroho A, R.H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga University Press.
- Hidayat, S. (2021). Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Pendekatan *Balance Scorecard* Dalam Perspektif Bussiness Internal Pada Perusahaan Kayu PT. Inhutani 1 UMH Pangean. Skripsi, Universitas Borneo Tarakan.
- Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sumber Rejeki. *Aktualisasi Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 55–72.
<https://doi.org/10.30762/akdimas.v1i1.1533>
- Iwah, I., *et al.* (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Dikecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 01(03): 238-245.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Banten:CV. AA. Rizk: ISBN 978-623-6180-32-7.
- Kurniaty, H. (2021). The Effect of the Work Environment on Employee Performance in the Department of Population and Civil Registration in South Barito District, 2021. *Pencerah Publik*, 8(I), 1–17.
<http://journal.umpalangkaraya.ac.id/index.php/pencerah>
- Koseomowidjojo, R.M. Suci. 2017 *Balanced Scorecard: Model Pengukuran Kinerja. Organisasi dengan Empat Perspektif*. Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Kurniaty, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2021: The Effect of the Work Environment on Employee Performance in the Department of Population and Civil Registration in South Barito District, 2021. *Pencerah Publik*, 8(1), 1–17.
<https://doi.org/10.33084/pencerah.v8i1.2227>

- Lathifah Hanin & Noorman Ms. (2018). *UMKM (Usaha Mikro, Kecil & Menengah) & Bentuk Bentuk Usaha*. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung.
- Mahmudah, Enny W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Universitas Bayangkara Surabaya: ISBN : 978-602-744-2443.
- Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2019), 144.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (S. Sandiasih, Ed.) (Cetakan 14). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Novia, R. S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Windina Bhakti Persada Bandung: ISBN: 978-623-93554-1-8
- Priansa, D. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Rozarie, R. De. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Rozarie.
- Salman dan Farid, *Akuntansi Manajemen Alat Pengukuran dan Pengambilan Keputusan Manajerial* (Jakarta: Indeks, 2017), 256-257.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Suroso, I., *et al.* (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Export Final Product Pada PT. Aneka Bumi Pratama Palembang. *Jurnal EKOBIS*, 2(01): 1 –23. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/23/23>
- Try Wahyu Utami, dkk (2021). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Makasar: CV. Ayrada Mandiri: ISBN: 978-623-93554-1-8.
- Vadilla, M. Z & Cep, J. A. (2014). *Mikroekonomi Sebuah Pengantar*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia: ISBN: 978-623-362-122-9
- Virgianty & Bambang, S.S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisikdan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). *Jurnal Administrasi Bisnis V*, 61(2).
- Wardah, Y. A. (2023). *Analisi Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Menggunakan Metode Balanced Scorecard Pada Perusahaan BUMN (Go*

Public) Sektor Farmasi Dibursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2018-2022.
Skripsi, Universitas Islam Negeri.

LAMPIRAN PENELITIAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Kuisisioner

Judul Penelitian: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatra Utara.

Responden yang terhormat,

Saya Danu Herlambang (198150005) Mahasiswa program studi Teknik Industri, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sedang melakukan penelitian (tugas akhir/skripsi) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatra Utara, oleh karena itu dibutuhkan dukungan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini dengan sejujur jujurnya. Semua informasi yang diberikan kan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Terima kasih atas dukungan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam pengisian kuisisioner ini.

Identitas Responden:

1. Nama :
2. Pangkat/Golongan/Ruang :
3. Umur :
4. Lama Bekerja :
5. Jenis Kelamin :
6. Pendidikan Terakhir :

Petujuntuk Jawaban Angket

Berikan tanda (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan Skor Penelitian :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Lingkungan Kerja (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Suasana Kerja					
1.	Saya merasa suasana ruang kerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatra Utara dapat meningkatkan kinerja pegawai					
2.	Saya merasa ruang kerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatra Utara memiliki suhu ruangan yang optimal (16-24°C)					
3.	Saya merasa suasana ruang kerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatra Utara bebas dari kebisingan/gangguan suara dari luar					
4.	Saya merasa senang di ruangan kerja saya sekarang					
	Hubungan dengan Rekan Kerja					
5.	Saya merasa hubungan kerja antar rekan kerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi SU sangat harmonis					

