

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN
PADA FAKULTAS PERTANIAN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

N a m a : NOVRI YANTI
N P M : 1305160836
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

NOVRI YANTI. NPM: 1305160836, ANALISIS LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN PADA FAKULTAS PERTANIAN UMSU MEDAN.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah(Diana,2013). Ada dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja yang ada pada fakultas pertanian universitas muhammadiyah sumatra utara. Populasi dalam penelitian ini dosen tetap yang ada di fakultas pertanian dengan sampel sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket (*Questioner*) yang diuji validitas dan reliabilitas dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan yang ada pada fakultas pertanian masih kurang baik, seperti masih dekat dengan kebisingan yang di timbulkan dari kebisingan lalu lintas maupun mahasiswa dan sirkulasi udara dan ventilasi udara dalam ruangan kerja masih kurang baik.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik & Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penyusun, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini. penyusun menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penyusun miliki. Sehingga pada skripsi ini masih banyak kekurangan baik itu dalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa. Untuk itu penyusun mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini agar tidak terulang lagi dalam pembuatan tugas berikutnya.

Akhir kata penyusun mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah banyak membantu penyusun baik dalam penulisan, bentuk dan isi skripsi yang bertujuan untuk kesempurnaan skripsi ini, diantaranya :

1. Kedua orang tua, Ayahanda tersayang Lukman hakim dan Ibunda tercinta Mariani yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan laporan magang ini.
2. Bapak Dr.Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Nel Arianty, S.E, MS.i. selaku pembimbing yang telah banyak membimbing penulis.
7. Buat kakada Rina hakim yang telah banyak memberi semangat dan motivasi kepada penulis.
8. Buat kakada dan abang saya yang telah banyak memotivasi kepada penulis.
9. Buat temanku Nadia azura BB, Retno putri lestari, Putri Ilma Setiadi, Santi Rizky, Siti Hartinah, Dwi Putri Hafrahani dan lainnya yang telah banyak memberikan semangat kepada penulis.
10. Buat teman seperjuangan penulis khususnya manajemen C-Siang stambuk 2013 yang telah banayak memberikan dukungannya.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian proposal ini semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Amin Ya Rabbal'alamin.

Medan, Pebruari 2017

Penyusun

NOVRI YANTI

Npm: 1305160836

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
1. Batasan Masalah	4
2. Rumusan Masalah.....	3
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1. Tujuan Penelitian	4
2. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teori	6
1. Lingkungan Kerja.....	6
a. Pengertian Lingkungan Kerja	9

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	9
2. Lingkungan Kerja Fisik.....	9
a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	9
b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik.....	10
c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik	11
3. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	13
a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik	13
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik	14
c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik	14
4. Kinerja.....	15
a. Pengertian kinerja.....	15
b. peranpenting kinerja.....	16
c. faktor-faktor kinerja.....	18
d. indikator kinerja	20
B. Kerangka Berpikir	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Pendekatan Penelitian	23
B. Definisi Operasional.....	23
C. Tempat dan Waktu Penelitian	23
1. Tempat Penelitian.....	26
2. Waktu Penelitian	26
D. Populasi dan sampel.....	27
1. Populasi	27

2. Sempel	28
E. Jenis dan sumber data.....	22
1. Jenis data	22
2. Sumber data.....	22
F. Teknis pengumpulan data	29

BAB IV METODE PENELITIAN

A. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
1. Deskripsi Data.....	39
2. Analisa variabel penelitian.....	42
B. Analisis Data.....	48
1. Uji asumsi klasik.....	49
2. Regresi linear berganda.....	52
3. Pembahasan.....	58

BAB V PEMBAHASAN

A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara profesional serta produktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Pada setiap perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan asset penting yang wajib dijaga oleh perusahaan. Dalam peruses pencapaian tujuan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menghasilkan barang ataupun jasa.

Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pada dasarnya lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Diana,2013,Hal.19). Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi.

Pentingnya lingkungan kerja tentunya untuk menciptakan kenyamanan karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan

karyawan dalam melakukan tugasnya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. lingkungan kerja juga Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Berikut ini beberapa faktor-faktor lingkungan kerja antara lain yaitu, suara bising, penerangan tempat kerja, kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna, kebersihan lingkungan (Diana, 2013, Hal.20). lingkungan kerja terbagi atas dua golongan yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah, kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. (Nela, Dkk ,2014, Hal. 3).

Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan di fakultas pertanian UMSU, terdapat masalah yang terlihat di fakultas pertanian UMSU Yaitu, lingkungan kerja yang belum memenuhi standar kepuasan seperti kurangnya penerangan yang ada di fakultas tersebut, lingkungan yang tidak terlalu luas, fasilitas yang kurang mendukung , kondisi ruangan yang belum tertata rapi dan terkadang komunikasi dosen sering mengalami kesalah pahaman.

Didalam lingkungan yang ada di fakultas pertanian UMSU masih belum memiliki bangunan yang cukup luas sehingga ruang gerak yang dimiliki hanya sedikit dan menjadi terlihat kecil, dilingkungan tersebut masih sedikit menggunakan kamera cctv sebagai pengaman tidak semua sudut ruangan dapat

terpantau dengan baik, dan di fakultas pertanian tersebut juga masih ada mengalami kasalah pahaman dalam berkomunikasi antara dosen dikarenakan informasi yang disampaikan dari satu dosen ke dosen yang lain terkadang tidak tepat pada waktunya seperti, dosen yang ingin diberi tahukan informasi memiliki masalah dan tidak bersemangat untuk mendengarkan informasi yang disampaikan sehingga informasi yang di sampaikan hanya sia-sia.

Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan di fakultas pertanian UMSU, terdapat masalah yang terlihat di fakultas pertanian UMSU Yaitu, lingkungan kerja yang belum memenuhi standar kepuasan seperti kurangnya penerangan yang ada di fakultas tersebut, lingkungan yang tidak terlalu luas, fasilitas yang kurang mendukung , kondisi ruangan yang belum tertata rapi dan terkadang komunikasi dosen sering mengalami kesalah pahaman sehingga membuat kinerja dosen tidak stabil, seperti, pengumpulan tugas atau soal untuk ujian tidak tepat waktu dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman menurut karyawan.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul : “Analisis Lingkungan Kerja Karyawan pada fakultas pertanian universitas muhammadiyah Sumatra utara”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang, Maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bangunan yang tidak terlalu luas sehingga ruang gerak terbatas.
2. Masih ada kesalah pahaman dalam penyampaian komunikasi antar dosen.

3. Kurang teraturnya kondisi lingkungan kerja terkait kenyamanan serta keindahan lingkungan kerja.

C. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Guna menghindari terjadinya kesimpang siuran dalam pembahasan dan penganalisaan, maka penelitian ini dibatasi pada karyawan khususnya dosen fakultas pertanian universitas muhammadiyah Sumatera utara.

2. Rumusan masalah

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ada, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai arah bagi peneliti untuk memahami data apa yang perlu dikumpulkan dan dianalisis. rumusan masalah penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Apakah lingkungan kerja yang ada di fakultas pertanian UMSU sudah memenuhi kriteria yang baik?

D. Tujuan dan manfaat penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini pada fakultas pertanian Umsu Medan adalah :

- a. Menganalisis pandangan dosen tentang penerangan dan pewarnaan di fakultas pertanian Umsu.

- b. Menganalisis pandangan dosen tentang hubungan komunikasi antar dosen.
- c. Menganalisis kondisi lingkungan kerja fisik maupun non fisik terkait kenyamanan lingkungan kerja.

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi perusahaan

Memberikan masukan yang berguna untuk fakultas pertanian Umsu Medan dalam hal yang menyangkut lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

- b. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan masalah yang terjadi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap usaha dalam pencapaian tujuan-tujuan yang dimiliki perusahaan tidak terlepas dari adanya tindakan dan tenaga dari manusia. Manusia adalah tenaga inti dan memiliki peran yang besar dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia tidak dapat digantikan fungsinya dengan apapun.

Peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumberdaya manusia. Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seseorang, lingkungan kerja adalah salah satunya. Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Rasa nyaman dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang

aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Edy sutrisno. 2010, hal 118).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya. lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi (Diana, 2013, Hal. 19).

Selanjutnya lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. (Sunyoto. 2013, hal. 43).

Lingkungan kerja adalah kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan.(Simanjuntak, 2011.Hal. 86)

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. (Yacinda dkk. 2014, Hal. 2)

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. (Nela dkk. 2014, Hal. 2)

Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan.Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerjanon fisik.Menurut sarwoto (2007, hal 26).

Berdasarkan dari teori diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat serta menyangkut bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas kerja yang nantinya akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Atau semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat membuat karyawan merasa nyaman.

b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Dalam sebuah perusahaan dibutuhkan suasana dan lingkungan kerja yang baik dan tenang. lingkungan kerja biasanya akan sejalan dengan sukses atau tidaknya perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja, dibedakan menjadi dua macam, yaitu lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan menyangkut segi non fisik. (Sudarmayanti, 2001, hal. 63).

Lingkungan kerja menjadi 2 bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. (Sarwono, 2005, hal. 86)

Selanjutnya berpendapat bahwa lingkungan kerja terdapat dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik berupa bangunan, ruang kerja, peralatan, ventilasi, tempat istirahat, sarana ibadah, serta sarana angkutan. Lingkungan kerja non fisik berupa hubungan yang harmonis baik secara vertikal, diagonal, maupun horizontal. (Siagian, 2001, hal. 57)

2. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu diperhatikan lingkungan kerja yang mendukung dan memadai sehingga pekerja merasa nyaman dan dapat bekerja secara sungguh-sungguh. Keberhasilan organisasi juga bergantung kepada lingkungan yang terjadi dalam organisasi paraanggota yang melakukan kegiatan operasional merasa betah dan menyukai lingkungan tempat mereka bekerja.

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.(Nela dkk. 2014, Hal. 3).

Lingkungan kerja fisik yaitu, lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi efisiensi kerja, diantaranya tata ruang kerja, cahaya, suhu, suara, suasana kerja, keamanan kerja karyawan.(Heny. 2015, Hal. 46-47).

Lingkungan kerja fisik yaitu, semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.(Sudarmayanti, 2009. Hal. 26) dalam jurnal (Yacinda 2014, Hal. 3).

Lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan .(Sihombing. 2004, Hal. 78).

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya.(Edduar.2012, Hal. 4).

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya. faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan

kerja fisik adalah, penerangan atau cahaya ditempat kerja, temperatur atau suhu ditempat kerja, kelembaban ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, getaran mekanis ditempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja, tata warna ditempat kerja, dekorasi ditempat kerja, musik ditempat kerja, keamanan ditempat kerja. (Sudarmayanty, 2009, hal. 28)

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan.(Nitisemito.2000, dalam jurnal Nela dkk 2014).

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu mencakup suhu udara ditempat ruang kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Sarwono .2005 (dalam jurnal Edduar 2012, Hal. 4).

b. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Ada beberapa indikator lingkungan kerja fisik yang perlu diperhatikan, indikator tersebut antara lain adalah, 1. Penerangan, Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna, para pekerja tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata,kecelakaan dan kerusakan bahan akan meningkat dan produktivitas akan mundur. 2. Kebisingan, Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja. 3. Suhu udara, Keadaan suhu udara dalam ruangan perlu diatur

sedemikian sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan efek negative terhadap kondisi kerja karyawan. 4. Ruang gerak, Ruang gerak karyawan juga perlu diperhatikan, terutama lingkungan yang diperlukan untuk kelangsungan kegiatan kerja luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja. 5. Pewarnaan, Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai. Kita ketahui bahwa warna dapat mempengaruhi terhadap kejiwaan manusia. Oleh karena itu ruang kerja hendaknya dipilih warna yang dingin/lembut misalnya coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda dsb. 6. Keamanan, Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. (Sunnyoto, 2013, hal. 11).

