

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA,
DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK SUMUT
KANTOR PUSAT**

TUGAS AKHIR



Oleh :

Nama : M. IRFAN AFFAN BAIHAKI M
Npm : 2005160397
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Agustus 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : M. IRFAN AFFAN BAIHAKI M
NPM : 2005160397
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(Dr. HAZMANAN KHAIIR PASARIBU, S.E., MBA.)

Penguji II

(IRMA CHRISTIANA, S.E., M.M.)

Pembimbing

(M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M.)

Panitia Ujian

Revisi

(Dr. H. JANUDDIN, S.E., M.M., M.Si., C.A.)



Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas akhir ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : M. IRFAN AFFAN BAIHAKI M
NPM : 2005160397
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA,
DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT
KANTOR PUSAT

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2024

Pembimbing Tugas akhir

M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si. CMA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : M. Irfan Affan Baihaki M
NPM : 2005160397
Dosen Pembimbing : M. Taufik Lesmana, S.P., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3	Perbaiki: letak judul tabel.	12/08/24	
Bab 4	- Tambahkan jlh orang dlm deskripsi variabel - Tambahkan gbr uji t dan uji f. - Tambahkan gbr Histogram.	12/08/24	
Bab 5	- Tambahkan sumber.		
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Skripsi	22/8/24	JL

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

ASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

Medan, Agustus 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : M. IRFAN AFFAN BAIHAKI M.
NPM : 2005160397
Konsentrasi : Riset Ekonomi dan Bisnis
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen Sumber Daya Manusia)
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2024
Pembuat Pernyataan



M. IRFAN AFFAN BAIHAKI M.

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT

M. IRFAN AFFAN BAIHAKI M
2005160397

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : irfanaffann03@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kantor Pusat baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 79 orang dan sampelnya sebanyak 79 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 29.00. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat. Secara parsial tidak terdapat pengaruh antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat. Secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK FACILITIES, AND THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. NUMUT BANK HEADQUARTERS

M. IRFAN AFFAN BAIHAKI M

2005160397

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : irfanaffann03@gmail.com**

This research aims to find out how the work environment, work facilities and quality of human resources influence employee performance at Pt. North Sumatra Bank Head Office either partially or simultaneously. This research approach is associative. The population in this study was all 79 employees and the sample was 79 employees. Data collection techniques in this research used interview techniques, documentation studies, observations and questionnaires. The data analysis technique in this research uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this research used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software program version 29.00. Partially there is a positive and significant influence between the Work Environment on Employee Performance at PT. North Sumatra Bank Head Office. Partially there is a positive and significant influence between Work Facilities on Employee Performance at PT. North Sumatra Bank Head Office. Partially there is no influence between the Quality of Human Resources on Employee Performance at PT. North Sumatra Bank Head Office. Simultaneously there is a significant positive influence between the work environment, work facilities and quality of human resources on employee performance at PT. North Sumatra Bank Head Office.

Keywords: Work Environment, Work Facilities, Quality of Human Resources, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warrahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, dengan segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT”**.

Shalawat berangkaikan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, karena telah membawa kita semua dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan sekarang ini.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan serta doa yang tidak henti - hentinya dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar –besarnya kepada

Panutanku, Bapak Mulyono, terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, Namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Pintu surgaku, Ibu Ida Wati, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi serta do'a hingga penulis

mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Kepada kedua saudari-saudari saya, Deya Rahmadhany M, Anggita Putri Mulyono. Terima kasih atas segala do'a, usaha, motivasi yang telah diberikan kepada adik/abang nya ini.

1. Bapak Prof. Dr. Agussani M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., MM., M.Si., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung S.E., M.Si, selaku Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si Selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si Selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak M. Taufik Lesmana, S.P., M.M. selaku Dosen pembimbing Skripsi saya yang telah memberikan kesediaan baik waktu maupun ilmu, nasihat, saran, sangat dan masukan yang membangun untuk penulisan agar penulis dapat menyelesaikan skrpsi ini.
8. Seluruh dosen dan pegawai beserta Staf Biro Jurusan Manajemen Fakultas

Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

9. Bapak Babay Parid Wazdi selaku Direktur utama PT.Bank Sumut dan seluruh Staf yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan data yang mendukung penelitian pada penulisan skripsi ini
10. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Icha Padilla terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, baik tenaga maupun waktu kepada penulis. Telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat untuk pantang menyerah.

Dengan demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat, khususnya bagi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Serta mahasiswa/I pada umumnya, agar dapat menjadi bahan referensi dan dapat dipergunakan bagi siapa saja yang membutuhkan untuk dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Skripsi ini tentunya masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan masukan yang membangun untuk menjadi bahan pembelajaran lanjutan bagi penulis di masa yang akan datang.

Wassalamualaikum, wr. Wb

Medan, Agustus 2024
Penulis

M. IRFAN AFFAN BAIHAKI M

DAFTAR ISI

ABSTRAK	I
ABSTRACT	VI
KATA PENGANTAR	VII
DAFTAR ISI.....	X
DAFTAR TABEL	XIII
DAFTAR GAMBAR.....	XIV
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan teori	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	12
2.1.1.3 Faktor faktor yang Memengaruhi Kinerja.....	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	15
2.1.2.1 Lingkungan Kerja.....	15
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja	17
2.1.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	17
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja	20
2.1.3 Fasilitas Kerja.....	21
2.1.3.1 Definisi Fasilitas Kerja.....	21
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Fasilitas Kerja	22
2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Fasilitas kerja	23
2.1.3.4 Indikator Fasilitas Kerja	23
2.1.4 Kualitas Sumber Daya Manusia.....	24
2.1.4.1 Definisi Kualitas Sumber Daya Manusia.....	24
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kualitas Sumber Daya Manusia	26
2.1.4.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia	28
2.1.4.4 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia	28
2.2 Kerangka Konseptual	29
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	29

2.2.2 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan	30
2.2.3 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan .	32
2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.3 Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Pendekatan Penelitian	35
3.2 Definisi Operasional.....	35
3.2.1 Variabel Dependen (Variabel Terikat).....	36
3.2.1.1 Kinerja Karyawan (Y).....	36
3.2.2 Variabel Independen (Variabel Bebas)	37
3.2.2.1 Lingkungan Kerja (X1)	37
3.2.2.2 Fasilitas Kerja (X2)	38
3.2.2.3 Kualitas Sumber Daya Manusia (X3)	39
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.3.1 Tempat Penelitian.....	40
3.3.2 Waktu Penelitian	40
3.4 Populasi dan Sampel	40
3.4.1 Populasi	40
3.4.2 Sampel.....	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6 Pengujian Instrumen.....	42
3.6.1 Uji Validitas	42
3.6.2 Uji Reliabilitas	45
3.7 Teknik Analisis Data.....	46
3.7.1 Uji Statistik Deskriptif	47
3.7.2 Uji Regresi Linear Berganda.....	47
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	48
3.7.3.1 Uji Normalitas	48
3.7.3.2 Uji Multikolinearitas	48
3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas	49
3.7.4 Uji Hipotesis	49
3.7.4.1 Uji t (Parsial)	49
3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F)	51
3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi.....	52
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Hasil Penelitian	54
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	54
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden.....	55
4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.1.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan.....	55
4.1.2.3 Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	56

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	57
4.1.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	59
4.1.3.3 Variabel Fasilitas Kerja (X2).....	60
4.1.3.4 Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X3).....	62
4.2 Analisis Data.....	64
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	64
4.2.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	69
4.2.3.1 Uji t (Parsial).....	69
4.2.3.2 . Uji F (Simultan).....	72
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square).....	73
4.3 Pembahasan.....	74
4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat	74
4.3.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat	76
4.3.3 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.....	78
4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat	79
BAB 5 PENUTUP.....	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran.....	80
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Karyawan.....	36
Tabel 3. 2 Indikator Lingkungan Kerja.....	38
Tabel 3. 3 Indikator Fasilitas Kerja.....	38
Tabel 3. 4 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia	39
Tabel 3. 5 Jadwal Rencana Penelitian.....	40
Tabel 3. 6 Jumlah Karyawan pada PT. Bank Sumut Medan Kantor Pusat.....	41
Tabel 3. 7 Kriteria Skala Likert.....	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis T.....	51
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F	52

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Karyawan dalam suatu perusahaan perlu diberikan tempat kerja yang nyaman agar menghasilkan kinerja optimal. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dan merupakan salah satu faktor menentukan kinerja karyawan. Suatu aset terpenting yang dimiliki suatu perusahaan adalah sumber daya manusia karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Bentuk serta tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dari semua kegiatan organisasi. Organisasi harus menyadari potensi tenaga kerja mereka karena lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan dengan demikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat

menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang

PT. BPD Sumut atau yang lebih dikenal dengan Bank Sumut adalah sebuah bank pembangunan daerah bersifat devisa. didirikan pada tanggal 4 November 1961. Bank Sumut adalah salah satu Bank di Indonesia dengan nama perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara, yang berkantor pusat di di Jl Imam Bonjol No. 18, Medan, Sumatera Utara. Bank Sumut dibentuk dengan status Perseroan Terbatas. Bank Sumut termasuk dalam jajaran Bank Pembangunan Daerah yang memiliki aset terbesar, saat ini asetnya telah mencapai 27 triliun dengan dukungan 200 unit kantor yang terdiri dari Kantor Cabang Utama, Kantor Cabang, Cabang Pembantu, Cabang Unit Mikro, Kantor Kas serta Payment Point, dengan cakupan wilayah kerja hingga Batam & DKI Jakarta (Cabang Atrium Senen, Cabang Melawai dan Capem Cideng.

Fenomena yang ditemukan setelah melakukan riset dan wawancara pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat yaitu budaya kerja. Karyawan di PT tersebut memberitahukan bahwa budaya kerja merupakan masalah serius yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan reputasi Perusahaan. Nilai, norma, dan kepercayaan yang berkembang dalam suatu organisasi yang mempengaruhi cara kerja dan interaksi antar karyawan. Selain itu motivasi kerja juga dapat mengakibatkan konsekuensi hukum bagi perusahaan jika tindakan yang dilakukan oleh karyawan menyebabkan beberapa faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi, seperti insentif finansial, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karier. Maka dari itu, PT tersebut perlu juga memberikan kesan budaya kerja yang bagus dan kepada pemimpin

setiap divisi diharapkan mampu memberi motivasi kerja kepada karyawan yang bekerja di PT. Bank Sumut Kantor Pusat untuk mencegah terjadinya kelalaian dalam menjalankan tugas mereka serta mengimplementasikan sistem pengawasan yang efektif sebagai standar kerja yang tinggi selalu terjaga.

Lingkungan kerja sangat erat hubungannya dengan budaya kerja. Budaya kerja mencakup nilai-nilai, norma-norma, dan perilaku yang dijunjung tinggi oleh sebuah organisasi. Ketika budaya kerja positif tercipta, lingkungan kerja cenderung menjadi lebih produktif, harmonis, dan berdaya saing tinggi. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kurang nyamannya lingkungan kerja seperti suasana kerja di perusahaan tersebut terhadap komunikasi antara karyawan dan manajemen menjadi salah satu faktor penting yang membuat kinerja karyawan menurun. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup faktor-faktor fisik seperti keamanan, pencahayaan, dan kenyamanan ergonomis, tetapi juga aspek-aspek sosial seperti interaksi antar-karyawan dan budaya kerja organisasi. Kurangnya keterlibatan karyawan mungkin merasa tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan atau kurang didengar oleh manajemen. Lingkungan kerja yang baik salah satunya dapat meningkatkan produksi dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut yang dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Fasilitas kerja merupakan kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik,

digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Kurangnya dukungan fasilitas kerja seperti printer, kertas dan kendaraan operasional lapangan juga menjadi salah satu faktor di fasilitas kerja perusahaan tersebut sehingga membuat karyawan tidak mencapai target waktu kerja perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus meningkatkan fasilitas yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok. Sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Fasilitas kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik seperti bangunan dan peralatan, tetapi juga faktor-faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan dan efisiensi karyawan.

