

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMANAH FINANCE

Faradilla Aslia A

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar  
(faradillah@yahoo.com)

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the work environment on employee performance at PT. Amanah Finance Makassar City. The type of research used in this research is quantitative descriptive. The results of the regression analysis show that the two variables included in the model namely the variable X (work environment) and Y (employee performance) have a positive and significant influence. This is indicated by the F-count value of 77,209 greater than the F-table of 3,48 (F-hit 77,209 > F-table 3,48). Correlation coefficient value (r) of 0.717 indicates that the degree of closeness of the relationship between work environment variables and work motivation is very strong because the r value is very close to 1. Furthermore, the level of determination ( $r^2$ ) is 0.514, indicating the model predictive power of 51.4%. This means that 58% of the variation in the rise and fall of work motivation is influenced by the ups and downs of the work environment while the remaining 49% is influenced by other factors not included in the analysis model.*

**Keywords:** Work Ability Against Employee Performance

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance Kota Makassar. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kedua variabel yang dimasukkan dalam model yakni variabel X (lingkungan kerja) dan Y (kinerja pegawai) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F-hitung sebesar 77.209 lebih besar daripada F-tabel 3,48 (F-hit 77.209 > F-tabel 3,48). Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,717 menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan variabel lingkungan kerja dengan motivasi kerja sangat kuat karna nilai r sangat mendekati 1. Selanjutnya tingkat determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,514, menunjukkan daya ramal model sebesar 51,4%. Hal ini berarti 58% variasi naik turunnya motivasi kerja dipengaruhi oleh naik turunnya lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model analisis.

**Kata Kunci :** Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perubahan kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik mendorong perusahaan untuk merespon dengan cepat (*responsive*) dan beradaptasi (*adaptive*) dengan lingkungan pasar yang penuh dengan persaingan. Perusahaan harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang semakin kompetitif. Fleksibilitas perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi (*knowledge asset*) yang menjadikan perusahaan memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) sehingga dapat memenangkan persaingan. Kondisi kerja yang mendukung diartikan sebagai kepedulian karyawan akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik, mereka cenderung lebih menyukai lingkungan fisik yang aman dan nyaman. Temperatur, cahaya, derau dan faktor-faktor lingkungan lainnya, seharusnya tidak terlalu ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit) seperti misalnya terlalu panas, terlalu remang-remang. Secara umum kondisi lingkungan biasanya tidak terlalu berpengaruh terhadap kepuasan kerja selama tidak benar-benar buruk.

Nitisemito (2012 : 45) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dalam pasar akan semakin ketat. Agar dapat lebih unggul dalam persaingan perusahaan harus memiliki kinerja yang lebih baik, yang tergantung sampai seberapa keunggulan perusahaan tersebut dikelola oleh para manajer dan para pengambil keputusan puncak. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan *resources* yang ada didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Secara umum sumber daya manusia bertujuan meningkatkan kinerja perusahaan melalui pembentukan sumber daya manusia yang handal. Hubungannya dengan sumber daya manusia, dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, perubahan kondisi lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi perusahaan dan tingkat stres karyawan yang dapat menurunkan kinerja kerja.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2014 : 309). Hal lain yang juga dapat dijadikan sebagai indikator kinerja adalah kerjasama karyawan dalam lingkungan kerja. Pemahaman bahwa perusahaan adalah kesatuan orang-orang yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan seringkali tidak tampak dalam kondisi yang riil di lapangan, malah yang sering tampak adalah ketidak kompakn antara bidang yang satu dengan bidang yang lainnya atau dengan kata lain seringkali terjadi “egoisme sektoral “ dengan menganggap bahwa bidang yang lain adalah saingan atau teman sejawat lainnya tidak dipandang sebagai satu tim yang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih luas.

Salah satu faktor yang dapat mengatasi menurunnya kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi finansial yang sesuai dengan hasil dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Apabila kebijakan seperti ini ditempuh maka memungkinkan setiap karyawan dapat termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, disiplin sehingga pimpinan tinggal mengarahkannya agar setiap karyawan harus memandang perusahaan sebagai wadah yang menuntut seluruh unsur di dalamnya dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu, dibutuhkan suatu standar baku dalam menilai kinerja terhadap bidang tugasnya masing-masing utamanya dalam rangka melihat kesesuaian kemampuan dengan bidang tugas yang diembannya.