Adapun indikator lain dari lingkungan kerja fisik yaitu, pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan. (Edduar. 2012, Hal. 4).

Adapun indikator Lingkungan Kerja Fisik sebagai berikut: Suasana kerja Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja, Hubungan dengan rekan kerja Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja, Tersedianya fasilitas kerja Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang

digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yaitu lengkap dan mutakhir. Tersedia fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak canggih dan modern merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.(Sudarmayanty, 2003. Hal.86)

3. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. (Sedarmayanti, 2001:31).

Lingkungan kerja non fisik sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. (Wursanto,2009, hal. 269).

Lingkungan kerja non fisik juga dapat diartikan sebagai lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indra manusia. Akan tetapi lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.(Edduar .2012, Hal. 5).

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik.Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang hanya bisa dirasakan dan tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia.

Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para karyawan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

a. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

jenis-jenis lingkungan kerja non fisik yaitu, perasaan aman karyawan, loyalitas karyawan, kepuasan karyawan. (Wursanto, 2009. Hal. 269).

b. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan. ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik yaitu: 1. Pengawasan, Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan system pengawasan yang ketat.

2. Suasana kerja, Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi. 3. Sistem pemberian imbalan, Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.

4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota. 5. Rasa aman, Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas. 6. Hubungan serasi, Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan. 7. Perlakuan secara adil, Para

anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif. Beberapa hal tersebut kemudian digunakan sebagai indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja non fisik. Jadi, penelitian ini menggunakan indikator untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik, yaitu: pelaksanaan pengawasan, suasana kerja, sistem imbalan, perlakuan, perasaan aman, hubungan antar individu, keadilan, dan objektivitas.(Wursanto, 2009, hal. 270).

Indikator lain dari lingkungan kerja non fisik adalah, pengawasan, suasana kerja, sistem pemberian imbalan, perlakuan, ada rasa aman, hubungan yang serasi. (Edduar. 2012, Hal. 5).

Indikator lingkungan kerja non fisik yaitu, prosedur kerja, standar kerja, pertanggung jawaban supervisor, kejelasan tugas, sistem penghargaan, hubungan antar karyawan.(Destofano. 2006, Hal. 11).

4. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang guru secara sistematis dalam menjalankan tugas serta tanggungjawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya

secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013, hal. 67). Kinerja juga berarti hasil dari kinerja karyawan yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu (Wibisono, 2011, hal. 6). Selain itu, kinerja juga bermakna sesuatu yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono & B., 2011, hal. 291).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tolak ukur bagi organisasi atau pendidikan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai/karyawan.

a. Peran Penting Kinerja

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting. Manusia merupakan penggerak utama seluruh kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi maupun untuk memperoleh keuntungan. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Kinerja organisasi sangat dipengaruhi bahkan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau pendidikan, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kerja, penilaian kinerja, penilaian pegawai, dan sekaligus evaluasi pegawai sehingga dapat diketahui mana pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif dan produktif sesuai dengan tujuan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Peran penting kinerja digunakan untuk mencapai suatu sasaran dan tujuan organisasi berupa peningkatan kualitas dan peningkatan kinerja karyawan. Dimulai dengan merumuskan tujuan-tujuan apa yang ingin dicapai, kemudian tujuan tersebut diklarifikasikan untuk tingkat pencapaian, dengan harapan tujuan tersebut mewakili semua tujuan utama organisasi (Wibowo, 2014, hal. 43).

Bagi suatu organisasi, kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain: (1) Evaluasi antar individu dalam organisasi; (2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi; (3) Pemeliharaan sistem; (4) Dokumentasi (Bangun, 2012, hal. 232-233).

Dengan demikian, kinerja suatu karyawan perlu dinilai agar bermanfaat untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.

Ada 2 faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja meliputi: (1) Faktor Kemampuan: secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*; dan (2) Faktor Motivasi: Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja (Mangkunegara, 2013, hal. 67-68). Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) Struktur Organisasi; (2) Teknologi dan Sarana Produksi; dan (3) Lingkungan kerja (Kumar & Ganesh, 2011, hal. 224-228).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja yaitu : (a) Efektifitas dan efisiensi ; bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien; (b) Otoritas (wewenang) ; Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut; (c) Disiplin ; disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin

karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja; (d) Inisiatif ;Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Media sosial juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: bahwasannya dengan adanya media sosial, karyawan/pegawai dapat bersosialisasi satu sama lain dan dilakukan secara online yang memungkinkan karyawan untuk saling berinteraksi tanpa dibatasi ruang dan waktu(Dreher, 2014, hal. 344-356).

Transfer pengetahuan juga merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja. Setiap organisasi akan membutuhkan *transfer pengetahuan* baik langsung atau tidak langsung karena akan mempertahankan kinerja mereka sehingga akan memaksimalkan kemampuan bekerja(Rhodes, Hung, Lok, Lien, & Wu, 2016, hal. 22-32).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau rekan kerja, dan iklim organisasi. Begitu juga dengan sosial media, media sosial dianggap sebagai sumber informasi utama bagi setiap masyarakat yang menggunakannya dalam kehidupan sehari-hari mereka. Terdapat beberapa faktor yang dapat menjadi pertimbangan bagi organisasi dalam menjalankan proses transfer *pengetahuan* yaitu: **faktor kognitif, faktor lingkungan kerja fisik, dan faktor lingkungan kerja non fisik.**

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi hari pegawai membuat kemajuan dalam mencapai tujuan dan sasaran rencana strategis.

Indikator kinerja adalah sebagai berikut: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas Kerja; (3) Keandalan Kerja; (4) Sikap Kerja (Mangkunegara, 2013, Hal. 129). Sedangkan indikator kinerja lainnya antara lain: (1) Kesetiaan; (2) Prestasi kerja; (3) Tanggungjawab; (4) Ketaatan; (5) Kejujuran; dan (6) Kerjasama (Sastrohadiwiryono & B., 2011, hal. 23). Selain indikator yang telah dinyatakan di atas, kinerja juga dapat diukur dari hasil (*outcomes*) bekerja yang dikembangkan oleh *United Way of America*, dengan indikator-indikator sebagai berikut: (1) pengetahuan baru; (2) peningkatan kecakapan/keterampilan; (3) perubahan nilai/sikap; (4) perubahan perilaku; (5) perbaikan kondisi; dan (6) perubahan (Hatry, 2006, hal. 26).