6.	Saya merasa komunikasi antara rekan kerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi SU sangat terbuka dalam menyelesaikan masalah pekerjaan					
7.	Saya merasa setiap karyawan di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengan Provinsi SU saling menjaga fasilitas kantor					
Fasilitas						
8.	Saya merasa fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai untuk mendukung aktivitas kerja.					
9.	Saya merasa tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll, tersusun rapi di ruangan kerja.					
Keamanan						
10.	Saya merasa keamanan di Dinas, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi SU sudah sesuai dengan standard					
11.	Saya merasa keamanan yang di berikan di Dinas, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi SU memberikan kenyamanan dalam berkerja					

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					

1.	Saya merasa kinerja karyawan di Dinas Koperasi UMKN Provinsi SU sudah berkualitas					
2.	Saya merasa kinerja karyawan di Dinas Koperasi UMKM Provinsi SU sudah memenuhi standard sebagaimana yang telah diatur dalam undang undang					
3.	Saya merasa karyawan di Dinas Koperasi UMKM Provinsi SU selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya					
Kualitas Kerja						
4.	Saya merasa kualitas karyawan sudah sesuai dengan standard operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan Dinas					
5.	Saya merasa karyawan di Dinas Koperasi UMKM Provinsi SU sudah mengerjakan pekerjaan secara efektif					
6.	Saya merasa karyawan di Dinas Koperasi UMKM Provinsi SU sudah mengerjakan pekerjaannya secara efisien					
Waktu Kerja						
7.	Saya merasa karyawan di Dinas Koperasi UMKM Provinsi SU datang ke kantor dengan tepat waktu					

8.	Saya merasa karyawan di Dinas Koperasi UMKM Provinsi SU memanfaatkan waktu dengan benar					
9.	Saya merasa karyawan di Dinas Koperasi UMKM Provinsi SU pulang kerja sesuai jadwal sebagaimana yang tercantum dalam peraturan yang berlaku					
Kerja Sama Tim						
10.	Saya merasa karyawan di Dinas Koperasi UMKM Provinsi SU berpartisipasi dalam pengambilan keputusan					
11.	Saya merasa karyawan di Dinas Koperasi UMKM Provinsi SU saling membantu satu sama lain dalam pekerjaan					

Lampiran 2 Responden Penelitian

Responden Lingkungan Kerja (X)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	Total
4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	47
4	4	5	5	3	4	4	5	3	5	4	46
3	5	4	3	5	4	5	5	3	3	5	45
5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	48
5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	50
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	50
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	48
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	51
5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	50
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	52
5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	48
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	51
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	51
5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	3	48
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	50
5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	48
5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	46
5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	48
5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	49
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	53
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	52
5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	49
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	50

5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	48
5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	48
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	49
5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	51
4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	41
4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	45

Frekuensi dan Presentase Variabel Lingkungan Kerja

No	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	22	73,3	6	20,0	2	6,7	0	0,0	0	0,0
2.	8	26,7	21	70,0	1	3,3	0	0,0	0	0,0
3.	10	33,3	18	60,0	2	6,7	0	0,0	0	0,0
4.	12	40,0	12	40,0	6	20,0	0	0,0	0	0,0
5.	13	43,3	16	53,3	1	3,3	0	0,0	0	0,0
6.	18	60,0	11	36,7	1	3,3	0	0,0	0	0,0
7.	13	43,3	15	50,0	2	6,7	0	0,0	0	0,0
8.	15	50,0	12	40,0	3	10,0	0	0,0	0	0,0
9.	15	50,0	13	43,3	2	6,7	0	0,0	0	0,0
10.	16	53,3	12	40,0	2	6,7	0	0,0	0	0,0
11.	15	50,0	13	43,3	2	6,7	0	0,0	0	0,0

Responden Kinerja Pegawai (Y)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	Total
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	52
4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	47
2	5	4	4	3	3	5	3	3	4	4	40
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	48
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	51
4	5	4	5	4	4	4	3	3	5	4	45
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	49
4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	49
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	51
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	50
5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	51
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	52
4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	47
4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	48
5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	47
4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	47
4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	48
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	49
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	53
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	51
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	48
4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	49
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	49
5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	47
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	47

4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	48
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Frekuensi dan Presentase Responden Lingkungan Kerja (Y)