Penilaian kinerja perlu pula dilakukan dalam rangka mengetahui layak tidaknya seseorang dipromosikan menempati posisi yang lebih baik atau lebih tinggi. Di samping itu, penilaian kinerja ini bertujuan pula membandingkan atau mereward kinerja sebelumnya dan untuk memotivasikan perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang. Dengan adanya masalah ini maka penulis tertarik untuk memilih judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Kota Makassar”**.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Konsep Kinerja

Sebelum jauh menguraikan tentang penilaian kinerja sumber daya manusia, maka perlu dikemukakan beberapa pengertian yang terkait dengan kinerja untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif sehingga ada kesamaan pandangan dalam melakukan pembahasan pada bagian-bagian selanjutnya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara (2013:67) “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Bernardin & Russel (2010:379) memberi batasan mengenai *performance* atau kinerja sebagai catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu, sedangkan penilaian kinerja adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota perusahaan kepada perusahaannya. Jadi, penilaian kinerja diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu atau performansi. Corrado, Frank. M (2014 : 2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dengan demikian, kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi yang dihasilkan dari suatu proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Kinerja menempatkan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas sumberdaya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, mengingat kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan sesuatu (*output*). Terkait dengan kinerja karyawan, maka perlu dikaitkan dengan sistem dan standar yang dipergunakan perusahaan dalam pencapaian tujuan. Hasibuan (2013 : 389), mendefinisikan kinerja adalah akumulasi tiga elemen yang saling berkaitan, antara lain :

- a. Tingkat keterampilan, yaitu sejauh mana karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis, dan tenaga untuk menghasilkan kinerja.
- b. Tingkat Upaya, yaitu dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan

karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Meskipun karyawan memiliki tingkat keterampilan untuk melakukan pekerjaan mereka tidak akan bekerja dengan baik bila hanya sedikit berupaya atau tidak ada upaya sama sekali.

- c. Kondisi-kondisi eksternal, elemen penentu kinerja adalah sejauhmana kondisi-kondisi eksternal mendukung produktivitas karyawan. Meskipun karyawan mempunyai tingkat keterampilan dan upaya yang diperlukan untuk berhasil, karyawan tersebut mungkin saja tidak berhasil. Hal ini diakibatkan oleh kondisi-kondisi yang tidak mendukung dan berada di luar kendali karyawan, misalnya keadaan ekonomi, sarana, dan pengembangan dan sebagainya.

Dalam kaitan dengan penilaian kinerja atau performansi, Harahap (2013: 135) mengemukakan bahwa tujuan penilaian performansi secara umum dapat dibedakan atas dua macam, yakni: (1) untuk mereward performansi sebelumnya (*to reward past performance*), dan (2) untuk memotivasi perbaikan performansi pada waktu yang akan datang (*to motivate future performance improvement*). Informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian performansi itu dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, dan penempatan-penempatan pada tugas-tugas tertentu.

Chung & Meggingsong dalam Alfajar (2010 : 119) mengemukakan bahwa terdapat kurang lebih dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yakni (1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara obyektif, dan (2) adanya obyektivitas dalam proses evaluasi. Kriteria performansi yang dapat diukur secara obyektif untuk pengembangannya diperlukan kualifikasi-kualifikasi tertentu. Ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria performansi yang dapat diukur secara obyektif ini, yang meliputi: (a) *relevancy*, (b) *reliability*, dan (c) *discrimination*.

Relevansi menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan performansi. Misalnya, kecepatan produksi bisa menjadi ukuran performansi yang lebih relevan dibandingkan dengan penampilan seseorang. Reliabilitas menunjukkan tingkat mana kriteria menghasilkan hasil yang konsisten. Ukuran-ukuran kuantitatif seperti satuan-satuan produksi dan volume penjualan menghasilkan pengukuran yang konsisten secara relatif. Sedangkan kriteria-kriteria yang subyektif, seperti sikap, kreativitas, dan kerjasama, menghasilkan pengukuran yang tidak konsisten, tergantung pada siapa yang mengevaluasi, dan bagaimana pengukuran itu dilakukan. Sementara diskriminasi

mengukur tingkat dimana suatu kriteria performansi (kinerja) bisa memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam performansi. Jika nilai cenderung menunjukkan semuanya baik atau jelek, berarti ukuran performansi tidak bersifat diskriminatif, tidak membedakan performansi di antara masing-masing pekerja (Kurniawan, 2014 : 136).

### **Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja menurut Simamora (20012 : 416) adalah proses dengannya perusahaan mengevaluasi, pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja yang dinilai adalah kontribusi karyawan kepada perusahaan selama periode waktu tertentu-umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar perusahaan. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan penyelia-penyelia mereka, departemen sumber daya manusia, dan akhirnya perusahaan bakal diuntungkan dengan kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategik perusahaan.

Dalam pandangan Schuler dan Jackson dalam Toha (2013 : 3), penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengatur nilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran, dengan fokus seberapa produktif seorang karyawan dan apakah dia bisa berkinerja sama, atau lebih efektif pada masa yang akan datang sehingga karyawan, perusahaan, dan masyarakat bisa memperoleh manfaat. Demikian pula yang dikemukakan oleh Siswanto (2012 : 136) bahwa penilaian kinerja yang baik harus dapat memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur, artinya penilaian tersebut harus benar-benar menilai pekerjaan yang dinilai.