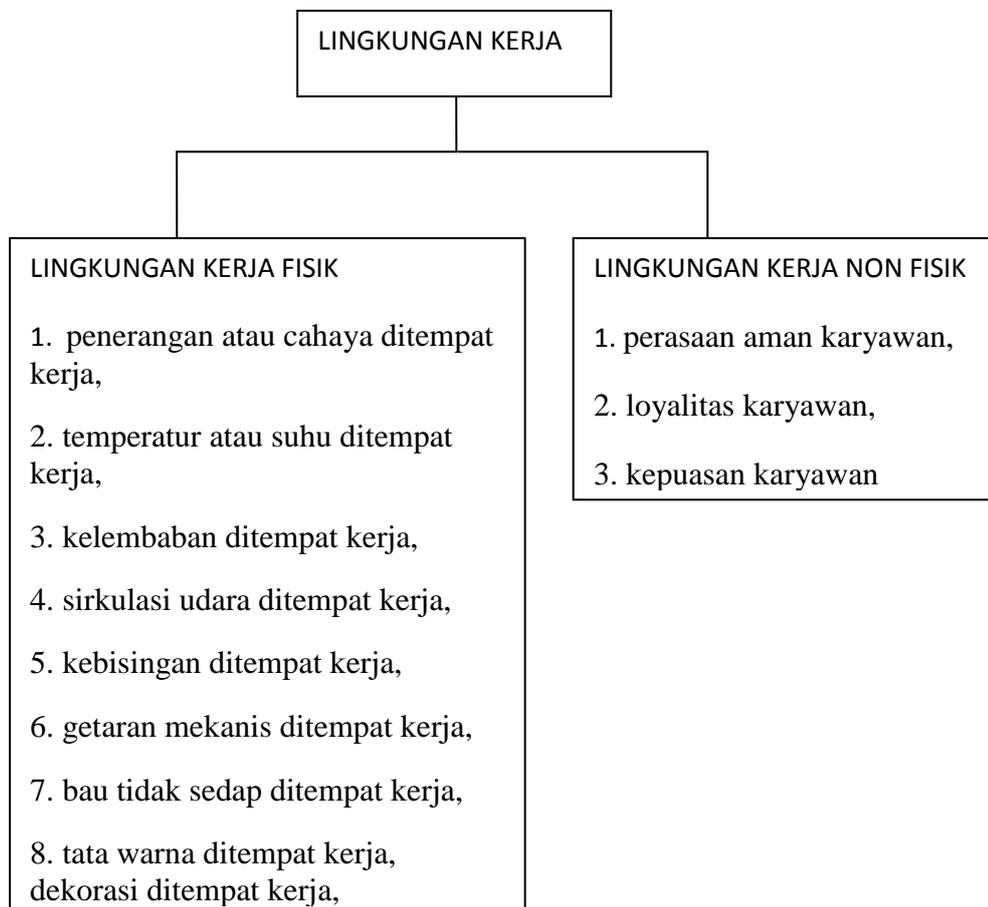
Indikator Kinerja karyawan antara lain sebagai berikut : (1) Kepemimpinan ; dapat diukur melalui hubungan atau komunikasi pimpinan mengatasi masalah bawahan, tingkat kesediaan pemimpin menerima masukan dari bawahan, tingkat kesediaan pimpinan mendelegasikan kewenangan kepada bawahan, tingkat kesediaan pemimpin menerima perubahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan; (2) Motivasi ; dapat diukur melalui tingkat produktifitas, tingkat absensi, tingkat kualitas hasil pekerjaan, tingkat upah dan adanya promosi (*reward*); (3) Lingkungan Kerja ; meliputi pemilihan dan penempatan pekerja, pendidikan dan pelatihan, rancangan tugas serta penilaian dan imbalan kerja.

Berdasarkan penjelasan mengenai indikator-indikator di atas menunjukkan bahwa kinerja seorang karyawan maupun pegawai dapat dinilai dengan banyak cara. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah yang terakhir yakni indikator yang dikembangkan oleh *United Way of America*.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah. Sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja yang merupakan penggerak utama dalam proses mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja karyawan berkaitan dengan lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik.

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar II – I
Kerangka berfikir

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif, “Penelitian Deskriptif yaitu peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain”.(Sugiyono, 2007, hal. 54).

“analisis data deskriptif berarti menganalisis data untuk permasalahan variabel-variabel mandiri. Peneliti tidak bermaksud untuk menganalisis hubungan atau keterkaitan antar variabel”.(Juliandi, 2014, hal. 86) .Pendekatan penelitian deskriptif yaitu peneliti untuk menyusun data, mengklasifikasikan data, menafsirkan data, serta menginterpretasikan data sehingga memberikan suatu gambaran tentang masalah yang akan diteliti. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) tentang suatu data.

B. Defenisi Oprasional

1. kinerja karyawan (Variabel Dependent)

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang dosen secara sistematis dalam menjalankan tugas serta tanggungjawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013, hal. 67). Kinerja juga berarti hasil dari kinerja karyawan yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu (Wibisono, 2011, hal. 6). Selain itu, kinerja juga bermakna sesuatu yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo & B., 2011, hal. 291).