No	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	15	50,0	14	46,7	1	3,3	0	0,0	0	0,0
2.	17	56,7	13	43,3	0	0	0	0,0	0	0,0
3.	13	43,3	15	60,0	2	6,7	0	0,0	0	0,0
4.	17	56,7	13	43,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5.	14	46,7	14	46,7	2	6,7	0	0,0	0	0,0
6.	16	53,3	12	40,0	2	6,7	0	0,0	0	0,0
7.	18	60,0	12	40,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
8.	16	53,3	12	40,0	2	6,7	0	0,0	0	0,0
9.	17	56,7	11	36,7	2	6,7	0	0,0	0	0,0
10.	16	53,3	13	43,3	1	3,3	0	0,0	0	0,0
11.	14	46,7	13	43,3	3	10,0	0	0,0	0	0,0

Lampiran 3 Uji Validitas Variabel (X) dan (Y)

1. Uji Validitas

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

		Correlations											
		Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Pernyataan 6	Pernyataan 7	Pernyataan 8	Pernyataan 9	Pernyataan 10	Pernyataan 11	Total
Pernyataan 1	Pearson Correlation	1	.393*	.206	.061	-.088	.298	.208	.621**	.050	.014	.173	.560**
	Sig. (2-tailed)		.032	.274	.749	.642	.110	.270	.000	.791	.940	.362	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 2	Pearson Correlation	.393*	1	-.003	.139	.333	.292	.068	.346	.285	.153	.262	.606**
	Sig. (2-tailed)	.032		.988	.464	.072	.118	.723	.061	.127	.419	.162	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 3	Pearson Correlation	.206	-.003	1	.226	-.003	.241	.441*	.220	.154	.166	.142	.495**
	Sig. (2-tailed)	.274	.988		.229	.987	.200	.015	.243	.418	.379	.453	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 4	Pearson Correlation	.061	.139	.226	1	.226	.064	-.076	.195	.323	.517**	.000	.493**
	Sig. (2-tailed)	.749	.464	.229		.229	.739	.689	.302	.082	.003	1.000	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Pernyataan 5	Pearson Correlation	-.088	.333	-.003	.226	1	.164	-.018	.063	.310	.077	.000	.361*
	Sig. (2-tailed)	.642	.072	.987	.229		.387	.923	.742	.096	.685	1.000	.050
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 6	Pearson Correlation	.298	.292	.241	.064	.164	1	.294	.383*	.272	-.260	.060	.525**
	Sig. (2-tailed)	.110	.118	.200	.739	.387		.115	.037	.146	.165	.753	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 7	Pearson Correlation	.208	.068	.441*	-.076	-.018	.294	1	.221	-.016	-.162	.359	.414*
	Sig. (2-tailed)	.270	.723	.015	.689	.923	.115		.240	.934	.393	.052	.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 8	Pearson Correlation	.621**	.346	.220	.195	.063	.383*	.221	1	.054	.092	.184	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.061	.243	.302	.742	.037	.240		.778	.628	.331	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 9	Pearson Correlation	.050	.285	.154	.323	.310	.272	-.016	.054	1	.295	.122	.526**
	Sig. (2-tailed)	.791	.127	.418	.082	.096	.146	.934	.778		.113	.521	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 10	Pearson Correlation	.014	.153	.166	.517**	.077	-.260	-.162	.092	.295	1	.070	.350
	Sig. (2-tailed)	.940	.419	.379	.003	.685	.165	.393	.628	.113		.715	.058
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Pernyataan 11	Pearson Correlation	.173	.262	.142	.000	.000	.060	.359	.184	.122	.070	1	.453*
	Sig. (2-tailed)	.362	.162	.453	1.000	1.000	.753	.052	.331	.521	.715		.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.560**	.606**	.495**	.493**	.361*	.525**	.414*	.635**	.526**	.350	.453*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.005	.006	.050	.003	.023	.000	.003	.058	.012	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Perbandingan r Hitung dan r Tabel lingkungan kerja (X)

No	Aspek	Bulir	R hitung	R tabel	Status
1	Lingkungan Kerja (X)	1	0,560	0,349	Valid
2		2	0,605	0,349	Valid
3		3	0,494	0,349	Valid
4		4	0,492	0,349	Valid
5		5	0,361	0,349	Valid
6		6	0,525	0,349	Valid
7		7	0,413	0,349	Valid
8		8	0,635	0,349	Valid
9		9	0,525	0,349	Valid
10		10	0,350	0,349	Valid
11		11	0,452	0,349	Valid

Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Pernyataan 6	Pernyataan 7	Pernyataan 8	Pernyataan 9	Pernyataan 10	Pernyataan 11	Total
Pernyataan 1	Pearson Correlation	1	.074	.223	-.005	-.055	.285	.080	-.089	-.010	.010	.192	.359
	Sig. (2-tailed)		.697	.235	.981	.774	.127	.676	.641	.960	.959	.310	.051
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 2	Pearson Correlation	.074	1	.173	.399*	.130	-.179	.006	.070	-.182	.273	.130	.388*
	Sig. (2-tailed)	.697		.362	.029	.494	.343	.975	.713	.335	.145	.494	.034
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 3	Pearson Correlation	.223	.173	1	.217	.030	.025	.167	-.256	.146	.011	.385*	.441*
	Sig. (2-tailed)	.235	.362		.250	.876	.895	.379	.173	.443	.956	.036	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 4	Pearson Correlation	-.005	.399*	.217	1	.130	.176	.461*	.238	.337	.074	-.026	.650**
	Sig. (2-tailed)	.981	.029	.250		.494	.351	.010	.205	.069	.697	.892	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 5	Pearson Correlation	-.055	.130	.030	.130	1	.133	.113	.084	.110	.307	.250	.452*
	Sig. (2-tailed)												
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	.774	.494	.876	.494		.485	.551	.658	.564	.099	.183	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 6	Pearson Correlation	.285	-.179	.025	.176	.133	1	.349	.125	.111	.243	-.166	.435*
	Sig. (2-tailed)	.127	.343	.895	.351	.485		.059	.510	.561	.196	.381	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 7	Pearson Correlation	.080	.006	.167	.461*	.113	.349	1	.199	.080	.109	.028	.555**
	Sig. (2-tailed)	.676	.975	.379	.010	.551	.059		.292	.676	.567	.882	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 8	Pearson Correlation	-.089	.070	-.256	.238	.084	.125	.199	1	.059	.090	.000	.330
	Sig. (2-tailed)	.641	.713	.173	.205	.658	.510	.292		.756	.635	1.000	.075
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 9	Pearson Correlation	-.010	-.182	.146	.337	.110	.111	.080	.059	1	-.064	.027	.359
	Sig. (2-tailed)	.960	.335	.443	.069	.564	.561	.676	.756		.738	.886	.051
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 10	Pearson Correlation	.010	.273	.011	.074	.307	.243	.109	.090	-.064	1	-.028	.421*
	Sig. (2-tailed)	.959	.145	.956	.697	.099	.196	.567	.635	.738		.884	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Pernyataan 11	Pearson Correlation	.192	.130	.385*	-.026	.250	-.166	.028	.000	.027	-.028	1	.361
	Sig. (2-tailed)	.310	.494	.036	.892	.183	.381	.882	1.000	.886	.884		.050
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.359	.388*	.441*	.650**	.452*	.435*	.555**	.330	.359	.421*	.361	1
	Sig. (2-tailed)	.051	.034	.015	.000	.012	.016	.001	.075	.051	.021	.050	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Presentase dan Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

12	Kinerja Pegawai (Y)	12	0,351	0,349	Valid
13		13	0,378	0,349	Valid
14		14	0,395	0,349	Valid
15		15	0,654	0,349	Valid
16		16	0,428	0,349	Valid
17		17	0,428	0,349	Valid
18		18	0,548	0,349	Valid
19		19	0,350	0,349	Valid
20		20	0,383	0,349	Valid
21		21	0,413	0,349	Valid
22		22	0,355	0,349	Valid

Lampiran 4 Reabilitas Variabel X dan Y

1. Uji Reabilitas Variabel (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.691	11

2. Uji Reabilitas Variabel (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.653	.652	11

Lampiran 5 Uji Regresi Liner Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.966	.965	.167

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.102	1	22.102	794.169	.000 ^b
	Residual	.779	28	.028		
	Total	22.882	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.773	.371		153.213	.000
	Lingkungan Kerja	.233	.008	.983	28.181	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 6 Uji T

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.966	.965	.167

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.102	1	22.102	794.169	.000 ^b
	Residual	.779	28	.028		
	Total	22.882	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.773	.371		153.213	.000
	Lingkungan Kerja	.233	.008	.983	28.181	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 7 Analisis Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.966	.965	.167

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.102	1	22.102	794.169	.000 ^b
	Residual	.779	28	.028		
	Total	22.882	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.773	.371		153.213	.000
	Lingkungan Kerja	.233	.008	.983	28.181	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

DOKUMENTASI