Dari beberapa pendapat para ahli yang dikemukakan di atas, dapat dirangkum bahwa penilaian kinerja merupakan suatu mekanisme yang terstruktur untuk menentukan bahwa karyawan pada setiap level jabatan, telah mengerjakan tugas-tugas menurut standar yang ditetapkan perusahaan dan pekerjaannya lebih efektif agar dapat bermanfaat bagi perusahaan dan masyarakat. Untuk itu, Sutrisno (2012 : 72) mengemukakan bahwa untuk menilai kinerja, diperlukan cara-cara yang dapat dipertanggungjawabkan seperti dari sudut keserasiannya, dapat dipercaya, dan ketepatan sasarannya. Agar

penilaian mencapai tujuan, maka ada tiga hal yang perlu dilakukan :

- a. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, artinya sistem penilaian benar-benar menilai perilaku yang mengandung kegiatan perusahaan dimana karyawan itu bekerja.
- b. Adanya standar pelaksanaan kerja, standar pelaksanaan kerja semacam alat ukur untuk kinerja. Jadi harus memenuhi sekurang-kurangnya dua kriteria, yaitu validitas dan realibilitas.
- c. Praktis, adanya sistem penilaian yang praktis agar mudah dipahami dan dimengerti serta digunakan.

Dengan demikian, diperlukan manajemen kinerja (*performance management*) ketika perusahaan-perusahaan telah menjadi semakin lentur dan menuntut usaha yang lebih terfokus dari pada stafnya. Manajemen kinerja merupakan peranan manajer yang paling penting karena tanpanya perusahaan hanya merupakan sekumpulan aktivitas tanpa tujuan atau kontrol tertentu. Manajemen kinerja menurut Corrado, Frank. M. (2014 : 37) merupakan suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan perusahaan dengan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan korporasi dapat bertemu.

Simamora (2012 : 421), mendefinisikan manajemen kinerja sebagai alat perilaku kerja para karyawan dipadukan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Lebih lanjut dikatakan bahwa sebagian besar sistem manajemen kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

- a. Mendefinisikan kinerja : Sangat penting untuk menunjang tujuan-tujuan strategik perusahaan. Penetapan sasaran-sasaran yang jelas bagi masing-masing karyawan adalah komponen kritis dari manajemen kinerja.
- b. Mengukur kinerja : dapat dilakukan dengan mengukur bermacam jenis kinerja lewat berbagai cara. Kuncinya adalah sering mengukur kinerja dan menggunakan informasi tersebut untuk koreksi-koreksi pertengahan periode.
- c. Umpan balik dan pengarahan : untuk meningkatkan kinerja, karyawan membutuhkan informasi tentang hasil mereka, disertai dengan arahan dalam meraih tingkat hasil-hasil berikutnya.

Bila para karyawan gagal berperan secara wajar, harus dinilai penyebab-penyebab masalah dengan menganalisis keadaan-keadaan yang terlibat dalam

kinerja yang tidak memuaskan. Prestasi karyawan di bawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor mulai dari keterampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang tidak cukup. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat keterampilan rendah tetapi memiliki sikap yang baik mungkin membutuhkan pelatihan. Selanjutnya pimpinan dapat menggunakan strategi-strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan agar memenuhi standar.

Peningkatan kinerja sumberdaya manusia sangat berkaitan erat dengan peningkatan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan keahlian kerja suatu karyawan atau karyawan di dalam suatu lingkungan kerja (perusahaan) agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara maksimal terutama dari segi outputnya. Peningkatan kinerja sumberdaya manusia tersebut juga memberikan dampak bagi karyawan dimana mereka dapat meningkatkan produktifitasnya sehingga dengan sendirinya dapat meningkatkan taraf hidupnya akibat pencapaian hasil tersebut.

Bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan pendekatan yang terintegrasi dan holistik untuk mengubah perilaku kerja dengan menggunakan teknik dan strategi melalui proses jangka panjang untuk meningkatkan potensi dan efektifitas. Peningkatan kinerja sumber daya manusia juga merupakan penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam perusahaan dan biasanya berkaitan dengan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik (Simamora, 2012 : 215).

Sedangkan Hasibuan (2013 : 75), menyatakan bahwa peningkatan kinerja sumberdaya manusia adalah suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Olehnya strategi yang perlu diterapkan sebagai upaya atau cara terbaik yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu selaras dengan tujuan perusahaan diantaranya melalui peningkatan pendidikan, pengembangan pelatihan dan pemberian kompensasi yang sesuai sehingga peningkatan kinerja sumberdaya manusia dapat terwujud yang salah satu indikatornya adalah produktivitas tinggi, inovatif, disiplin, mampu bekerja keras, tangguh serta profesional.