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Kualitas kerja karyawan yang baik akan sangat mempermudah suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kualitas sumber daya manusianya di perusahaan tersebut terkadang menurun karena para karyawan belum bisa memanfaatkan efisiensinya penggunaan waktu kerja untuk menyelesaikan tugas tugas pada pekerjaan di perusahaan tersebut. Maka dari itu peran sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu perusahaan tergantung pada karyawannya. Yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan yaitu sumber daya manusia yang memiliki kemampuan menciptakan

dan menghasilkan gagasan, memiliki kreativitas, berinisiatif, berkemampuan memecahkan masalah, memiliki wawasan ke depan, keterampilan dan keahlian merupakan wujud dari manusia yang potensial dan berkualitas, yang harus dimiliki oleh perusahaan agar dapat mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya karena dengan kinerja yang maksimal maka perusahaan tersebut dapat bersaing. Karyawan yang kurang termotivasi atau tidak merasa terlibat dengan pekerjaan mereka di perusahaan cenderung memiliki kinerja yang rendah. Selain itu lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti tempat kerja yang tidak aman atau kurangnya fasilitas, dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan cara memberikan motivasi dan memfasilitasi lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang sesuai dengan standar kerja perusahaan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Selain itu, prosedur, keamanan, disiplin waktu kerja, lingkungan kerja, serta fasilitas kerja yang dikelola secara baik dapat membuat kenyamanan dalam bekerja sehingga membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Budaya kerja merupakan aspek penting dari suatu perusahaan yang mencerminkan nilai, kepercayaan, dan norma yang dianut serta diterapkan oleh karyawan dan manajemen dalam lingkungan kerja. Kurangnya keinginan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru menjadi salah satu faktor budaya kerja di perusahaan tersebut. Itu akan memberikan dampak menurunnya daya

saing individu dan perusahaan secara keseluruhan. Budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Maka dari itu pimpinan harus memberikan motivasi yang lebih agar para karyawan termotivasi dan dapat merubah budaya kerja tersebut.

Berbagai permasalahan yang ditemukan pada objek penelitian, dapat memberikan gambaran awal bagi penelitian untuk memberikan solusi/pemecahan bagi PT. Bank Sumut Kantor Pusat sehingga optimalisasi aktivitas kerja perusahaan dan karyawan dapat tercapai. Namun, banyaknya permasalahan yang peneliti temukan tentu perlu ditetapkan skala prioritas untuk diteliti. Hal ini disebabkan keterbatasan yang penulis miliki, diantaranya waktu, dana, referensi, dan sebagainya. Maka dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan tentang Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Karyawan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, gaji atau upah minim, motivasi dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. (Supatmi et al., 2012)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan

alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. (Aruan & Fakhri, 2015)

fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik. (Anggrainy & Darsono, 2018)

Menurut (Sultan, 2021) Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan dari pegawai menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran seseorang, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk dapat menjalankan proses pemeriksaan, pelatihan-pelatihan, masalah professional dan sosialisasi peraturan yang mengalami perubahan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Fasilitas kerja, dan Kualitas Sumber Daya Manusia, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah, sebagai berikut:

1. Kurang nyamannya lingkungan kerja seperti suasana kerja terhadap

komunikasi antara karyawan dan manajemen sehingga membuat kinerja karyawan menurun.

2. Kurangnya dukungan fasilitas kerja seperti printer, kertas dan kendaraan operasional lapangan sehingga membuat karyawan tidak mencapai target waktu kerja perusahaan.
3. Kualitas sumber daya manusianya terkadang menurun karena belum bisa memanfaatkan efisiensinya penggunaan waktu kerja untuk menyelesaikan tugas tugas pada pekerjaan.
4. Karyawan yang kurang termotivasi atau tidak merasa terlibat dengan pekerjaan mereka di perusahaan cenderung memiliki kinerja yang rendah.
5. Kurangnya keinginan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru sehingga membuat menurunnya daya saing individu dan perusahaan secara keseluruhan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan mengingat luasnya permasalahan yang ada maka penulis membatasi permasalahan hanya pada variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Karyawan yang adapun permasalahan berkaitan dengan budaya kerja tidak dimasukkan dalam penelitian ini di PT. Bank Sumut Kantor Pusat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sumut Medan Kantor Pusat?

2. Apakah Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan Kantor Pusat?
3. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan Kantor Pusat?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan Kantor Pusat?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan Kantor Pusat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan Kantor Pusat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan Kantor Pusat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan Kantor Pusat.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya berbagai teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, kepemimpinan, dan ergonomi dengan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana berbagai faktor lingkungan kerja, fasilitas, dan kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dengan memperhatikan dan mengoptimalkan lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kualitas sumber daya manusia, organisasi dapat menciptakan kondisi yang ideal untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan daya saing di pasar.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Pengukuran kinerja karyawan berdasarkan pada kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Dengan menggunakan skala interval.

Menurut (Firjatullah, 2023) kinerja atau performance merupakan sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mustika & Utomo, 2013). Lalu (Mardiana & Novalia, 2020) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja

didefinisikan sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang karyawan (Lestary & Harmon, 2017).

Menurut (Jufrizen, 2021) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Lesmana & Rivaldo, 2023) kinerja melibatkan pencapaian tugas sesuai dengan tanggung jawab yang tidak hanya terkait dengan aspek kuantitas tetapi juga melibatkan aspek hukum, legalitas, moral, dan etika.

Berdasarkan definisi-definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Dewi, 2016) bahwa terdapat tujuan dari kinerja karyawan, yaitu:

1. Membedakan kemampuan antara pegawai yang satu dengan yang lain.
2. Memperbaiki komunikasi yang terjadi antara pegawai dengan atasan lewat rapat akan penilaian pegawai.
3. Memberikan sarana berupa pelatihan, naik posisi, dan sebagai pengambilan keputusan dalam pemindahan kerja pegawai.
4. Mengembangkan semangat kerja para pegawai.
5. Mengembangkan nilai kinerja pegawai.

6. Sarana untuk dijadikan sebagai penilaian dalam memberikan bonus kepada pegawai.
7. Meningkatkan rasa kesadaran karyawan akan kewajibannya.

Menurut (Nabila & Syarvina, 2022) 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.

2.1.1.3 Faktor faktor yang Memengaruhi Kinerja

Kinerja yang belum optimal pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai

faktor di dalam dan di luar organisasi. Ada tiga faktor antara lain, faktor sumber daya manusia, faktor struktur organisasi, dan faktor kepemimpinan. Sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong organisasi dan alat hidup yang terkait dengan efisiensi pelanggan dan organisasi. Kedua, struktur organisasi yang dirancang secara tidak tepat dapat menurunkan kinerja organisasi dan mencegah fungsi fungsi dalam organisasi berjalan dengan lancar. Beberapa struktur yang ada juga dapat mengganggu atau tidak berkinerja baik. Kinerja organisasi yang tidak seragam dan tidak optimal disebabkan oleh pola dan gaya kepemimpinan yang tidak efektif, yang menyebabkan kinerja yang buruk di seluruh organisasi. Kepemimpinan dipandang sebagai faktor yang dapat mengisi kekosongan dalam struktur yang ada, memudahkan mekanisme kerja, dan memotivasi pegawai secara efektif untuk bekerja dengan baik.

Menurut (Diana Sri Dewi, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan nyata (pengetahuan + keterampilan). Artinya pemimpin dan pegawai dengan IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) terlatih dengan baik, sangat berbakat dan kreatif dengan posisi dan kemampuan mereka dalam pekerjaan sehari-hari.

2. Faktor Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai sikap pemimpin dan pegawai terhadap keadaan di mana mereka bekerja di lingkungan perusahaan. Mereka yang memiliki pandangan positif terhadap situasi kerjanya menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya, jika mereka memiliki pandangan

negatif tentang situasi kerja mereka, mereka menunjukkan tingkat motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut (Pramudya & Purnama, 2023) Indikatornya adalah:

1. Tingkat kerapian pekerjaan.

Tingkat kerapian pekerjaan mampu memberi pengaruh yang baik bagi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mampu memberikan nilai lebih kepada seseorang yang mengerjakannya.

3. Kualitas pekerjaan.

Kualitas pekerjaan yang baik diharapkan dapat membuat karyawan mampu bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan.

4. Kuantitas pekerjaan.

Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

5. Pengetahuan kerja.

Mampu menganalisa dan mengetahui pekerjaan yang diberikan dengan baik.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sarip & Mustangin, 2023).

Menurut (Albert et al., 2023) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. (Juliani et al., 2023) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

(Firmansyah, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain - lain.

Menurut (Saripuddin, 2015) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. (Saripuddin, 2015) menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

(Herawati & Nurmastuti, 2021) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal operganisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal (Rasyid Andi .Mhd & Tanjung Hasrudy, 2022)

Berdasarkan definisi-definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya saat bekerja.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Tujuan lingkungan kerja menurut (Iqbal, 2022) adalah untuk memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan betah bekerja karyawan dan dapat mendorong semakin baiknya kinerja dan produktivitas para karyawan. Adapun tujuan dari lingkungan kerja adalah agar karyawan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan pekerjaannya dengan baik, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat bekerja secara optimal dan demi kelancaran pekerjaan yang ada dalam suatu instansi/ organisasi.

Adapun manfaat dari lingkungan kerja menurut (Iqbal, 2022), yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan. f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

2.1.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Bancin, 2023) mengatakan bahwa secara garis besar, jenis

lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik :

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

a. Kebersihan

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat menimbulkan rasa senang dan mempengaruhi kesehatan bagi para karyawan. Mereka tidak akan merasa malas dalam bekerja karena lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi semangat kerja bekerja karyawan dan akan meningkatkan kinerjanya.

b. Penerangan

Perusahaan akan mengusahakan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Bila hal ini dapat tepenuhi maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, lebih teliti serta kelelahan dapat dikurangi.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apagi bila didalam ruangan disebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik para karyawan untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup makan pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Untuk itu perusahaan harus bisa mengusahakan agar udara dapat masuk dan keluar dengan lancar dengan cara membuat ventilasi yang cukup mendukung.

d. Keamanan

Perusahaan yang memberikan jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja.

e. Peralatan dan atau perlengkapan kerja

Perusahaan harus menyediakan peralatan dan atau perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan mudah sehingga mereka merasa diberi fasilitas oleh perusahaan demi kelancaran tugas mereka.

f. Kebisingan

Dalam ruang kerja hendaknya dihilangkan apabila atau setidaknya dikurangi sehingga tercipta ketenangan. Ketenangan diruang kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan sebab dapat menambah konsentrasi atau keseriusankaryawan pada saat melakukan pekerjaan.

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan. Ada beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, diantaranya:

- a. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja yang memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Perlakuan yang baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.

- d. Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam maupun diluar dinas.
- e. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- f. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan indikator - indikator lingkungan (Unique, 2016) kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan.

Intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

2. Keamanan kerja.

Persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

3. Kondisi Kerja.

Pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain.

4. Hubungan antara karyawan dan pimpinan.

Interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.

5. Penggunaan warna.

Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah di kantor.

2.1.3 Fasilitas Kerja

2.1.3.1 Definisi Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut.

Menurut (Putri, 2023) fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.

Menurut (Anandita, 2021) Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

Fasilitas dapat diartikan sebagai prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga biasa dianggap sebagai suatu alat. Sarana adalah segala hal yang berhubungan dengan penyaluran dan penyimpanan, selain itu juga dibahas bagaimana prosesmentradisinya. Fasilitas adalah segenap kebutuhan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dalam suatu usaha kerja sama manusia (Kurnia, 2019).

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. (Armawati, 2023).