Indikator dari kinerja sebagai berikut. (Mangkunegara 2013, Hal. 129)

Tabel III-I
Indikator Kinerja

No	Pernyataan	No. Item
1	Kualitas Kerja	1,2
2	Kuantitas Kerja	3,4
3	Kehandalan Kerja	5,6
4	Sikap Kerja	7,8

(Sumber : Mangkunegara 2013, hal. 129)

2. Lingkungan Kerja Fisik (Variabel Independen)

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. (Sedarmayanti, 2009, hal. 26)

Indikator dari lingkungan kerja sebagai berikut. (Sunyoto, 2013, hal. 11)

Tabel III-2

Indikator Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan	No. Item
1	Penerangan	1,2
2	Kebisingan	3,4
3	Suhu Udara	5,6
4	Ruang Gerak	7,8
5	Pewarnaan	9,10
6	Keamanan	11,12

(sumber : sunyoto 2013, hal. 11)

3. Lingkungan Kerja Non Fisik (Variabel Moderator)

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. (Sedarmayanti, 2001, hal. 31)

Indikator dari lingkungan kerja non fisik sebagai berikut. (Wursanto, 2009, hal. 270)

Table III-3
Indikator lingkungan kerja non fisik

No	Pernyataan	No.Item
1	Pengawasan	1,2
2	Suasana Kerja	3,4
3	Sistem Pemberian Imbalan	5,6
4	Perlakuan Dengan Baik	7,8
5	Rasa Aman	9,10
6	Hubungan Serasi	11,12
7	Perlakuan Secara Adil	13,14

(sumber : ursanto 2009,hal.270)

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakuakn Difakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah
Sumatra Utara Jl. Muhtar Basri No. 3 Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada bulan Nopember 2016 sampai dengan
Maret 2017.

Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada table
penelitian berikut ini:

Table III-4
Waktu penelitian

No	Peroses penelitian	bulan/minggu																				
		November 2016				Desember 2016				Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan judul																					
2	Riset awal																					
3	Pembuatan proposal																					
4	Bimbingan proposal																					
5	Seminar proposal																					
6	Pengumpulan data																					
7	Penyusunan skripsi																					
8	Bimbingan skripsi																					
9	Sidang meja hijau																					

D. Populasi Dan Sempel

1. Populasi

Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Lohr,2010 dalam buku (Azuar, 2015.Hal 51). Populasi pada penelitian ini yaitu dosen tetap sebanyak 30 orang dan dosen tidak

tetap sebanyak 60 orang pada Fakultas Pertanian UMSU sehingga totalnya ada sebanyak 90 orang.

2.Sampel

Sempel adalah wakil-wakil dari populasi, Sempel ini menggunakan sampel Nonprobability sampling yaitu, pengambilan sampel dimana tidak semua anggota/elemen populasi berpeluang sama dijadikan sampel, jumlah sampel penelitian yang digunakan adalah dosen tetap Fakultas Pertanian UMSU sebanyak 30 orang. Crosby & patel (1995) dalam buku .(Azuar , 2015, Hal. 53).

E. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya, dan data tersebut sebelumnya tidak ada. Contoh data primer, adalah data yang dikumpul melalui instrument , wawancara / interviu, angket / kuisisioner, pengamatan / observasi. (Azuar,2015. Hal. 65).

2. Sumber Data

Dalam penyusunan penelitian ini, sumber data yang digunakan penulis adalah data skunder. Data sekunder adalah data-data yang diperoleh dari bahan yang tersedia di buku-buku dan sumberlainnya yang berhubungan

dengan penelitian ini yang akan membantu penulis dalam mengelola informasi tentang lingkungan kerja karyawan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan Angket / kuisioner, yaitu pernyataan atau pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Penelitian ini juga menggunakan teknik pengumpulan data Pengamatan / observasi, pengamatan adalah kegiatan melihat suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti.

Table III-5
Sekala Pengukuran Likert

No	Keterangan	Skala
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah instrumen angket (kuisioner) yang digunakan dalam penelitian. Suatu kuisioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Alat uji yang digunakan untuk menguji validitas adalah korelasi antara skor masing-masing butir

pernyataandengan total skor. Berikut ini rumus koefisien korelasi produk moment dari Karl Person :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sugiyono,2016, hal.183

Dimana :

n =banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ =jumlah pengamatan X

$\sum y_i$ =jumlah pengamatan Y

$(\sum x_i^2)$ =jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ =jumlah kuadrat pengamatan variable Y

$(\sum x_i)$ =kuadrat jumlah pengamatan variable X

$(\sum y_i)$ =kuadrat jumlah pengamatan variable Y

$(\sum x_i y_i)$ = jumlah hasil kali variable X dan Y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Tolak H0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05).
- b. Terima H0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05).

1) Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Tabel uji validitas Lingkungan Kerja Fisik dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III – 6.
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	.704 (positif)	0,306	Valid
2	.665 (positif)	0,306	Valid
3	.665 (positif)	0,306	Valid
4	.559 (positif)	0,306	Valid
5	.635 (positif)	0,306	Valid
6	.840 (positif)	0,306	Valid
7	.840 (positif)	0,306	Valid
8	.577 (positif)	0,306	Valid
9	.840 (positif)	0,306	Valid
10	.748 (positif)	0,306	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

2) Uji Validitas lingkungan kerja non fisik

Tabel uji validitas lingkungan kerja non fisik dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III – 7
Hasil Uji Validitas lingkungan kerja non fisik

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	.619 (positif)	0,306	Valid
2	.579 (positif)	0,306	Valid
3	.680 (positif)	0,306	Valid
4	.379 (positif)	0,306	Valid
5	.533 (positif)	0,306	Valid
6	.597 (positif)	0,306	Valid
7	.560 (positif)	0,306	Valid
8	.669 (positif)	0,306	Valid
9	.600 (positif)	0,306	Valid
10	.849 (positif)	0,306	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

3) Uji Validitas kinerja karyawan

Tabel uji validitas kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III – 8
Hasil Uji Validitas kinerja karyawan

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	.691 (positif)	0,306	Valid
2	.692 (positif)	0,306	Valid
3	.651 (positif)	0,306	Valid
4	.644 (positif)	0,306	Valid
5	.726 (positif)	0,306	Valid
6	.409 (positif)	0,306	Valid
7	.658 (positif)	0,306	Valid
8	.580 (positif)	0,306	Valid
9	.550 (positif)	0,306	Valid
10	.759 (positif)	0,306	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari semua butir pernyataan untuk masing- masing variabel (Lingkungan Kerja Fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan) ternyata menunjukkan status valid. Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji realibilitasnya dengan menggunakan pengujian realibilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha. Dikatakan reliabel bila hasil alpha $> 0,6$ hasilnya seperti ditunjukkan dalam table uji realibiltas berikut ini.