Masalah pengembangan sumberdaya pada hakekatnya diarahkan antara lain untuk makin mewujudkan administrasi kekaryawanan negara yang mantap dengan pengembangan karier yang berdasarkan prestasi kerja, kemampuan



profesional, keahlian dan keterampilan serta kemantapan sikap mental yang didasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Menurut Moekizat (2012 : 56), pembinaan karier pada dasarnya mempunyai dua sasaran timbal balik, yaitu :

1. Pembinaan karier harus ditujukan agar fungsi-fungsi dan tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien
2. Memberikan prospek yang baik bagi masa depan karyawan antara lain dengan memberikan :
  - a. Hidup layak,
  - b. Kenaikan pangkat,
  - c. Jabatan yang jelas prospeknya,
  - d. Tempat pekerjaan yang menyenangkan dan
  - e. Jaminan-jaminan sosial lainnya.

Pembinaan sistem karier yang tepat adalah merupakan salah satu dimensi perusahaan yang baik, oleh karena dengan sistem pembinaan karier yang baik dan dilaksanakan dengan baik pula akan dapat menimbulkan kegairahan bekerja, dan rasa tanggung jawab yang besar dari seluruh karyawan, tetapi sebaliknya apabila tidak ada sistem pembinaan karier yang baik atau secara formal ada sistem pembinaan karier yang baik tetapi tidak dilaksanakan dengan baik, maka akan dapat menimbulkan berbagai macam frustrasi kemudian dapat menurunkan gairah dan prestasi serta produktivitas kerja para karyawan. Pembinaan sumberdaya pada dasarnya terdiri dari :

a. Sistem karier

Adalah suatu sistem kekaryawanan yang mensyaratkan bahwa untuk pengangkatan pertama seorang karyawan didasarkan atas pendidikan formal yang bersangkutan, pengembangannya lebih lanjut ditentukan dari kecakapan yang bersangkutan, masa kerja, pengalaman, kesetiaan, pengabdian dan syarat-syarat obyektif lainnya.

Sistem karier dapat dibagi dua yaitu : sistem karier terbuka dan sistem karier tertutup. Sistem karier terbuka adalah bahwa untuk menduduki suatu jabatan lowong dalam suatu unit perusahaan terbuka bagi setiap warga negara, sepanjang karyawan tersebut mempunyai kecakapan dan pengalaman yang dibutuhkan dalam jabatan itu. Sistem karier tertutup adalah bahwa untuk menduduki suatu jabatan lowong dalam suatu unit perusahaan, tidak dapat diduduki oleh karyawan di luar dari unit perusahaan tersebut. Sistem karier

tertutup dapat dibedakan, yaitu sistem karier tertutup dalam arti Departemen, sistem karier tertutup dalam Provinsi dan sistem karier tertutup dalam negara.

b. Sistem Prestasi Kerja

Adalah suatu sistem kekaryawanan yang mensyaratkan bahwa untuk pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang telah dicapai oleh karyawan yang bersyarat untuk itu. Kecakapan tersebut dibutuhkan dengan lulus ujian jabatan yang diisyaratkan dalam jabatan tersebut dan prestasinya harus terbukti secara nyata. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kekaryawanan menganut gabungan antara sistem karier dan sistem prestasi kerja, sebagaimana tersebut dalam pasal 12 ayat (2) bahwa : Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diperlukan Karyawan Negeri Sipil yang profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Pembinaan sumberdaya dilakukan secara kedinasan sejak diangkat menjadi calon karyawan negeri sipil sampai dengan diberhentikan sebagai karyawan negeri sipil, karena telah mencapai batas usia pensiun, atau karena sebab-sebab lain.

Bidang-bidang pembinaan sumberdaya yang dilakukan meliputi, antara lain :

- a. Formasi,
- b. Pengadaan,
- c. Pengujian kesehatan,
- d. Penggajian,
- e. Pengangkatan dalam pangkat,
- f. Pengangkatan dalam jabatan,
- g. Sumpah/Janji,
- h. Penilaian pelaksanaan pekerjaan,
- i. Daftar urut kepangkatan,
- j. Cuti,
- k. Perawatan, tunjangan cacat dan uang muka.

- l. Pendidikan dan Pelatihan,
- m. Disiplin,
- n. Pemberhentian,
- o. Pensiun,
- p. Izin perkawinan dan perceraian,
- q. Peradilan Tata Usaha Negara (Peratun),
- r. Tata Usaha Kekaryawanan.

Pembinaan sumber daya tersebut adalah mencerminkan keseluruhan kebijakan yang melingkupi pemberdayaan sumberdaya yang diharapkan mampu untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga sasaran yang ditetapkan di dalam unit-unit perusahaannya masing-masing dapat diwujudkan.