Berdasarkan definisi-definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana untuk memudahkan dan melancarkan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Fasilitas Kerja

Tujuan memiliki fasilitas kerja yang baik mendukung kebutuhan fisik dan psikologis karyawan. Mereka menekankan bahwa fasilitas yang baik dapat meningkatkan interaksi sosial, komunikasi, dan kolaborasi di antara karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja tim dan organisasi. Menurut (Manullang, 2021) fasilitas kerja sebagai sarana yang diberikan oleh perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Manfaat fasilitas kerja Menurut (Holmes, 2023) terdapat beberapa fungsi dari fasilitas kerja yaitu:

1. Proses implementasi pekerjaan dipercepat, agar bisa mengurangi waktu.
2. Barang atau jasa yang dapat meningkatkan produktivitas. Mutu barang yang lebih terjamin.
3. Ketelitian dalam susunan dan kestabilan standar terjamin. Semakin mudah dengan dorongan para pelakunya.
4. Membuat rasa ketenteraman bagi mereka yang bersangkutan agar bisa

menurunkan emosional mereka.

2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Fasilitas kerja

(Harpis & Bahri, 2020) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah:

1. Desain fasilitas.
2. Nilai fungsi.
3. Estetika.
4. Kondisi yang mendukung.
5. Peralatan penunjang.

(Harpis & Bahri, 2020) juga mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah:

1. Perencanaan spasial.
2. Perencanaan ruangan.
3. Perlengkapan/perabotan.
4. Tata cahaya, warna.
5. Pesan-pesan yang disampaikan secara grafis.

2.1.3.4 Indikator Fasilitas Kerja

Menurut (Anandita, 2021) indikator Fasilitas Kerja adalah:

1. Sesuai dengan kebutuhan.

Di dalam suatu pekerjaan fasilitasnya dapat di gunakan sesuai dalam pekerjaan atau jabatannya.

2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja.

Karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang di gunakan. Fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan

produktivitas yang tinggi.

3. Mudah dalam penggunaan.

Fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap karyawan. Dengan alat bantu kerja karyawan, tidak akan banyak menguras tenaga yang dimiliki karyawan.

4. Mempercepat proses kerja.

Fasilitas kerja yang disediakan mampu membantu karyawan dalam mempercepat proses pengerjaan sehingga dapat tepat waktu sesuai target.

5. Penempatan ditata dengan benar.

Fasilitas kerja yang digunakan dalam membantu proses kerja diletakkan di tempat yang sesuai; luas ruangan yang cukup, pencahayaan yang cukup, ruang gerak karyawan yang cukup, dsb, sehingga karyawan dapat melaksanakan penyelesaian pekerjaan secara nyaman dan baik

2.1.4 Kualitas Sumber Daya Manusia

2.1.4.1 Definisi Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Kualitas kerja karyawan yang baik akan sangat mempermudah suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu perusahaan tergantung pada pegawainya. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan menentukan keberhasilan perusahaan.

Menurut (Atika & Mafra, 2022) Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan seorang karyawan yang menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya dengan memiliki latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengalaman untuk menunjang tugas dan tanggung jawab yang akan dijalankan agar perusahaan mampu bersaing dimaknai.

Menurut (Loliyani & Loliyana, 2024) keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya karena sumber daya manusia berkaitan secara langsung dengan proses produksi, sumber daya manusia yang bagus akan menghasilkan proses produksi yang baik. Proses produksi biasanya dikaitkan dengan produktivitas, dimana apabila produktivitas meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja dari perusahaan dan hal tersebut dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Menurut (Mashuddin, 2022) mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif–generatif–inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Menurut (Sultan, 2021) Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan dari pegawai menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran seseorang, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk dapat menjalankan proses pemeriksaan, pelatihan-pelatihan, masalah professional dan sosialisasi peraturan yang mengalami perubahan.

Berdasarkan definisi-definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Dengan kualitas sumber daya manusia dari perusahaan dan hal tersebut dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dan mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kualitas Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM merupakan suatu cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu dan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara-cara tertentu. Pengembangan mutu sumber daya manusia menurut (Alhababy, 2016) dimaksudkan untuk berbagai keperluan, diantaranya yaitu:

1. Menyiapkan seseorang agar pada saatnya dihari tugas tertentu akan mampu disertai tugas yang sesuai.
2. Memperbaiki kondisi seseorang yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu, sedang yang merasa ada kekurangan pada dirinya diharapkan mampu mengemban tugas sebagaimana mestinya.
3. Mempersiapkan seseorang yang diberi tugas tertentu yang sudah pasti syaratnya lebih berat dari tugas yang sedang dikerjakannya.
4. Melengkapi seseorang dengan hal-hal yang mungkin timbul di sekitar tugasnya, baik yang langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya.
5. Menyesuaikan seseorang kepada tugas yang mengalami perubahan karena berubahnya syarat untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan secara sebagian atau seluruhnya

Berikut ini merupakan beberapa manfaat dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia, antara lain:

1. Peningkatan Produktivitas.

Pengembangan kualitas SDM membantu meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Inovasi dan Kreativitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas juga memiliki peran penting dalam mendorong inovasi dan kreativitas.

3. Adaptasi terhadap Perubahan.

Dunia bisnis selalu berubah, dan organisasi yang mampu beradaptasi dengan cepat akan lebih berdaya saing.

4. Peningkatan Kepuasan dan Keterlibatan Karyawan.

Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki peluang untuk mengembangkan diri biasanya lebih puas dan terlibat dalam pekerjaannya.

5. Pemimpin yang Berkualitas.

Pengembangan kualitas SDM juga mencakup pengembangan pemimpin yang efektif.

6. Peningkatan Citra Perusahaan.

Organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan kualitas SDM cenderung memiliki citra yang lebih baik di mata karyawan, pelanggan, dan masyarakat umum.

7. Pemeliharaan Karyawan.

Dengan memberikan peluang pengembangan, organisasi bisa meningkatkan tingkat retensi karyawan.

2.1.4.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai produktivitas ataupun kinerja maksimum dalam suatu organisasi tersebut dapat terwujud, maka suatu organisasi harus diisi oleh sumber daya-sumber daya yang berkualitas. Agar tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai, maka faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas sumberdaya manusia atau kualitas sumberdaya aparatur yang tergabung dalam sebuah organisasi harus menjadi pertimbangan dan juga perhatian dari segenap pimpinan organisasi

Faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada umumnya menyangkut dua aspek, antara lain aspek fisik (kemampuan fisik) serta aspek non fisik. Menurut (Sukma, 2019) dalam mengukur kualitas sumberdaya manusia ada beberapa aspek dasar yang harus di ketahui yaitu:

1. Kemampuan fisik (kesehatan)

Aspek fisik yaitu menyangkut kondisi kerja yang baik, dimana pekerjaan yang berbahaya dan dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat mungkin dihindari.

2. Kemampuan non fisik, yang meliputi

Aspek non fisik meliputi kecerdasan dan mental aspek ini menitik beratkan pada kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan, sikap dan mental seseorang. Dalam aspek non fisik ini manusia memerlukan adanya pengakuan sebagai manusia. mengembangkan. Adapun upaya yang dilakukan untuk manusia didalam aspek non fisik ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan.

2.1.4.4 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut (Rahardjo, 2010) indikator dari kualitas sumber daya manusia terdiri dari yaitu:

1. Memahami bidangnya masing-masing
2. Pengetahuan
3. Kemampuan
4. Semangat kerja
5. Kemampuan perencanaan/pengorganisasian

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berasal dari konsep ilmu atau teori, yang digunakan untuk landasan penelitian ilmiah, yang berawal dari tinjauan pustaka. Jadi, kerangka konseptual adalah ringkasan dari tinjauan pustaka yang dapat menghubungkan dengan garis yang sesuai dengan variabel yang diteliti.

Kerangka konseptual menurut (Pramono, 2019) adalah sebuah hubungan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau di ukur melalui sebuah penelitian. Kerangka konsep pada penelitian ini adalah sebagai instrumen agar dapat menjabarkan dan menjelaskan fenomena yang terjadi dengan menggunakan konsep supply and demand reduction dan konsep kejahatan transnasional.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Hartadi, 2023), faktor lingkungan kerja dalam organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara

keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Lingkungan kerja (Asyifa, 2023) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang 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.

Berdasarkan penelitian terdahulu Menurut (Noviyanti & Asmalah, 2023) bahwa Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitas sehari-hari kerja. Dari data penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik, bersih, rapi akan memberikan kenyamanan kepada pegawai. Menurut (Agus Dwi Cahyo, 2021), Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari (Tri Ratnasari, 2021), Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari (Yudi Prasetya Putra, 2021), Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut. (Putri, 2023) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Jufrizen, 2021), menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Harpis & Bahri, 2020) menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Anandita, 2021), Fasilitas Kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari (Achmad Tirmidzi, 2024),

Fasilitas Kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Dalam pengelolaan keuangan usaha yang baik, manajer maupun pegawai harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten, yang didukung dengan jenjang pendidikan yang ditempuh, sering mengikuti pelatihan dan pendidikan, serta mempunyai pengalaman dan pengetahuan dibidang keuangan (Suastini, 2018).

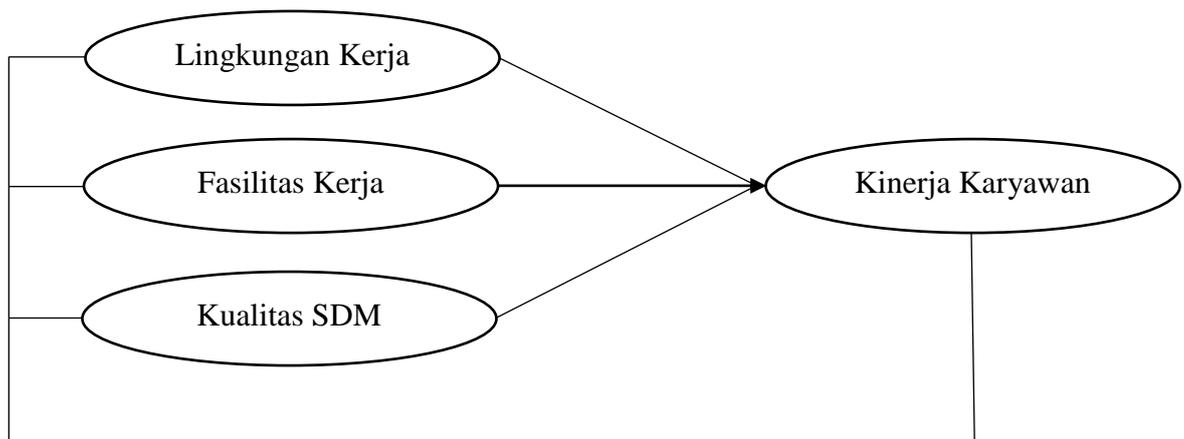
Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi suatu perusahaan. Oleh karena itu, memerlukan kemampuan SDM yang dapat diandalkan, memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, dan sevisi dengan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Atika & Mafra, 2022), Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara Signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari (Nisa Ulul Mafra, 2021), Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara Signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari (Loliyani & Loliyana, 2024), Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara Signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu (Ika Nur Chalimah, 2019) fasilitas kerja, kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara simultan (serentak) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian terdahulu (F. Fadilah dan Q. Al Banin, 2022), lingkungan kerja dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian terdahulu (Okta Maria, 2023) bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai

Dalam penelitian ini penulis masih memberikan dugaan sementara bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan. Karena pentingnya bagi perusahaan bahwa Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia yang baik akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula serta menunjukkan bahwa perusahaan tersebut dapat mencapai keberhasilan yang didukung karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Menurut (Kurniawati, 2017) hipotesis adalah suatu alat yang besar dayanya untuk menunjukkan benar atau salahnya dengan cara terbebas dari nilai

dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan melihat hasil sebelumnya serta kerangka pemikiran teoritis, maka dibuatlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sumut Medan

H2 : Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sumut Medan

H3 : Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sumut Medan

H4 : Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sumut Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu Lingkungan Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Kualitas Sumber Daya Manusia (X3) sebagai variabel bebas, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. (Salma, 2021) Metode penelitian survei digambarkan sebagai metode penelitian kuantitatif yang mengumpulkan data yang terjadi pada masa lalu atau masa kini. Hubungan antara keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, variabel sosiologis dan psikologis dari sampel populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner terperinci, dan temuan penelitian secara umum biasanya dapat digeneralisasikan.