b. Reliabilitas

Menurut Gujarati dalam Juliandi & Irfan (2013, hal 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian realiabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi & Irfan (2013, hal 83-84) menyatakan bahwa “jika nilai koefisien reliabilitas (Sperman Brown/ri) $> 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2013, hal 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum d^2}{\sum a^2} \right]$$

Keterangan:

r = reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$ = Jumlah Varians butir

a_1^2 = Varians Total

kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

**Tabel IV – 9 .
Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, Y**

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,769 > 0,6	Reliabel
Lingkungan kerja non fisik (X2)	0,748 > 0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,755 > 0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka dengan demikian

instrument memiliki realibilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

G. Teknis Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif dan asosiatif. Yakni, merupakan suatu metode analisis dimana data yang telah di peroleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, diinterpretasikan secara objektif sehingga di peroleh gambaran tentang masalah yang di hadapi dan menjelaskan hasil perhitungan.

1. Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan terikat pada model regresi persamaan regresi linear berganda. Berikut rumus persamaa regresi linear berganda, yaitu:

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Dosen
- X₁ = Lingkungan Kerja Fisik
- X₂ = Lingkungan Kerja Non Fisik
- a = Konstan
- b₁, b₂ = Koefisien regresi variabel bebas
- e = *Standard Error*

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan guna mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala normalitas. Berikut ini uji asumsi klasik terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji dan menganalisis kenormalan data yang digunakan apakah data berdistribusi normal atau tidak. Untuk dapat mendeteksi terjadi gejala normalitas atau tidak dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov Test* (Priyatno, 2013, Hal. 58), kriteria pengambilan keputusan untuk metode *Kolmogorov Smirnov Test*, yaitu:

- 1) Bila nilai signifikansi (*Asym Sig 2 tailed*) $> 0,05$ dapat disimpulkan data berdistribusi normal.
- 2) Bila nilai signifikansi (*Asym Sig 2 tailed*) $< 0,05$ dapat disimpulkan data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinieritas menguji korelasi antar variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin) pada model regresi. Uji Multikolinearitas menyatakan bahwa variabel bebas haruslah terbebas dari gejala multikolinearitas. Berikut ini kriteria untuk Uji multikolinearitas, yaitu:

- 1) Bila nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factors*) < 10 , disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi.

- 2) Bila nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai *VIF* > 10 , disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Bila varians dari residual satu pengamatan-pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser* dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Bila nilai signifikan antara variabel independen dengan residual $> 0,05$ menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- 2) Bila nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual $< 0,05$ menunjukkan terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji- t)

Uji parsial menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik secara parsial terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU. Kriteria pengujian hipotesis secara parsial, yaitu:

- 1) $H_0: b_1, b_2 = 0$; berarti tidak terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.

- 2) $H_a: b_1, b_2 \neq 0$; artinya terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.

Berikut ini kriteria pengambilan keputusan uji parsial (Priyatno, 2013, hal.58), yaitu:

- 1) H_0 diterima, bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\text{Sig.}t_{hitung} > \alpha = 0,05$:

Berarti lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.

- 2) H_a diterima, bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ $\text{Sig.}t_{hitung} < \alpha = 0,05$:

Berarti lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh parsial terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pada uji simultan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU. Berikut ini kriteria pengujian hipotesis secara simultan, yaitu:

- 1) $H_0: b_1=b_2=0$: berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.
- 2) $H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$; berarti terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.

Berikut ini kriteria pengujian untuk uji F (Priyatno, 2013,hal.67), yaitu:

1) Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, pada $Sig.F_{hitung} < \alpha = 0,05$:

Berarti secara statistik semua variabel bebas terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.

2) Bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, pada $Sig.F_{hitung} > \alpha = 0,05$.

Berarti secara statistik semua variabel independen yaitu yaitu bebas terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi menguji besar kemampuan variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja dosen) pada model regresi penelitian. Nilai yang digunakan yaitu koefisien determinasi *adjusted R²*. Berikut ini pedoman untuk menginterpretasikan hasil koefisien determinasi yaitu:

Tabel III-6

Koefisien Determinasi

No	Nilai Koefisien	Determinasi
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Priyatno (2013,hal.67)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi data

Hasil penelitian dan pembahasan merupakan suatu gambaran tentang hasil yang diperoleh dari penelitian yang didalamnya terdiri atas variabel penelitian. Dalam penelitian ini juga terdapat data atau keterangan yang berhubungan dengan lingkungan kerja karyawan.

Objek penelitian yang digunakan adalah Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Penelitian ini melihat apakah ada masalah lingkungan kerja karyawan didalam instansi tersebut. Disini peneliti menggunakan data yang diperoleh dari wawancara dan kuesioner, adapun karakteristik yang didapat dari responden yaitu :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Karakteristik ini dibuat untuk mengetahui jenis kelamin apa yang paling banyak dan dominan didalam lingkungan kerja karyawan

Tabel IV- 1
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	9	30.00
Perempuan	21	70.00
Jumlah	30	100.00

Berdasarkan tabel IV-1 menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 9 orang (30.00%), dan responden perempuan sebanyak 21 orang (70.00%). Dengan demikian, jumlah dosen yang mengajar di fakultas pertanian UMSU lebih banyak jenis kelamin perempuan daripada laki-laki.

2. Karakteristik berdasarkan usia.

Karakteristik usia ini dibuat untuk mengetahui berapa usia rata-rata dosen di fakultas pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatrautara.

Table IV-2
Karakteristik Umur Responden

Umur	Jumlah	%
< 30 Tahun	3	10.00
31- 40 Tahun	17	56.67
41- 50 Tahun	10	33.33
Jumlah	30	100.00

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV-2 menunjukkan bahwa responden untuk umur < 30 tahun sebanyak 3 orang (10.00%), responden berumur antara > 30-40 tahun sebanyak 10 orang (56,67%), untuk

responden berumur antara > 41-50 tahun sebanyak 10 orang (33.33%). Dengan demikian, disampaikan bahwa responden yang berumur antara > 31- 40 tahun lebih banyak di fakultas pertanian UMSU dibandingkan untuk kelompok umur lainnya.