### **Tujuan Penilaian Kinerja**

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut (Mondy, 2012 : 150) adalah ebagai berikut :

#### **a. Pertanggungjawaban**

Apabila standard dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggungjawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

#### **b. Pengembangan**

Jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

### **Manfaat Penilaian Kinerja**

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasabahnya hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan.

Menurut (Rivai, 2005 : 55 ) manfaat penilaian kinerja adalah :

- a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain :
  - 1) Meningkatkan motivasi
  - 2) Meningkatkan kepuasan kerja

- 3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
  - 4) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
  - 5) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
1. Manfaat bagi penilai
    - a. Meningkatkan kepuasan kerja
    - b. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan
    - c. Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan
    - d. Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan
    - e. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan
  2. Manfaat bagi perusahaan
    - a. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
    - b. Meningkatkan kualitas komunikasi
    - c. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
    - d. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan

### **Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja**

Menurut (Hasibun, 2013: 59) unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi  
 Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.
- b. Kedisiplinan  
 Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
- c. Kreatifitas  
 Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- d. Bekerja sama  
 Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
- e. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macamelemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalamsituasi manajemen.

f. Tanggung jawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam memper tanggung jawabkankebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana danprasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

### **Pelaku penilaian kinerja**

Menurut (Robbins, 2011 :687) dalam penilaian kinerja terdapatbeberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaiknyamelakukan penilaian tersebut antara lain :

a. Atasan langsung

Semua hasil evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah padaumumnya dilakukan oleh atasan langsung karyawan tersebut.

b. Rekan sekerja

Evaluasi ini merupakan salah satu sumber paling handal daripenilaian. Alasan rekan sekerja yang tindakan dimana interaksisehari-hari memberi pandangan menyeluruh terhadap kinerja dalampekerjaannya.

c. Pengevaluasi diri sendiri

Mengevaluasi kinerja mereka sendiri apakah sudah konsisiten dengannilai-nilai, dengan sukarela dan pemberian kuasa.

d. Bawahan lansung

Evaluasi bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepatdan rinci mengenai perilaku seorang manajer, karena lazimnya penilaian yang mempunyai kontak yang sering dinilai.

e. Pendekatan menyeluruh

Pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkunganpenuh kontas sehari-hari yang mungkin dimiliki karyawan, yangdisekitar personal, ruang surat sampai kepelanggan atasan rekansekerja.

### **Indikator-indikator kinerja**

Indikator kinerja ( Simamora dan Heryanto, 2012 : 21 ) yaitu :

- a. Loyalitas adalah Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dansemangat berkorban demi tercapainya tujuan perusahaan.

- b. Tanggung Jawab adalah rasa memiliki perusahaan dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.
- c. Ketrampilan adalah Kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

### **Dimensi Sistem Penilaian Kinerja**

Penentuan sistem penilaian kinerja yang dilakukan oleh setiap lembaga/perusahaan tidak terlepas dari lingkungannya, dan ini meliputi beberapa dimensi seperti dimensi hukum, politik, perusahaan, dan *psychometric*. Berbagai dimensi dari penilaian kinerja tersebut terikat pada sistem sosial yang simbiotik. Setiap perubahan yang terjadi pada salah satu dimensi bisa menyebabkan perubahan pada dimensi yang lain. Penilaian kinerja dengan demikian tidak berdiri sendiri.

Menurut Thoha (2013 : 146) ada beberapa dimensi yang terdapat dalam sistem penilaian kinerja yaitu :

#### **1. Dimensi psikometrik**

Pandangan psikometrik menyatakan bahwa baik resep yang sah maupun hambatan-hambatannya, ditantang oleh validitas dan reliabilitas dari instrumen yang dipakai. Para psikolog malah berusaha mengembangkan suatu alat pengukur kinerja. Berdasarkan pendapat mereka, perhatian dipusatkan pada mekanisme penilaian dan bukannya perdebatan kebijaksanaan. Mereka memperdebatkan sebab-sebab *distribution errors* (kesalahan penyebaran), efek halo, kelonggaran, dan kecenderungan memusat. Hasil pandangan mereka menghasilkan banyak pandangan baru mengenai dinamika hubungan atasan-bawahan.

#### **2. Dimensi perusahaan**

Dinamika perusahaan sering berpengaruh terhadap berhasil/tidaknya sistem penilaian. Studi Ilgen dan Feldman tahun 1984, menunjukkan bahwa kesempatan pengamatan dari seorang penilai terikat pada konteks proses penilaian. Dalam beberapa perusahaan, para supervisor bukan hanya sekedar tidak mempunyai kesempatan untuk mengamati para pekerja di tempat kerja dan membuat penilaian yang dapat diterima. Kedua, adalah sulit mengamati secara terpisah seorang karyawan dari kelompok kerjanya. Pengelompokan tempat kerja, di perusahaan publik, juga memainkan

peranan dalam pengembangan reputasi kerja para pekerja.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi sikap terhadap pelatihan para penilai. Perhatian perusahaan terhadap pelatihan sangat ditentukan oleh sikap dari para penilai terhadap proses pelatihan itu sendiri. Perusahaan akan melakukan investasi berupa pelatihan terhadap para penilai karena akan meningkatkan keterampilan mereka, sekalipun biaya pelatihan mahal.