Dengan demikian strategi penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan antara variabel independent atau bebas (X) yaitu pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kualitas Sumber Daya Manusia serta variabel dependent atau terikat (Y) terhadap Kinerja Karyawan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional menurut (Agustian et al., 2019) adalah suatu definisi yang memiliki arti tunggal dan diterima secara objektif bilamana indikatornya tidak tampak. Suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2), Kualitas

Sumber Daya Manusia (X3) dan satu variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut Penjelasannya:

3.2.1 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel terikat atau independen yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel terikat (Christalisana, 2018). variabel dependen pada penelitian ini meliputi:

3.2.1.1 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Juliani et al., 2023) Kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.

Menurut (Christy & Amalia, 2018) kinerja karyawan mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya.

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator Kinerja Karyawan	Item Pertanyaan
1	Tingkat kerapian pekerjaan.	2
2	Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	2
3	Kualitas pekerjaan.	2
4	Kuantitas pekerjaan.	2
5	Pengetahuan kerja.	2

Sumber: (Pramudya & Purnama, 2023)

3.2.2 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen adalah variabel terikat yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas (Christalisana, 2018). Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

3.2.2.1 Lingkungan Kerja (X1)

(Purnami & Utama, 2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu tempat dimana pekerja menghabiskan sebagian waktu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat sejenak dari aktivitas bekerja. Lingkungan kerja merupakan komponen-komponen yang berhubungan dengan suatu lembaga, organisasi atau perusahaan yang memiliki suatu pola yang tidak lepas dari lingkungan dimana lembaga, organisasi, atau perusahaan itu berada. Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan memiliki dampak bagi perusahaan dan berpengaruh pada kinerja dari karyawan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga menimbulkan perasaan nyaman dalam diri karyawan. Karyawan merasa lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, karena karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau dengan sesama rekan kerja.

(Purnami & Utama, 2019) juga menyatakan lingkungan kerja adalah komponen dari dalam dan luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan kerja merupakan komponen yang dapat dikendalikan dan juga tidak dapat dikendalikan dalam keadaan tertentu. Lingkungan kerja

merupakan kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Tabel 3. 2 Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator Lingkungan Kerja	Item Pertanyaan
1	Penerangan.	2
2	Keamanan kerja.	2
3	Kondisi Kerja.	2
4	Hubungan antara karyawan dan pimpinan.	2
5	Penggunaan warna.	2

Sumber: (Unique, 2016)

3.2.2.2 Fasilitas Kerja (X2)

Pada kenyataannya, banyak perusahaan menyediakan berbagai bantuan atau pelayanan di bidang kehidupan rutin karyawan tersebut. (Putri, 2023) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya (Caliskan, 2016).

Tabel 3. 3 Indikator Fasilitas Kerja

No.	Indikator Fasilitas Kerja	Item Pertanyaan
1	Sesuai dengan kebutuhan	2
2	Mampu mengoptimalkan hasil kerja	2
3	Mudah dalam penggunaan	2
4	Mempercepat proses kerja	2

5	Penempatan ditata dengan benar	2
---	--------------------------------	---

Sumber: (Anandita, 2021)

3.2.2.3 Kualitas Sumber Daya Manusia (X3)

(Aisyah et al., 2017) menjelaskan pengertian kualitas Sumber Daya Manusia adalah individu-individu atau yang disebut tenaga ckerja, karyawan, yang memiliki potensi individu yang bekerja untuk organisasi. Dimana kualitas SDM di tentukan oleh bukan aspek ketrampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya.

(Mardalena, 2021) sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Apabila karyawan tidak memiliki kualitas yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada hasil akhir perusahaan.

Tabel 3. 4 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

No.	Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia	Item Pertanyaan
1	Memahami bidangnya masing-masing	2
2	Pengetahuan	2
3	Kemampuan	2
4	Semangat kerja	2
5	Kemampuan perencanaan/pengorganisasian	2

Sumber: (Rahardjo, 2010)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan yang berlokasi di Jl. Imam Bonjol No.18, 20152 Medan, Indonesia.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan bulan April 2024 s/d Agustus 2024.

Tabel 3. 5 Jadwal Rencana Penelitian

Kegiatan	April			Mei			Juni				Juli				Agustus					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
PenelitianPendahuluan (Prariset)	■																			
Pengajuan Judul			■																	
Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■	■	■										
Bimbingan Proposal										■	■	■	■	■						
Seminar Proposal															■					
Pengumpulan Data															■					
Penyusunan Skripsi																■				
Bimbingan Skripsi																■	■	■		
Analisis Data																■	■	■	■	
Sidang																				■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Cahyadi, 2022) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Sumut Medan Kantor Pusat yang berjumlah 79 orang.

Tabel 3. 6 Jumlah Karyawan pada PT. Bank Sumut Medan Kantor Pusat

No.	Bagian Divisi	Jumlah karyawan
1	Manajemen Resiko	16
2	Pengawasan	28
3	Unit Usaha Syariah	35
Total Jumlah		79

Sumber: PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara /Annual Report 2024

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh Menurut (Cahyadi, 2022) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini, maka jumlah sampelnya adalah 79 responden dan sampel yang di teliti adalah karyawan pada Divisi Manajemen Risiko, Divisi Pengawasan, dan Divisi Unit Usaha Syariah PT. Bank Sumut Medan Kantor Pusat.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer yang berupa kuisioner. Dalam memperoleh data-data pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian lapangan (field research). Data utama penelitian ini diperoleh melalui penelitian lapangan, peneliti memperoleh data langsung dari pihak pertama (data primer). Pada penelitian ini, yang menjadi subyek penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT. Bank Sumut

Medan Kantor Pusat. Peneliti memperoleh data dengan mengirimkan kuesioner kepada PT. Bank Sumut Medan Kantor Pusat secara langsung. Data primer 47 diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari karyawan yang bekerja pada PT. Bank Sumut Medan Kantor Pusat sebagai responden dalam penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan yang berkerja di PT. Bank Sumut Medan Kantor Pusat sebagai responden.

Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada karyawan tetap dengan menggunakan skala likert dengan bentuk cheklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

Tabel 3. 7 Kriteria Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

3.6 Pengujian Instrumen

Sebelum kuesioner disebarakan oleh peneliti kepada responden, maka kuesioner perlu diuji terlebih dahulu agar data yang akan dianalisis memiliki derajat ketepatan dan keyakinan yang tinggi. Oleh karena itu perlu dilakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science*

(SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*”.

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2020)

Keterangan:

r = Item instrumen variabel dengan totalnya

n = Jumlah sample

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xi)^2$ = Jumlah kuadrat Pengamatan variabel x

$(\sum yi)^2$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum yi)^2$ = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum xiyi$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai *total corelation* dengan r table. Jika *total corelation* lebih besar dari r table nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)* < 0.05, maka butir instrument valid (Sugiyono, 2020).

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
X1.1	0,001 < 0,05	0.713>0.224	Valid
X1.2	0,001 < 0,05	0.712>0.224	Valid
X1.3	0,001 < 0,05	0.427>0.224	Valid
X1.4	0,001 < 0,05	0.686>0.224	Valid
X1.5	0,001 < 0,05	0.780>0.224	Valid
X1.6	0,001 < 0,05	0.866>0.224	Valid
X1.7	0,001 < 0,05	0.612>0.224	Valid
X1.8	0,001 < 0,05	0.844>0.224	Valid
X1.9	0,001 < 0,05	0.662>0.224	Valid
X1.10	0,001 < 0,05	0.846>0.224	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
X2.1	0,001 < 0,05	0.497>0.224	Valid
X2.2	0,001 < 0,05	0.629>0.224	Valid
X2.3	0,001 < 0,05	0.626>0.224	Valid
X2.4	0,001 < 0,05	0.710>0.224	Valid
X2.5	0,001 < 0,05	0.551>0.224	Valid
X2.6	0,001 < 0,05	0.604>0.224	Valid
X2.7	0,001 < 0,05	0.429>0.224	Valid
X2.8	0,001 < 0,05	0.436>0.224	Valid
X2.9	0,001 < 0,05	0.424>0.224	Valid
X2.10	0,001 < 0,05	0.615>0.224	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X3)

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
X3.1	0,001 < 0,05	0.805>0.224	Valid
X3.2	0,001 < 0,05	0.763>0.224	Valid
X3.3	0,001 < 0,05	0.687>0.224	Valid

X3.4	0,001 < 0,05	0.535>0.224	Valid
X3.5	0,001 < 0,05	0.712>0.224	Valid
X3.6	0,001 < 0,05	0.600>0.224	Valid
X3.7	0,001 < 0,05	0.653>0.224	Valid
X3.8	0,001 < 0,05	0.377>0.224	Valid
X3.9	0,001 < 0,05	0.744>0.224	Valid
X3.10	0,001 < 0,05	0.763>0.224	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
Y.1	0,001 < 0,05	0.567>0.224	Valid
Y.2	0,001 < 0,05	0.791>0.224	Valid
Y.3	0,001 < 0,05	0.517>0.224	Valid
Y.4	0,001 < 0,05	0.692>0.224	Valid
Y.5	0,001 < 0,05	0.609>0.224	Valid
Y.6	0,001 < 0,05	0.684>0.224	Valid
Y.7	0,001 < 0,05	0.762>0.224	Valid
Y.8	0,001 < 0,05	0.506>0.224	Valid
Y.9	0,001 < 0,05	0.622>0.224	Valid
Y.10	0,001 < 0,05	0.678>0.224	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 4 variabel ini ada 40 kuesioner yang telah diisi oleh responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, yaitu dengan mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua kuesioner diatas dinyatakan valid, Semua kuesioner dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih dari r_{tabel} , dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari ketiga variabel layak untuk digunakan sebagai instrumen pada penelitian.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrument atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang

berbeda-beda. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah dengan menggunakan koefisien *Cronbach alpha*. Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

Sumber : (Sugiyono, 2020)

keterangan:

r_{11} = Reliabilitas intrsumen (Cronbach Alpha)

$\sum Si$ = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

St = Jumlah varians butir pernyataan

K = Jumlah item

Tabel 3.12 Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.832 > 0.06	10	Reliable
Lingkungan Kerja (X1)	0.892 > 0.06	10	Reliable
Fasilitas Kerja (X2)	0.733 > 0.06	10	Reliable
Kualitas Sumber Daya Manusia (X3)	0.857 > 0.06	10	Reliable

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

3.7 Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Analisis data deskriptif adalah suatu metode untuk menggambarkan, mendeskripsikan, dan menganalisis masalah objek yang diteliti, serta membandingkannya dengan pengertian yang ada. Metode ini berusaha untuk mendefinisikan masalah secara sistematis dan akurat, dengan memperhatikan fakta dari sifat objek penelitian.

3.7.1 Uji Statistik Deskriptif

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Ghozali (2016 hal.19) menyatakan bahwa “statistik deskriptif memberikan 49 gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat melalui nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum”. Pengujian ini dilakukan untuk mempermudah dan memberikan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian.

3.7.2 Uji Regresi Linear Berganda

Tujuan analisis regresi berganda untuk mengetahui apakah variable independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabe terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Sumber : (Sugiyono, 2020)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β_1 - β_3 = Koefisien regresi masing- masing variabel

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Fasilitas Kerja

X3 = Kualitas Sumber Daya Manusia

e = Error

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus terpenuhi agar persamaan regresi dapat dikatakan sebagai persamaan regresi yang baik, maksudnya adalah persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi. Uji asumsi klasik tersebut biasanya sering digunakan pada persamaan regresi berganda. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Basuki & Prawoto, 2016).

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk

menunjukkan adanya multikolonieritas adalah tolerance $< 0,10$ sama dengan VIF > 10 (Basuki & Prawoto, 2016).