3. karakteristik berdasarkan pendidikan

Karakteristik ini dilakukan untuk mengetahui pendidikan terakhir dari dosen yang ada di Fakultas pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara

Table IV-3

Karakteristik Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah	%
S2	29	96.67
S3	1	3.33
Jumlah	30	100.00

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV-3 menunjukkan bahwa responden untuk pendidikan S2 (pascasarjana) sebanyak 29 orang (96.67%), untuk responden dengan pendidikan S3 (Doktor) sebanyak 1 orang (3.33%). Dengan demikian, responden dengan pendidikan S2 (pascasarjana) banyak di fakultas pertanian UMSU daripada pendidikan.

4. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama jadi Dosen

Berikut ini dapat disajikan karakteristik responden berdasarkan lama menjadi dosen, yaitu:

Tabel IV-4
Karakteristik Lama Jadi Dosen

Lama Jadi Dosen	Jumlah	%
< 10 Tahun	19	63.33
11- 20 Tahun	11	36.67
Jumlah	30	100.00

Berdasarkan tabel IV-4 menunjukkan bahwa responden yang telah lama menjadi dosen < 10 tahun sebanyak 19 orang (63,33%), untuk responden yang lama jadi dosen antara 11-20 tahun sebanyak 11 orang (36.67%). Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa responden pada fakultas pertanian UMSU lebih banyak untuk dosen yang telah lama mengajar antara < 10 tahun dibandingkan lainnya.

2. Analisa Variabel Penelitian

a) Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kusioner dari penelitian variabel Lingkungan Kerja Fisik yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variabel X1 (Lingkungan Kerja Fisik)

Alternative Jawaban												
No Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	20.0	8	26.7	10	33.3	4	13.3	2	6.7	30	100
2	7	23.3	8	26.7	9	30.0	4	13.3	2	6.7	30	100
3	7	23.3	8	26.7	9	30.0	4	13.3	2	6.7	30	100
4	5	16.7	10	33.3	4	13.3	7	23.3	4	13.3	30	100
5	5	16.7	10	33.3	4	13.3	7	23.3	4	13.3	30	100
6	6	20.0	8	26.7	10	33.3	4	13.3	2	6.7	30	100
7	6	20.0	8	26.7	10	33.3	4	13.3	2	6.7	30	100
8	5	16.7	10	33.3	4	13.3	7	23.3	4	13.3	30	100
9	6	20.0	8	26.7	10	33.3	4	13.3	2	6.7	30	100
10	4	13.3	10	33.3	4	13.3	7	23.3	5	16.7	30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel IV – 5. Diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya merasa penerangan ditempat saya bekerja cukup baik mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 33,3%.
2. Jawaban responden tentang Pencahayaan yang ada di tempat saya bekerja cukup baik dan membuat saya nyaman mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang dengan presentase 30,0 %.
3. Jawaban responden tentang Lingkungan kerja tempat saya bekerja jauh dari kebisingan lalu lintas mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang dengan presentase 30,0%.
4. Jawaban responden tentang Kebisingan yang ditimbulkan mahasiswa/I dapat mengganggu saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 33.3%.

5. Jawaban responden tentang Sirkulasi udara dan ventilasi udara dalam ruang kerja saya cukup baik mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 33.3%.
6. Jawaban responden tentang Suhu udara yang adadi tempat saya bekerja sangat nyaman mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 33,3%.
7. Jawaban responden tentang Saya merasa senang dengan ruang gerak yang ada di tempat saya bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 43.3%.
8. Jawaban responden tentang Ruang kerja saya terdekorasi dengan rapi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 43.3%.
9. Jawaban responden tentang Pewarnaan yang ada ditempat saya bekerja sangat baik dan tidak mengganggu konsentrasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 40.0%
10. Jawaban responden tentang Saya merasa kondisi kerja yang aman sehingga membuat saya merasa tenang mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 33,3%.

b) Variabel lingkungan kerja non fisik

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kusioner dari penelitian variabel lingkungan kerja non fisik yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV – 6.
Skor Angket untuk Variabel X2 (lingkungan kerja non fisik)

Alternative Jawaban												
No Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	46.7	15	50.0	1	3.3	0	0	0	0	30	100
2	10	33.3	16	53.3	4	13.3	0	0	0	0	30	100
3	13	43.3	17	56.7	0	0	0	0	0	0	30	100
4	12	40.0	13	43.3	4	13.3	1	3.3	0	0	30	100
5	11	36.7	17	56.7	2	6.7	0	0	0	0	30	100
6	9	30.0	15	50.0	6	20.0	0	0	0	0	30	100
7	12	40.0	16	53.3	2	6.7	0	0	0	0	30	100
8	9	30.0	17	56.7	4	13.3	0	0	0	0	30	100
9	11	36.7	16	53.3	3	10.0	0	0	0	0	30	100
10	10	33.3	13	43.3	7	23.3	0	0	0	0	30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel IV – 6. Diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pengawasan yang ada ditempat kerja saya sangat baik mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 50.0%.
2. Jawaban responden tentang suasana kerja yang ada ditempat saya bekerja sangat nyaman dan tenang mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 53.3%.
3. Jawaban responden tentang Saya menyukai suasana yang ada ditempat saya bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 56.7%.
4. Jawaban responden tentang saya mendapatkan imbalan sesuai dengan kinerja yang saya berikan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 43.3%

5. Jawaban responden tentang imbalan yang diberikan dari tempat saya bekerja adil dan merata mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 56.7%.
6. Jawaban responden tentang komunikasi antar rekan kerja dan saya terjalin dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 50.0%.
7. Jawaban responden tentang Saya merasa senang dengan arahan yang diberikan atasan dan rekan kerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 53.3%.
8. Jawaban responden tentang perlindungan yang ada ditempat saya bekerja membuat saya merasa tenang mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 56.7%.
9. Jawaban responden tentang selama saya bekerja , saya tidak pernah berdebat dengan rekan kerja saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 53.3%.
10. Jawaban responden tentang pemberian tugas yang diberikan atasan terhadap bawahan selalu sesuai dengan kemampuan karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 43.3%.