### 3. Dimensi politik

Probst tahun 1931, mengamati bahwa menilai atau tidak menilai bukan lagi merupakan permasalahan. Hal yang pokok adalah bagaimana menilai secara tepat, mudah, dan tanpa kerugian, dan tanpa menimbulkan permusuhan. Politik manajemen sumber daya manusia mengusulkan bahwa pilihan terhadap suatu instrumen penilaian kinerja, juga prosesnya itu sendiri, memerlukan negosiasi antara kelompok-kelompok kepentingan. Kelompok-kelompok tersebut termasuk staf manajemen sumber daya manusia tingkat pusat, para supervisor, garis depan, serikat-serikat pekerja, dan kelompok-kelompok pekerja yang informal.

### **Konsep Lingkungan Kerja**

Suasana lingkungan kerja memegang peranan penting dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas karyawan sehari-hari. Suasana kerja yang menyenangkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik. Suasana kerja yang dimaksudkan adalah kondisi tempat (ruangan kerja), ventilasi ruangan, penyinaran, dan fasilitas pendukung lainnya. Seringkali seseorang tidak termotivasi untuk bekerja dan kadangkala bosan dengan rutinitas pekerjaan sehari-hari karena suasana lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti tidak tersedianya sarana dan fasilitas pendukung yang diperlukan dalam melancarkan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab sebagai karyawan negeri sipil. Semangat kerja dapat terpacu apabila setiap karyawan merasakan suasana kerja mereka mendukung peningkatan produktivitasnya.

Lingkungan kerja adalah kondisi dinamis dari suatu situasi kerja yang dapat membuat karyawan senang dan menikmati aktivitas kerja yang dilakukan sehingga karyawan merasa bahwa lingkungan kerja tersebut sangat kondusif dalam meningkatkan motivasi kerja yang dilakukan (Nawawi, 2011). Selain itu, Jackson (2010), mengemukakan lingkungan kerja adalah lingkungan internal dan eksternal dari suatu aktivitas pelayanan kerja yang dapat memberikan

motivasi kerja dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas karyawan yang diamanatkan atau diwewenangkan kepada karyawan. Lingkungan internal yang dimaksud adalah kemampuan pelayanan antar karyawan dalam menyelesaikan tugas secara terkonsolidasi, tersosialisasi dan terelaborasi sehingga memberi kesan lingkungan kerja dinamis dan kondusif. Sedangkan lingkungan eksternal adalah lingkungan intern antar perusahaan atau kemitraan yang timbul di antara perusahaan.

Sementara Sulastiw (2011) memberikan interpretasi bahwa untuk menciptakan motivasi kerja sangat diperlukan adanya lingkungan kerja yang mendukung secara internal dan eksternal. Kondisi lingkungan internal adalah hubungan kerja antar atasan dengan bawahan, antar sejawatan kerja dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas kerja secara optimal. Sedangkan lingkungan eksternal adalah hubungan keterkaitan dalam memberikan kondisi kerja yang kondusif antar bagian/divisi tugas kerja yang satu terhadap yang lain dalam melakukan pengembangan motivasi kerja dengan instansi yang lain menurut kondisi lingkungan kerja yang substantif dalam memberikan suatu proses yang mudah, cepat dan terakses sesuai dengan penciptaan kondisi lingkungan kerja.

David (2010) dalam seminar pengkajian lingkungan kerja, mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi produktif untuk menciptakan situasi internal dan eksternal untuk mendapatkan optimalisasi kerja dari suatu kinerja, sehingga penciptaan kondisi internal harus kondusif, menyenangkan dan menggembirakan secara otomatis lingkungan kerja dan sarana memainkan peranan. Menurut Forehand dan Gilmer (dalam Agustini, 2006 : 8) lingkungan kerja adalah suatu set ciri-ciri yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku manusia dalam perusahaan tersebut". Cikmat (dalam Nawawi,2013:292) menyatakan bahwa "lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota perusahaan yang hidup dan bekerjasama dalam suatu perusahaan".