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Jenita, 2023) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastitas. Untuk mendeteksi adanya masalah heteroskedastitas dapat menggunakan metode analisis grafik. Metode grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dasar analisis metode ini yaitu:

1. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. 39
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Untuk melakukan uji hipotesis secara parsial digunakan uji t.

3.7.4.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat digunakan tingkat signifikan 0,05 jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel pada taraf signifikan 0,05 maka H_0 ditolak, sedangkan jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0 diterima. Adapun langkahlangkah dalam pengambilan keputusan untuk uji t adalah sebagai berikut.

- a. $H_0 : \beta = 0$, lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- b. $H_a : \beta \neq 0$, lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Untuk mencari t tabel dengan $df = N-2$, taraf nyata 5% dapat dilihat dengan menggunakan tabel statistik. Nilai t tabel dapat dilihat dengan menggunakan tabel t. dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak,
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Keputusan statistik hitung dan statistik tabel dapat juga dilakukan berdasarkan probabilitas, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

- a. Jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b. Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

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

e.

Sumber : (Sugiyono, 2020)

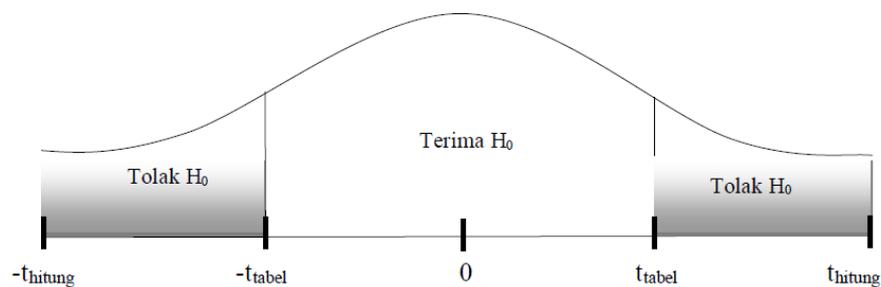
Keterangan:

t : Nilai t

n : Jumlah sampel

r : Nilai koefisien korelasi

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan (Sugiyono, 2020) sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis T

3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen atau terikat. Jika nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, maka H_0 tidak dapat diterima dan H_a diterima menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Kriteria pengujian hipotesis:

- a. Jika tabel anova memiliki nilai signifikan $>$ dari 0,05 dan F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

- b. Jika tabel anova memiliki nilai signifikan < dari 0,05 dan F hitung > F tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

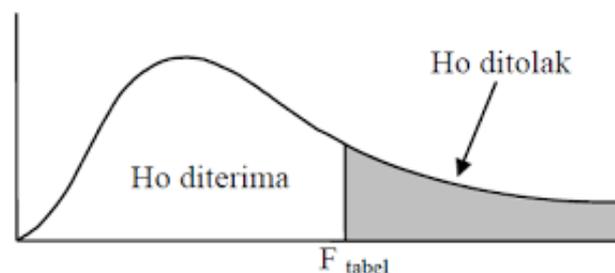
$$F_h = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2020)

Keterangan:

- R = koefisien korelasi berganda
 K = jumlah variabel independen (bebas)
 n = jumlah sampel
 R² = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan
 F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F *table*

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan (Sugiyono, 2020) sebagai berikut:



Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Guna menguji koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa

besar persentase yang dapat dijelaskan variabel X terhadap variabel Y.

$$d = r^2 \times 100\%$$

Sumber : (Sugiyono, 2020)

Keterangan:

d = Koefisien determinasi

r = Koefisien kolerasi variabel be bas dengan variabel terikat

100% = Persentase Distribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel Fasilitas Kerja (X2), 10 pernyataan untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X3), 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarkan diberikan kepada 79 responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel cheklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1 Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan beban nilai 1.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden pada penelitian ini sebanyak 79 orang responden yang masing-masing terdiri dari:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	38	48,10%
2.	Perempuan	41	51,90%
	Total	79	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu perempuan yaitu 41 orang atau 51,90% dan laki – laki yaitu berjumlah 38 orang atau 48,10%. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan.

4.1.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

Dari 79 orang responden, jenis pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yaitu, SMA atau SMK, D-3, S-1, dan S-2. Adapun responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA/SMK	3	3,80%
2.	D-3	6	7,59%
3.	S-1	60	75,95%
4.	S-2	10	12,66%
	Total	79	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 3 orang, yang setara dengan 3,80% dari total. Kemudian, 6 orang yang memiliki tingkat pendidikan D-3 mencapai 7,59%. Diikuti oleh 60 orang atau sekitar 75,95% dari total responden memiliki tingkat pendidikan S-1. Sedangkan, hanya 10 orang, atau 12,66% dari total, yang memiliki tingkat pendidikan S-2. Oleh karena itu, mayoritas besar responden memiliki tingkat pendidikan S-1 di PT.Bank Sumut Kantor Pusat, dengan jumlah sebanyak 60 orang atau sekitar 75,95% dari total responden.

4.1.2.3 Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Berkerja

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	< 2 Tahun	21	26,58%
2.	3 Tahun	8	10,13%
3.	4 Tahun	9	11,39%
4.	> 5 Tahun	41	51,90%
	Total	79	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan lamanya masa kerja, responden dalam Penelitian di PT.Bank Sumut Kantor Pusat dapat dikelompokkan sebagai berikut; pada rentang masa kerja kurang dari 2 tahun, terdapat 21 responden, yang mencakup sekitar 26,58% dari total. Sementara itu, untuk masa kerja 3 tahun, terdapat 8 responden, atau sekitar 10,13% dari total responden. Jumlah responden dengan masa kerja 4 adalah 9 orang, atau sekitar 11,39%. Dan terakhir, terdapat 41 responden, atau sekitar 51,90% dari total, yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden memiliki masa lebih dari 5 tahun, mencapai sekitar 51,90% dari total responden di PT.Bank Sumut Kantor Pusat.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Lingkungan Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2), Kualitas Sumber Daya Manusia (X3), Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	24,05%	54	68,35%	6	7,59%	-	-	-	-	79	100%
2	24	30,38%	42	53,16%	13	16,46%	-	-	-	-	79	100%
3	18	22,78%	47	59,49%	13	16,46%	1	1,27%	-	-	79	100%
4	21	26,58%	47	59,49%	11	13,92%	-	-	-	-	79	100%
5	21	26,58%	53	67,09%	5	6,33%	-	-	-	-	79	100%
6	22	27,85%	45	56,96%	12	15,19%	-	-	-	-	79	100%
7	27	34,18%	32	40,51%	20	25,32%	-	-	-	-	79	100%
8	18	22,78%	37	46,84%	24	30,38%	-	-	-	-	79	100%
9	21	26,58%	47	59,49%	11	13,92%	-	-	-	-	79	100%
10	21	26,58%	53	67,09%	5	6,33%	-	-	-	-	79	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54 responden atau 68,35%
2. Jawaban mengenai Saya bertanggung jawab terhadap masalah yang saya hadapi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 responden atau 53,16%

3. Jawaban mengenai Saya memiliki keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan terhadap pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden atau 59,49%
4. Jawaban mengenai Saya mampu mengelola waktu dan mengatur prioritas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden atau 59,49%
5. Jawaban mengenai Saya selalu setia terhadap tugas yang diberikan kepada saya sehingga mencapai kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 responden atau 67,09%
6. Jawaban mengenai Saya selalu setia terhadap perintah atasan terhadap kinerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden atau 56,96%
7. Jawaban mengenai Masa kerja dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden atau 40,51%
8. Jawaban mengenai Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju 37 sebanyak responden atau 46,84%
9. Jawaban mengenai Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja yang memberikan dukungan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden atau 59,49%
10. Jawaban mengenai Saya aktif memberikan gagasan yang inovatif dalam memajukan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 responden atau 67,09%

4.1.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	13,92%	63	79,75%	5	6,33%	-	-	-	-	79	100%
2	12	15,19%	55	69,62%	12	15,19%	-	-	-	-	79	100%
3	17	21,52%	42	53,16%	18	22,78%	2	2,53%	-	-	79	100%
4	8	10,13%	47	59,49%	20	25,32%	3	3,80%	1	1,27%	79	100%
5	19	24,05%	55	69,62%	5	6,33%	-	-	-	-	79	100%
6	11	13,92%	56	70,89%	11	13,92%	1	1,27%	-	-	79	100%
7	19	24,05%	54	68,35%	6	7,59%	-	-	-	-	79	100%
8	24	30,38%	42	53,16%	13	16,46%	-	-	-	-	79	100%
9	18	22,78%	47	59,49%	13	16,46%	1	1,27%	-	-	79	100%
10	21	26,58%	47	59,49%	11	13,92%	-	-	-	-	79	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Kondisi cahaya dalam ruangan mendukung dalam beraktifitas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63 responden atau 79,75%
2. Jawaban mengenai Selalu mengganti lampu didalam ruangan apabila ada yang rusak, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 responden atau 69,62%
3. Jawaban mengenai Keamanan karyawan terjamin karena adanya petugas yang menjaga di pos, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 responden atau 53,16%

4. Jawaban mengenai Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden atau 59,49%
5. Jawaban mengenai Kondisi udara yang sejuk membuat kenyamanan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 responden atau 69,62%
6. Jawaban mengenai Suhu panas didalam ruangan mengganggu pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 responden atau 70,89%
7. Jawaban mengenai Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54 responden atau 68,35%
8. Jawaban mengenai Atasan melakukan pengawasan agar pekerjaan diselesaikan Bersama antar pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 responden atau 53,16%
9. Jawaban mengenai Warna ruangan yang baik untuk mata, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden atau 59,49%
10. Jawaban mengenai Tata letak ruangan yang mengganggu dalam bergerak, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden atau 59,49%

4.1.3.3 Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	27,85%	45	56,96%	12	15,19%	-	-	-	-	79	100%
2	27	34,18%	32	40,51%	20	25,32%	-	-	-	-	79	100%
3	18	22,78%	37	46,84%	24	30,38%	-	-	-	-	79	100%
4	21	26,58%	47	59,49%	11	13,92%	-	-	-	-	79	100%
5	21	26,58%	53	67,09%	5	6,33%	-	-	-	-	79	100%

6	19	24,05%	54	68,35%	6	7,59%	-	-	-	-	79	100%
7	24	30,38%	42	53,16%	13	16,46%	-	-	-	-	79	100%
8	18	22,78%	47	59,49%	13	16,46%	1	1,27%	-	-	79	100%
9	21	26,58%	47	59,49%	11	13,92%	-	-	-	-	79	100%
10	21	26,58%	53	67,09%	5	6,33%	-	-	-	-	79	100%

Tabel 4.7 Angket Skor Untuk Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Perusahaan memberikan berbagai tunjangan kepada karyawan seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, dll, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden atau 56,96%
2. Jawaban mengenai Fasilitas yang diberikan perusahaan agar karyawan semakin semangat dalam beraktivitas dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden atau 40,51%
3. Jawaban mengenai Fasilitas yang baik dapat mempercepat proses kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden atau 46,84%
4. Jawaban mengenai Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden atau 59,49%
5. Jawaban mengenai Tersedianya Fasilitas Perlengkapan Kerja berupa Jaringan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 responden atau 67,09%
6. Jawaban mengenai Internet Dalam Mendukung Pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54 responden atau 68,35%
7. Jawaban mengenai Fasilitas Perlengkapan Kerja Seperti Meja, Kursi dll masih dalam keadaan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 responden atau 53,16%

8. Jawaban mengenai Perusahaan menyediakan tempat ibadah yang berfungsi dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden atau 59,49%
9. Jawaban mengenai Perusahaan menyediakan computer yang baik untuk bekerja Fasilitas perlengkapan kerja kantor (komputer,printer , dll) membantu karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden atau 59,49%
10. Jawaban mengenai Fasilitas yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 responden atau 67,09%

4.1.3.4 Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X3)