Sedangkan Lussier (dalam Nawawi,2013:293) mengartikan bahwa "lingkungan kerja adalah kualitas internal perusahaan yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya". Sementara itu, menurut Steers (dalam Agustini, 2016: 8) berpendapat bahwa "lingkungan kerja



merupakan ciri-ciri dalam perusahaan yang mempengaruhi tingkah laku pekerja". Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana anggota perusahaan melaksanakan pekerjaannya dan merupakan suatu kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan sifat dan persepsi subjektif bersama dari anggotanya yang hidup dan bekerja secara bersama yang berlangsung secara terus menerus serta menghasilkan tindakan berkesan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Nawawi (2013:226) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Lingkungan kerja dapat berbentuk kondisi fisik (kondisi kerja) dan non fisik (iklim kerja). Kondisi fisik (kondisi kerja) adalah kemampuan mengatur dan memelihara ruang kerja agar selalu rapi, sehat dan bersih sehingga menjadi tempat kerja yang menyenangkan dan membetahkan. Sedangkan kondisi kerja non fisik (iklim kerja) berkenaan dengan suatu keadaan yang terbentuk berdasarkan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan yang dirasakan menyenangkan.

Adapun penjelasan mengenai pendapat Nawawi tersebut di atas yaitu:

- a. Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan, dan ruang gerak.
- b. Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Iklim kerja dapat dibentuk oleh para pemimpin yang berarti pimpinan tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut.

Menurut (Ahyari, dalam Chaifatul 2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

- a. Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja, masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan

tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

b. Suhu udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepuasan kerjanya karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.

c. Suara bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

d. Ruang gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing-masing karyawan.

e. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

### **Bagian dari Lingkungan Kerja**

a. Pelayanan para tenaga kerja

Pelayanan para tenaga kerja ini merupakan salah satu faktor yang penting untuk membentuk lingkungan kerja didalam perusahaan dengan pelayanan yang baik oleh perusahaan maka para tenaga kerja akan memperoleh kepuasan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi Penelitian dilakukan di PT. Amanah Finance Kota Makassar. Waktu penelitian dilakukan selama 2 (dua) bulan, yaitu Agustus sampai dengan Oktober 2018.

### **Metode Pengumpulan Data**

#### 1. Observasi

Metode ini dipergunakan sebagai salah satu piranti dalam pengumpulan data berdasarkan pengamatan secara langsung terhadap unsur-unsur yang berhubungan dengan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Kota Makassar.

#### 2. Wawancara

Yaitu dialog secara langsung untuk memperoleh informasi dari responden terpilih dalam menghimpun informasi yang relevan dengan penelitian yang diadakan pada PT. Amanah Finance Kota Makassar.

#### 3. Dokumentasi

Yaitu data yang diperoleh melalui pencatatan-pencatatan dari dokumen-dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian.

#### 4. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dengan cara wawancara dan penyebaran angket kepada responden.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini meliputi profil intansi, struktur perusahaan dan data yang diperoleh dari hasil pengolahan buku, teori-teori dan literature yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah karyawan di PT. Amanah Finance Kota Makassar yang berjumlah 75 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif dapat terjangkau maka seluruh populasi sekaligus menjadi sampel pada penelitian ini.

### Teknik Analisis

#### 1. Analisis deskriptif

Data yang sifatnya berupa dokumen-dokumen dianalisis secara kualitatif dengan mengungkapkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance Kota Makassar.

#### 2. Analisis kuantitatif

Adapun data yang diperoleh dari pendekatan empiris dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan teknik pengujian uji *simple regression* (regresi sederhana), yang dihitung dengan menggunakan perangkat lunak (*software*) atau SPSS berupa paket program komputer.

Adapun prosedur analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi liner sederhana dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Selanjutnya setelah koefisien regresi diperoleh dilakukan pengujian untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan menggunakan uji Fisher, uji t dan koefisien determinasi secara simultan (R<sup>2</sup>) dan secara parsial (r<sup>2</sup>). Semua proses perhitungan akan menggunakan program SPSS. Uji tersebut dilakukan dengan melihat nilai signifikansi  $p > \alpha = 0,05$  berarti secara parsial variabel X tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Y dan jika nilai signifikansi  $p < \alpha = 0,05$  maka secara parsial variabel X berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Y.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Regresi Penelitian

Data hasil penelitian ini diolah dengan bantuan program SPSS, versi 23. Untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor PT. Amanah Finance Kota Makassar.

### Interpretasi Persamaan Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.140	.304		3.750	.000
	Lingkungan Kerja	.704	.080	.717	8.787	.000

Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.140 + 0,704 X + E$$

Dari persamaan regresi sederhana seperti di atas, dapat diinterpretasi sebagai berikut :

Dengan demikian dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien a sebesar 1.140 berarti apabila variabel lingkungan kerja (X) sama dengan nol maka diperkirakan kinerja pegawai mencapai 1.140. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja sangat menentukan kinerja pegawai.
2. Nilai koefisien b = 0,704 yang bertanda positif memberi arti bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat 1 % maka kinerja pegawai diestimasi meningkat sebesar 0,704 % dengan asumsi faktor lainnya konstan.