Tabel 4.8 Angket Skor Untuk Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X3)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	24,05%	54	68,35%	6	7,59%	-	-	-	-	79	100%
2	24	30,38%	42	53,16%	13	16,46%	-	-	-	-	79	100%
3	18	22,78%	47	59,49%	13	16,46%	1	1,27%	-	-	79	100%
4	21	26,58%	47	59,49%	11	13,92%	-	-	-	-	79	100%
5	21	26,58%	53	67,09%	5	6,33%	-	-	-	-	79	100%
6	22	27,85%	45	56,96%	12	15,19%	-	-	-	-	79	100%
7	27	34,18%	32	40,51%	20	25,32%	-	-	-	-	79	100%
8	18	22,78%	37	46,84%	24	30,38%	-	-	-	-	79	100%
9	21	26,58%	47	59,49%	11	13,92%	-	-	-	-	79	100%
10	21	26,58%	53	67,09%	5	6,33%	-	-	-	-	79	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54 responden atau 68,35%
2. Jawaban mengenai Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh

pengetahuan teknologi yang saya miliki sesuai pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 responden atau 53,16%

3. Jawaban mengenai Saya sering mengikuti pelatihan teknis untuk meningkatkan kemampuan Menyusun laporan keuangan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden atau 59,49%
4. Jawaban mengenai Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden atau 59,49%
5. Jawaban mengenai Saya diberikan kewenangan pekerjaan atas dasar keahlian yang saya miliki, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 responden atau 67,09%
6. Jawaban mengenai Saya selalu bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik sebagai seorang pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden atau 56,96%
7. Jawaban mengenai Saya sering memperhatikan masalah yang terjadi walaupun masalah tersebut diluar pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden atau 40,51%
8. Jawaban mengenai Saya memikirkan bagaimana cara meningkatkan diri saya terkait pekerjaan saya di tempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden atau 46,84%
9. Jawaban mengenai Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima risiko atas pelaksanaan tugas jabatan tersebut, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden atau 59,49%

10. Jawaban mengenai Saya mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 responden atau 67,09%

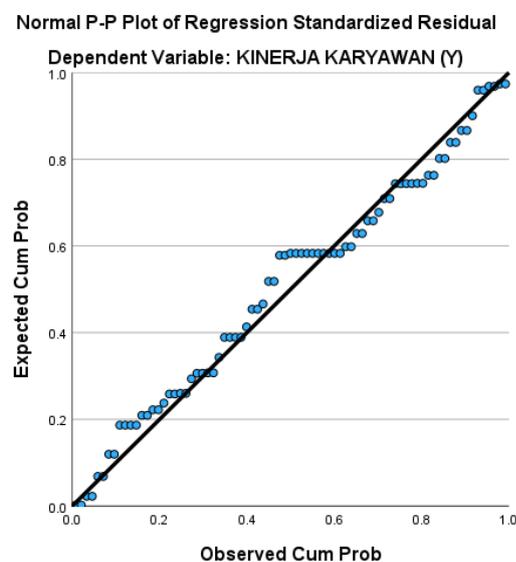
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan model analisis yang dipakai adalah analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Adapun uji asumsi klasik sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Santoso, 2019). Normalitas data merupakan hal yang penting karena data yang terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.

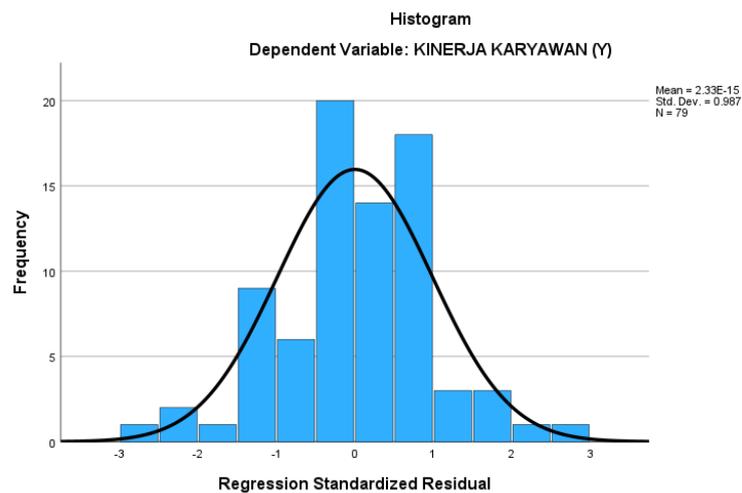


Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Gambar 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1. *normal probability plots* terlihat bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, Sehingga dapat disimpulkan bahwa residu terdistribusi secara normal dan model regresi. Jadi, syarat normalitas sudah terpenuhi.

Histogram, merupakan pengujian dengan asumsi bahwa data normalitas berbentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang pola sebarannya normal. Jika datanya miring ke kanan atau ke kiri berarti data tersebut tidak berdistribusi normal.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearita artinya variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (Purnomo, 2017). Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya uji multikolinearitas adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai Tolerance ≥ 0.10 dan nilai VIF < 10 .

Berdasarkan hasil output SPSS, maka besar nilai VIF dan *tolerance value* dapat dilihat pada tabel 4.9. dibawah ini.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.390	3.130		2.680	.009		
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	.243	.096	.325	2.522	.014	.277	3.615
	FASILITAS KERJA (X2)	.522	.095	.526	5.484	<.001	.498	2.008
	KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (X3)	.057	.134	.064	.423	.674	.200	5.006

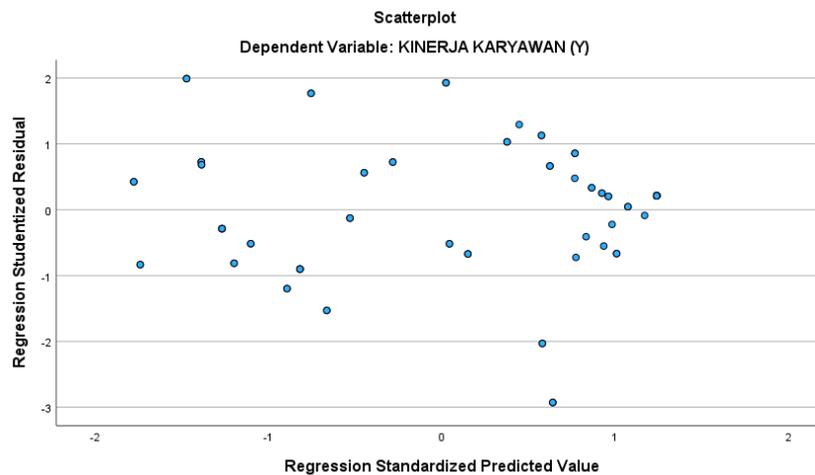
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Berdasarkan tabel 4.9. menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance ≥ 0.10 yang berarti bahwa tidak adanya korelasi diantara variabel independen. Dalam hasil perhitungan VIF juga dapat menunjukkan hal yang paling sama, dimana masing-masing variabel nilai independen dapat memiliki nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya (Juliandi, 2015). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau disebut heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil output SPSS maka diagram scatterplot dapat dilihat pada Gambar 4.2 dibawah ini.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3. diatas dapat dilihat bahwa titik-titik acak (random), baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola atau bentuk tertentu. Maka asumsi untuk uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dapat digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Fasilitas Kerja

X_3 = Kualitas Sumber Daya Manusia

ϵ = Standart Error

Berikut adalah tabel yang merupakan hasil output SPSS.

Tabel 4.10. Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.390	3.130		2.680	.009		
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	.243	.096	.325	2.522	.014	.277	3.615
	FASILITAS KERJA (X2)	.522	.095	.526	5.484	<.001	.498	2.008
	KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (X3)	.057	.134	.064	.423	.674	.200	5.006

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Dari tabel diatas dapat ditentukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi pada tiap variabelnya. Jadi persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = 8.390 + 0.243X_1 + 0.522X_2 + 0.057X_3 + \epsilon$$

Berikut penjelasan mengenai hasil persamaan regresi dapat implementasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 8.390 menunjukkan Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam keadaan tetap dimana tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai 8.390.
2. Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0.243 dengan arah positif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mengalami kenaikan maka akan

diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0.243 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

3. Nilai koefisien Fasilitas Kerja sebesar 0.522 dengan arah positif menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0.522 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.
4. Nilai koefisien Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 0.057 dengan arah positif menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0.057 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t parsial merupakan metode untuk menilai signifikansi pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara individual. Uji ini digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel independen berkontribusi dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam uji T ini, tingkat signifikansi yang umumnya digunakan adalah 0,05 (atau 5%). Beberapa kriteria yang digunakan dalam uji T adalah sebagai berikut:

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, yang artinya secara parsial variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, yang artinya secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

Berdasarkan hasil output SPSS 29 maka hasil uji t dapat dilihat pada tabel

4.11. dibawah ini :

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.390	3.130		2.680	.009		
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	.243	.096	.325	2.522	.014	.277	3.615
	FASILITAS KERJA (X2)	.522	.095	.526	5.484	<.001	.498	2.008
	KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (X3)	.057	.134	.064	.423	.674	.200	5.006

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

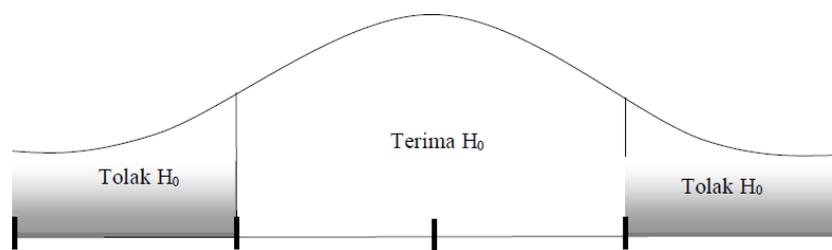
Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = 2.522$$

$$t_{\text{tabel}} = 1.666$$



Grafik 4.1 Uji T Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 2.522 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.666. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.522 > 1.666$) dengan angka signifikan $0.014 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada

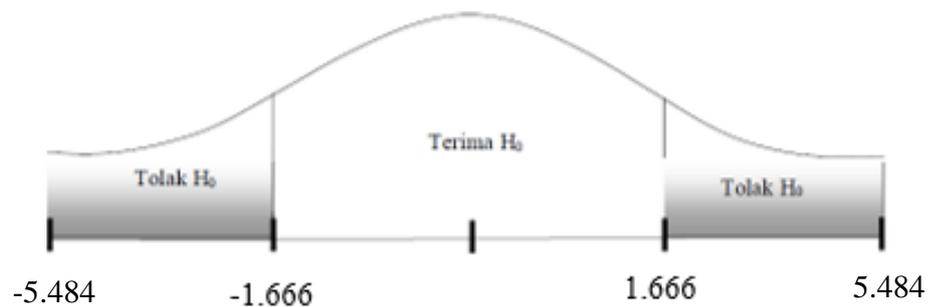
pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Fasilitas Kerja berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 5.484$$

$$t_{tabel} = 1.666$$



Grafik 4.2 Uji T Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Fasilitas Kerja adalah 5.484 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.666. Variabel Fasilitas Kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5.484 > 1.666$) dengan angka signifikan $0.001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

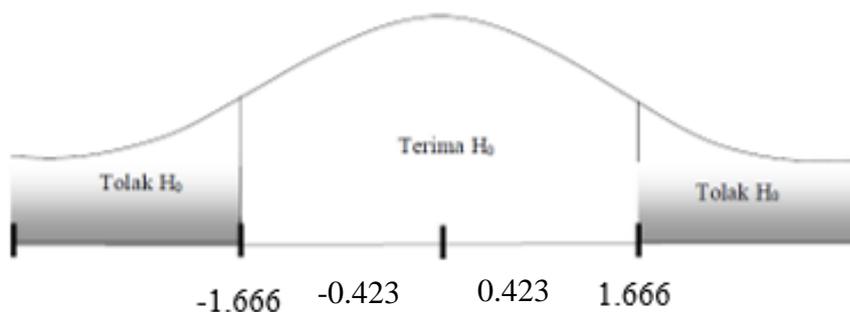
3. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang

signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 0.423$$

$$t_{tabel} = 1.666$$



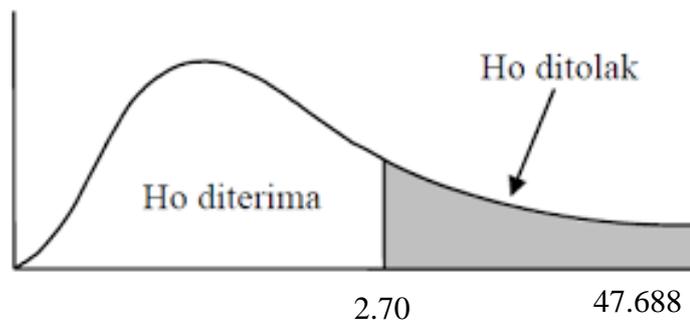
Grafik 4.3 Uji T Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia adalah 0.423 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.666. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0.423 > 1.666$) dengan angka signifikan $0.001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial tidak ada pengaruh antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.3.2 . Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent yaitu Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil output SPSS maka hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :



Grafik 4.4 Uji F

Berdasarkan hasil output SPSS maka hasil uji F dapat dilihat pada tabel

4.12 sebagai berikut :

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	947.005	3	315.668	47.688	<.001 ^b
	Residual	496.463	75	6.620		
	Total	1443.468	78			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (X3), FASILITAS KERJA (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1)

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (47.688) > F_{tabel} (2,70)$ dengan tingkat signifikansi 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Menurut (Sugiyono, 2012) koefisien determinasi pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen.cara lain untuk melihat kesesuaian modeln regresi linear yaitu dengan mengukur kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas (X) dalam memprediksi nilai Y.