### Korelasi Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 <sup>a</sup>	.514	.507	.51397
<b>a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja</b>				
<b>b. Dependent Variable: Kinerja</b>				

Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,717 menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan variabel lingkungan kerja dengan motivasi kerja sangat kuat karena nilai  $r$  sangat mendekati 1. Selanjutnya tingkat determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,514, menunjukkan daya ramal model sebesar 51,4%. Hal ini berarti 51% variasi naik turunnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh naik turunnya lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model analisis.

Dari fenomena tersebut dapat dikemukakan beberapa faktor sebagai penyebab utama, antara lain sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai pada PT. Amanah Finance Kota Makassar. .
2. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT. Amanah Finance Kota Makassar maka ini harus terus ditingkatkan demi terciptanya kinerja yang baik sesuai dengan harapan.

#### Signifikansi Model Penelitian

Tingkat keberartian model penelitian dapat dilihat dari tingkat signifikansi variabel bebas (lingkungan kerja) dan variabel terikat (kinerja pegawai).

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.396	1	20.396	77.209	.000 <sup>b</sup>
	Residual	19.284	73	.264		
	Total	39.680	74			
<b>a. Dependent Variable: Kinerja</b>						
<b>b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja</b>						

Berdasarkan output SPSS diatas menunjukkan nilai F-hitung sebesar 77.209 lebih besar daripada F-tabel sebesar 3,98 atau sig. 0,000. Untuk mengetahui tingkat signifikansi model penelitian, maka nilai sig. (probabilitas) dibandingkan dengan  $\alpha=0,05$ , jika nilai probabilitas lebih kecil dari  $\alpha=0,05$  maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dikatakan signifikan. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai sig. (probabilitas) sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari  $\alpha=0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga model penelitian signifikan. Berdasarkan hasil analisis data penelitian tersebut maka hipotesis yang mengatakan "lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.

Amanah Finance Kota Makassar” dapat **diterima** dan **terbukti secara empiris**.

### Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel independen Lingkungan Kerja (X), terhadap kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance Kota Makassar

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.750	.000
	Lingkungan Kerja	8.787	.000
<b>a. Dependent Variable: Kinerja</b>			

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja didapat nilai  $t_{hitung} = 8.787 > t_{tabel} = 1.697$ , dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada PT. Amanah Finance Kota Makassar terbukti.

### Hasil Analisis Regresi Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tersebut maka hipotesis yang mengatakan “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Amanah Finance Kota Makassar” dapat **diterima** dan **terbukti secara empiris**.

## PENUTUP

### Simpulan

Dari pembahasa hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kedua variabel yang dimasukkan dalam model yakni variabel X (lingkungan kerja) dan Y (kinerja pegawai) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F-hitung sebesar 77.209 lebih besar daripada F-tabel 3,48 ( $F\text{-hit } 77.209 > F\text{-tabel } 3,48$ ).
2. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,717 menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan variabel lingkungan kerja dengan motivasi kerja sangat kuat karna nilai  $r$  sangat mendekati 1. Selanjutnya tingkat determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,514, menunjukkan daya ramal model sebesar 51,4%. Hal ini berarti 58% variasi naik turunnya motivasi kerja dipengaruhi oleh naik turunnya lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model analisis.

### Saran

1. Disarankan bahwa kinerja pegawai hanya mungkin ditingkatkan dengan memadai bila didukung oleh faktor-faktor peningkatan kinerja PT. Amanah Finance Kota Makassar.
2. Karena faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja maka disarankan kepada Kantor daya organisasi Dinas PU Bina Marga Propinsi Sulawesi Selatan tetap menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja sehingga kinerja akan lebih efisien, efektif, merata, dan terarah.



### DAFTAR PUSTAKA

- Alfajar Siti dan Tri Heru, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, UPP STIM YKPN.
- Bernardin, H. John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
- Corrado, Frank. M. 2014. *Berkomunikasi Dengan Karyawan*, Jakarta, Cetakan Pertama. PPM.
- Edy Sutrisno, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Harahap, Sofyan Syafri, 2013, *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*,. Cetakan Kesebelas, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kurniawan, Albert, 2014. *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung:Alfabe
- Moekizat, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju
- Mondy, R. Wayne, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Nitisemito, 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena. Ilmu, Jakarta.
- Rivai, dkk. 2014. *Manajemen. Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Perusahaan, Edisi 8*. Jakarta, Prentice Hall.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung, Refika Aditama.
- Bejo Siswanto, 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta Bumi: Aksar
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Cetakan Pertama, CV. Alpha Betha: Bandung.
- Thoha, Miftah, 2013, *kepemimpinan dalam manajemen*, edisi 1, PT Raja Grafindo, Jakarta
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.