Berdasarkan hasil output SPSS, maka hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.13. dibawah ini.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 ^a	.656	.642	2.573	2.814

a. Predictors: (Constant), KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (X3), FASILITAS KERJA (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13. diatas dapat dilihat bahwa nilai $R=0,810$ untuk hubungan antar variabel dan Adjusted R Square= $0,642$ berarti $64,2\%$ menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah sebesar $64,2\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar $64,2\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100\%-64,2\%=35,8\%)$ yang telah dipengaruhi oleh faktor lain yang belum mampu menjelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat, dengan hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut penjelasannya mengenai masing-masing variabel.

4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 2.522 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.666. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.522 > 1.666$) dengan angka signifikan $0.014 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Hartadi, 2023), faktor lingkungan kerja dalam organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Lesmana & Syahputra, 2021). Lingkungan kerja (Asyifa, 2023) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan 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.

Berdasarkan penelitian terdahulu Menurut (Noviyanti & Asmalah, 2023) bahwa Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitas sehari-hari kerja. Dari data penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik, bersih, rapi akan memberikan kenyamanan kepada pegawai. Menurut (Agus Dwi Cahyo, 2021), Lingkungan Kerja kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari (Tri Ratnasari, 2021), Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari (Yudi Prasetya Putra, 2021), Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Fasilitas Kerja adalah 5.484 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.666. Variabel Fasilitas Kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5.484 > 1.666$) dengan angka signifikan $0.001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut. (Putri, 2023) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan,

perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Jufrizen, 2021), menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Harpis & Bahri, 2020) menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Anandita, 2021), Fasilitas Kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari (Achmad Tirmidzi, 2024), Fasilitas Kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia adalah 0.423 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.666. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0.423 > 1.666$) dengan angka signifikan $0.001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial tidak ada pengaruh antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.

Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Dalam pengelolaan keuangan usaha yang baik, manajer maupun pegawai harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten, yang didukung dengan jenjang pendidikan yang ditempuh, sering mengikuti pelatihan dan pendidikan, serta mempunyai pengalaman dan pengetahuan dibidang keuangan (Suastini, 2018).

Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi suatu perusahaan. Oleh karena itu, memerlukan kemampuan SDM yang dapat diandalkan, memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, dan sevisi dengan perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Atika & Mafra, 2022), Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara Signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari (Nisa Ulul Mafra, 2021).

4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (47.688) > F_{tabel} (2,70)$ dengan tingkat signifikansi 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu (ika nur chalimah, 2019) fasilitas kerja, kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara simultan (serentak) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian terdahulu (F. Fadilah dan Q. Al Banin, 2022), lingkungan kerja dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian terdahulu (okta maria, 2023) bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.
3. Secara parsial tidak terdapat pengaruh antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.
4. Secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.

5.2 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian yang sama dapat mengembangkan penelitian tujuan yang ingin diteliti dan lebih memfokuskan terhadap apa yang diteliti.
2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan kepada pemilik perusahaan.
3. Diharapkan kepada pihak PT. Bank Sumut Kantor Pusat untuk memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Kualitas Sumber Daya Manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 79 karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60.
- Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, S., & Sudarsih, S. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131–135.
- Albert, H., Hanila, S., & Rahman, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Bengkulu Selatan. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 2(1), 177–182.
- Alhababy, A. M. (2016). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Komunikasi Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Negeri 1 Pajaragung Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 14(5), 1–23.
- Anandita, S. R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Zam - Zam Jombang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(3), 881–889.
- Anggrainy, I. F., & Darsono. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10.
- Armawati. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Analisis Jabatan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 112–122.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 27(2), 141–162.
- Asyifa, H. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Support. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 60–71.
- Atika, K., & Mafra, U. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 355–366.

- Bancin, K. (2023). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pemberian Reward Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP). Makmur Mandiri Sumbul Pegagan Kabupaten Dairi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 170–183.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Rajawali Pers.
- Cahyadi, universitas buddhi dharma. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 60–73.
- Caliskan, Y. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(2), 31–48.
- Christalisana, C. (2018). Pengaruh Pengalaman Dan Karakter Sumber Daya Manusia Konsultan Manajemen Konstruksi Terhadap Kualitas Pekerjaan Pada Proyek Di Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Fondasi*, 7(1), 87–98.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83.
- Dewi, T. (2016). Pengaruh Crisis Preparedness dan Crisis Prevention terhadap Employee's Performance Crisis. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas*, 1(1), 5–24.
- Diana Sri Dewi, A. Ri. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri 10 Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(0), 1–23.
- Firjatullah, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Firmansyah, V. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Non Medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2), 1–16.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28.
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 14–19.
- Herawati, N., & Nurmastuti, D. (2021). Peningkatan Kinerja Dengan Motivasi

- Hezberg, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Antar Pekerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 95–105.
- Holmes, L. (2023). Antecedent Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Merbau Selatan. *Universitas Medan Area*, 1(1), 1–10.
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19.
- Jenita, N. K. S. (2023). Pengaruh Job Description, Sistem Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*, 4(1), 81–93.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 1(1), 405–424.
- Jufrizen, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(1), 72–85.
- Julita, J., & Arianty, N. (2019). Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt . Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan. *Repository UNA Medan*, 1(1), 195–205.
- Kurnia, E. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Kurniawati, putri. (2017). Metodologi Penelitian. In *Universitas Nusantara PGRI Kediri* (Vol. 01).
- Lesmana, M. T., & Rivaldo, D. (2023). Kinerja Karyawan: Pengaruh Work Engagement dan Remunerasi Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara II Bulu Cina - Deli Serdang. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 7(3), 498–508.

- Lesmana, M. T., & Syahputra, T. R. (2021). Jurnal Manajemen , Bisnis dan Organisasi (JUMBO). *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 5(2), 194–208.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.
- Loliyani, R., & Loliyana, R. (2024). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada RS. Medikal Inisania* (Vol. 3, Issue 1).
- Manullang, K. R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 3(1), 1–6.
- Mardalena, E. (2021). *Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan Pdam Kabupaten Baturaja*.
- Mardiana, M., & Novalia, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Lampung Ventura. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 34–44.
- Mashuddin, N. (2022). Kontribusi Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Sumberdaya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(4), 363–366.
- Mustika, A., & Utomo, H. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Se marang Tahun 2013). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 87–111.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Noviyanti, I., & Asmalah, L. (2023). the Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. *International Journal Management and Economic*, 2(3), 28–38.
- Pramono, C. (2019). Hubungan Antara Financial Performance Dan Financial Risk Pada Sektor Perbankan Indonesia. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 123–128.
- Pramudya, A. A., & Purnama, M. R. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24–40.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi

- Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611.
- Putri, S. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 118–128.
- Rahardjo, D. (2010). Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Rasyid Andi .Mhd, & Tanjung Hasrudy. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Guru Pada Sma Swasta Perkumpulan Anak Bakti 4 Sampali Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3(1), 60–74.
- Salma, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Repository.Upi.Edu*, 1(1), 34–45.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Sariuddin, J. (2015). Pengaruh lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 1–20.
- Suastini, K. E. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Ukuran Usaha Terhadap Pemahaman UMKM dalam Menyusun Laporan Keuangan Berdasarkan SAK EMKM (Studi Kasus pada UMKM di Kecamatan Buleleng). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 9(3), 2614–1930.
- Sugiyono, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukma, D. (2019). *Pengaruh Faktor Faktor Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau*.
- Sultan. (2021). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengelola keuangan daerah Kabupaten Bantaeng. *STIE Nobel Indonesia, Makassar*, 1(1), 1–10.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Unique, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(0), 1–23.

Lampiran 1

TABULASI JAWABAN KUISIONER RESPONDEN

Kinerja Karyawan											JUMLAH
NO	Y.1	Y.2	Y.2	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
10	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	45
19	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
20	5	4	4	4	1	4	4	4	5	4	39
21	5	4	5	4	5	5	4	1	5	4	42
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	5	4	5	4	1	39
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
26	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
31	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
32	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
34	5	1	5	1	5	4	5	5	1	5	37
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
38	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
39	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
41	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
42	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
46	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49

49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
53	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	45
62	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
63	5	4	4	4	1	4	4	4	5	4	39
64	5	4	5	4	5	5	4	1	5	4	42
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	4	4	4	4	4	5	4	5	4	1	39
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
69	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
73	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
74	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
75	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
76	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
77	5	1	5	1	5	4	5	5	1	5	37
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
79	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49

Lingkungan Kerja											JUMLAH
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	41
3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
10	1	4	5	1	4	1	5	1	4	1	27
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	39
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
19	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
20	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
21	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	46
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
24	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
25	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
26	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	34
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	39
30	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	36
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	38
35	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
40	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
41	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
42	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
43	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	41
46	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
53	1	4	5	1	4	1	5	1	4	1	27

Fasilitas Kerja											JUMLAH
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	39
5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	46
6	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	45
10	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	45
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
13	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
14	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	42
15	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	42
16	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	43
17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
18	4	5	3	3	4	4	5	5	5	1	39
19	3	3	5	5	5	3	4	5	4	4	41
20	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	36
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
22	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	39
23	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	40
24	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	41
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	43
30	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	45
31	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
34	5	1	5	5	5	1	5	4	5	1	37
35	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
36	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
41	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
42	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
43	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
47	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	39
48	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	46
49	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	45
53	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	45

Kualitas Sumber Daya Manusia											JUMLAH
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
10	1	4	1	4	4	5	1	5	4	4	33
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46
13	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36
19	4	3	3	5	3	4	4	4	4	3	37
20	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
21	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
29	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	39
30	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3	39
31	5	3	5	5	3	4	5	5	5	3	43
32	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
33	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
34	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	38
35	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
36	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
39	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
40	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
41	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
42	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
43	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	46
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
53	1	4	1	4	4	5	1	5	4	4	33

54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46
56	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
57	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36
62	4	3	3	5	3	4	4	4	4	3	37
63	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
64	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
72	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	39
73	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3	39
74	5	3	5	5	3	4	5	5	5	3	43
75	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
76	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
77	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	38
78	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
79	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49

Lampiran 2 Output Data SPSS V.29

Uji Validitas Dan Reliabilitas

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.207	.066	.810**	.352**	.581**	.119	.508**	.711**	.454**	.713**
	Sig. (2-tailed)		.068	.566	<.001	.001	<.001	.294	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.2	Pearson Correlation	.207	1	.584**	.213	.574**	.546**	.525**	.485**	.257*	.856**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.068		<.001	.060	<.001	<.001	<.001	<.001	.022	<.001	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.3	Pearson Correlation	.066	.584**	1	.032	.381**	.215	.367**	.227*	.165	.390**	.427**
	Sig. (2-tailed)	.566	<.001		.782	<.001	.057	<.001	.044	.146	<.001	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.4	Pearson Correlation	.810**	.213	.032	1	.298**	.560**	.038	.460**	.694**	.486**	.686**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.060	.782		.008	<.001	.737	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.5	Pearson Correlation	.352**	.574**	.381**	.298**	1	.676**	.772**	.699**	.517**	.587**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	.008		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.6	Pearson Correlation	.581**	.546**	.215	.560**	.676**	1	.447**	.901**	.350**	.826**	.866**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.057	<.001	<.001		<.001	<.001	.002	<.001	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.7	Pearson Correlation	.119	.525**	.367**	.038	.772**	.447**	1	.655**	.388**	.396**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.294	<.001	<.001	.737	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.8	Pearson Correlation	.508**	.485**	.227*	.460**	.699**	.901**	.655**	1	.357**	.719**	.844**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.044	<.001	<.001	<.001	<.001		.001	<.001	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.9	Pearson Correlation	.711**	.257*	.165	.694**	.517**	.350**	.388**	.357**	1	.278*	.662**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.022	.146	<.001	<.001	.002	<.001	.001		.013	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.10	Pearson Correlation	.454**	.856**	.390**	.486**	.587**	.826**	.396**	.719**	.278*	1	.846**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.013		<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
TOTAL	Pearson Correlation	.713**	.712**	.427**	.686**	.780**	.866**	.612**	.844**	.662**	.846**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	10

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.130	.596**	.324**	.229*	.144	.027	-.062	.003	-.004	.497**
	Sig. (2-tailed)		.252	<.001	.004	.043	.204	.813	.586	.977	.973	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.2	Pearson Correlation	.130	1	.166	.281*	.243*	.527**	.111	.199	.107	.524**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.252		.143	.012	.031	<.001	.329	.079	.349	<.001	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.3	Pearson Correlation	.596**	.166	1	.668**	.525**	.118	.105	-.001	.037	.151	.626**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.143		<.001	<.001	.301	.357	.991	.746	.185	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.4	Pearson Correlation	.324**	.281*	.668**	1	.715**	.256*	.232*	.141	.196	.293**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.004	.012	<.001		<.001	.023	.040	.216	.084	.009	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.5	Pearson Correlation	.229*	.243*	.525**	.715**	1	.020	.193	.098	.162	.276*	.551**
	Sig. (2-tailed)	.043	.031	<.001	<.001		.862	.088	.389	.155	.014	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.6	Pearson Correlation	.144	.527**	.118	.256*	.020	1	.129	.202	.065	.494**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.204	<.001	.301	.023	.862		.258	.074	.572	<.001	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.7	Pearson Correlation	.027	.111	.105	.232*	.193	.129	1	.592**	.503**	.061	.429**
	Sig. (2-tailed)	.813	.329	.357	.040	.088	.258		<.001	<.001	.596	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.8	Pearson Correlation	-.062	.199	-.001	.141	.098	.202	.592**	1	.455**	.266*	.436**
	Sig. (2-tailed)	.586	.079	.991	.216	.389	.074	<.001		<.001	.018	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.9	Pearson Correlation	.003	.107	.037	.196	.162	.065	.503**	.455**	1	.196	.424**
	Sig. (2-tailed)	.977	.349	.746	.084	.155	.572	<.001	<.001		.084	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.10	Pearson Correlation	-.004	.524**	.151	.293**	.276*	.494**	.061	.266*	.196	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.973	<.001	.185	.009	.014	<.001	.596	.018	.084		<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
TOTAL	Pearson Correlation	.497**	.629**	.626**	.710**	.551**	.604**	.429**	.436**	.424**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	10

		Correlations										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.352**	.578**	.348**	.686**	.257*	.546**	.075	.868**	.352**	.805**
	Sig. (2-tailed)		.001	<.001	.002	<.001	.022	<.001	.514	<.001	.001	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X3.2	Pearson Correlation	.352**	1	.418**	.268*	.620**	.603**	.413**	.239*	.363**	1.000**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.001		<.001	.017	<.001	<.001	<.001	.034	.001	<.001	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X3.3	Pearson Correlation	.578**	.418**	1	.475**	.215	.171	.763**	.211	.264*	.418**	.687**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	.057	.133	<.001	.062	.019	<.001	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X3.4	Pearson Correlation	.348**	.268*	.475**	1	.086	.390**	.439**	.213	.294**	.268*	.535**
	Sig. (2-tailed)	.002	.017	<.001		.450	<.001	<.001	.059	.009	.017	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X3.5	Pearson Correlation	.686**	.620**	.215	.086	1	.326**	.159	.070	.786**	.620**	.712**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.057	.450		.003	.161	.538	<.001	<.001	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X3.6	Pearson Correlation	.257*	.603**	.171	.390**	.326**	1	.238*	.293**	.391**	.603**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.022	<.001	.133	<.001	.003		.034	.009	<.001	<.001	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X3.7	Pearson Correlation	.546**	.413**	.763**	.439**	.159	.238*	1	.105	.232*	.413**	.653**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.161	.034		.359	.040	<.001	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X3.8	Pearson Correlation	.075	.239*	.211	.213	.070	.293**	.105	1	.161	.239*	.377**
	Sig. (2-tailed)	.514	.034	.062	.059	.538	.009	.359		.156	.034	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X3.9	Pearson Correlation	.868**	.363**	.264*	.294**	.786**	.391**	.232*	.161	1	.363**	.744**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.001	.019	.009	<.001	<.001	.040	.156		.001	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X3.10	Pearson Correlation	.352**	1.000**	.418**	.268*	.620**	.603**	.413**	.239*	.363**	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	.017	<.001	<.001	<.001	.034	.001		<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
TOTAL	Pearson Correlation	.805**	.763**	.687**	.535**	.712**	.600**	.653**	.377**	.744**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	10

		Correlations										TOTAL
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
Y.1	Pearson Correlation	1	.215	.203	.168	.274*	.344**	.503**	.192	.541**	.454**	.567**
	Sig. (2-tailed)		.057	.073	.138	.014	.002	<.001	.090	<.001	<.001	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.2	Pearson Correlation	.215	1	.188	.849**	.290**	.494**	.387**	.293**	.776**	.429**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.057		.098	<.001	.009	<.001	<.001	.009	<.001	<.001	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.3	Pearson Correlation	.203	.188	1	.267*	.369**	.356**	.374**	.145	.032	.349**	.517**
	Sig. (2-tailed)	.073	.098		.018	<.001	.001	<.001	.203	.780	.002	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.4	Pearson Correlation	.168	.849**	.267*	1	.172	.421**	.225*	.158	.735**	.268*	.692**
	Sig. (2-tailed)	.138	<.001	.018		.131	<.001	.046	.163	<.001	.017	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.5	Pearson Correlation	.274*	.290**	.369**	.172	1	.503**	.549**	.251*	.071	.454**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.014	.009	<.001	.131		<.001	<.001	.026	.537	<.001	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.6	Pearson Correlation	.344**	.494**	.356**	.421**	.503**	1	.537**	.238*	.360**	.272*	.684**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	.001	<.001	<.001		<.001	.035	.001	.015	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.7	Pearson Correlation	.503**	.387**	.374**	.225*	.549**	.537**	1	.651**	.218	.624**	.762**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.046	<.001	<.001		<.001	.054	<.001	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.8	Pearson Correlation	.192	.293**	.145	.158	.251*	.238*	.651**	1	.037	.314**	.506**
	Sig. (2-tailed)	.090	.009	.203	.163	.026	.035	<.001		.747	.005	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.9	Pearson Correlation	.541**	.776**	.032	.735**	.071	.360**	.218	.037	1	.200	.622**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.780	<.001	.537	.001	.054	.747		.077	<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.10	Pearson Correlation	.454**	.429**	.349**	.268*	.454**	.272*	.624**	.314**	.200	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.002	.017	<.001	.015	<.001	.005	.077		<.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
TOTAL	Pearson Correlation	.567**	.791**	.517**	.692**	.609**	.684**	.762**	.506**	.622**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

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

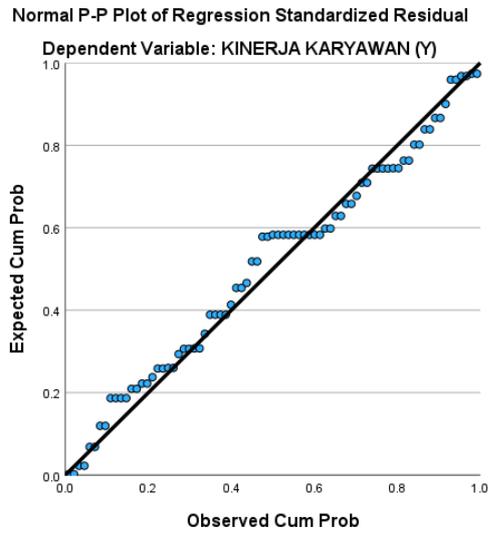
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	10

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas



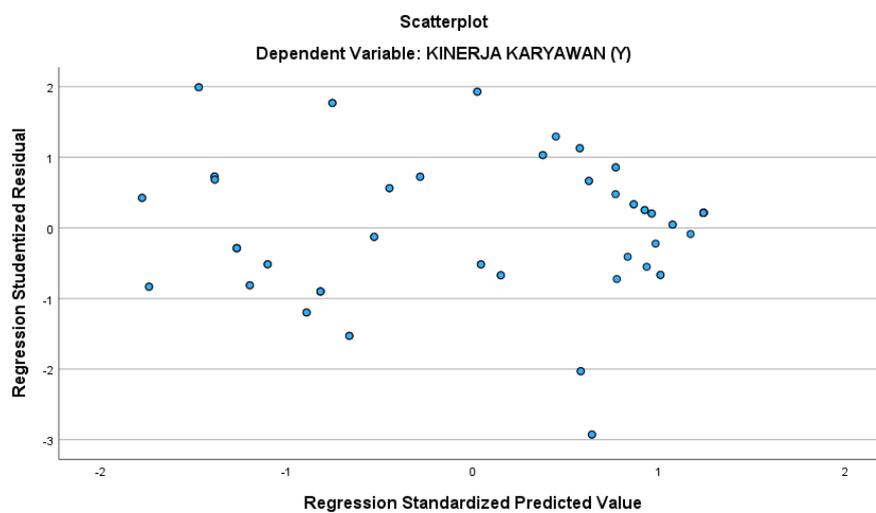
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.390	3.130		2.680	.009		
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	.243	.096	.325	2.522	.014	.277	3.615
	FASILITAS KERJA (X2)	.522	.095	.526	5.484	<.001	.498	2.008
	KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (X3)	.057	.134	.064	.423	.674	.200	5.006

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.390	3.130		2.680	.009		
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	.243	.096	.325	2.522	.014	.277	3.615
	FASILITAS KERJA (X2)	.522	.095	.526	5.484	<.001	.498	2.008
	KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (X3)	.057	.134	.064	.423	.674	.200	5.006

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

3. Pengujian Hipotesis

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.390	3.130		2.680	.009		
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	.243	.096	.325	2.522	.014	.277	3.615
	FASILITAS KERJA (X2)	.522	.095	.526	5.484	<.001	.498	2.008
	KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (X3)	.057	.134	.064	.423	.674	.200	5.006

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	947.005	3	315.668	47.688	<.001 ^b
	Residual	496.463	75	6.620		
	Total	1443.468	78			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (X3), FASILITAS KERJA (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1)

Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R-Squad)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 ^a	.656	.642	2.573	2.814

a. Predictors: (Constant), KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (X3), FASILITAS KERJA (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)