c) Variabel kinerja karyawan

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kusioner dari penelitian variabel Y (kinerja karyawan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV - 7.
Skor Angket Untuk Variabel X3 (kinerja karyawan)

No pernyataan	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	43.3	17	56.7	0	0	0	0	0	0	30	100
2	11	36.7	18	60.0	1	3.3	0	0	0	0	30	100
3	10	33.3	18	60.0	2	6.7	0	0	0	0	30	100
4	12	40.0	18	60.0	0	0	0	0	0	0	30	100
5	9	30.0	16	53.3	5	16.7	0	0	0	0	30	100
6	8	26.7	19	63.3	2	6.7	1	3.3	0	0	30	100
7	8	26.7	17	56.7	4	13.3	1	3.3	0	0	30	100
8	14	46.7	15	50.0	1	3.3	0	0	0	0	30	100
9	12	40.0	18	60.0	0	0	0	0	0	0	30	100
10	14	46.7	16	53.3	0	0	0	0	0	0	30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel IV – 7. Diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang saya lakukan telah memenuhi pencapaian kualitas kerja dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 56.7%.
2. Jawaban responden tentang Materi yang saya sampaikan selalu mudah di pahami oleh semua mahasiswa/i mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 60.0%.
3. Jawaban responden tentang Saya selalu selalu bekerja dengan tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 60.0%.
4. Jawaban responden tentang Saya selalu menjalin kerjasama yang baik terhadap dosen yang lain mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 60.0%.

5. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan saya sampai tuntas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 53.3%.
6. Jawaban responden tentang Saya merasa tidak pernah menunda – nunda pekerjaan

mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 63.3%.
7. Jawaban responden tentang Saya saya selalu konsisten dalam bekerja sehingga tidak mengalami kesalahan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 56.7%.
8. Jawaban responden tentang Komunikasi antar rekan kerja dan saya terjalin dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 50.0%.
9. Jawaban responden tentang Saya selalu teliti dalam bekerja sehingga tidak mengalami kesalahan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 60.0%.
10. Jawaban responden tentang Saya selalu disiplin dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 53.3%.

B. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data – data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi – asumsi yang

digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

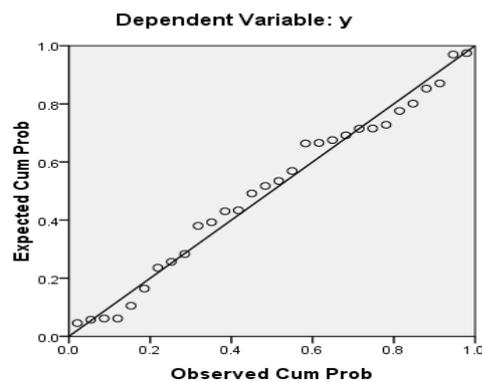
1) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak menurut Gujarati dalam Juliandi & Irfan (2013, hal 169). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.1 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variable independen menurut

Gujarati dalam Juliandi & Irfan (2013,hal 170). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5

Tabel IV-8

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.309	3.948		2.611	.015		
	Lingkungan Kerja Fisik	.073	.047	.173	1.536	.136	.744	1.344
	Lingkungan kerja non fisik	.713	.105	.762	6.764	.000	.744	1.344

a. Dependent Variable:kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Jika dilihat pada tabel IV-8 diketahui bahwa kedua variabel independen yakni Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki nilai VIF 1.344. Ini berarti kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

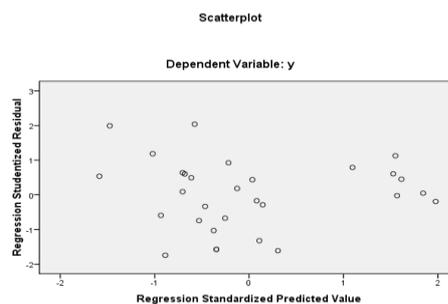
c) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model korelasi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan menurut Gujarati dalam Juliandi & Irfan (2013,hal 171). Jika variasi

residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastistas. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterodastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik (poin – poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar IV.2 Uji Heterokedastistas



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan data uji heterokedastisitas dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi heterokedastisitas dalam variabel penelitian yang digunakan sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas pada variebel penelitian ini dapat terpenuhi. Sehingga data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2) Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV – 9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.309	3.948		2.611	.015
Lingkungan Kerja Fisik	.073	.047	.173	1.536	.136
Lingkungan kerja non fisik	.713	.105	.762	6.764	.000

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pada tabel IV-9 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,309 + 0,073X_1 + 0,713X_2$$

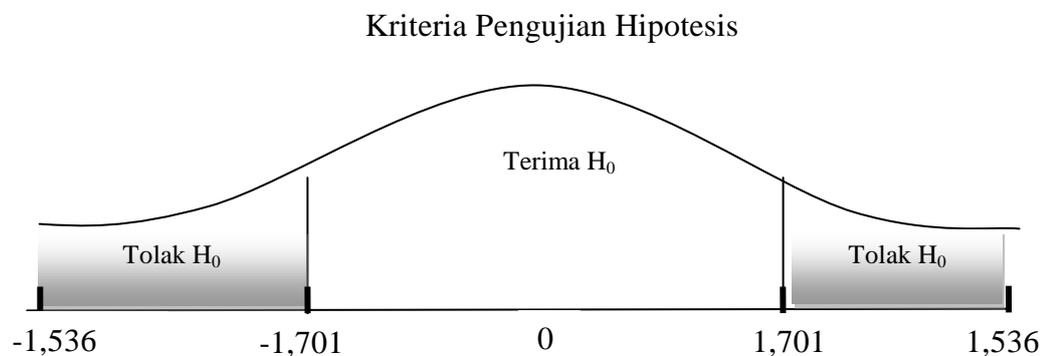
- a) Nilai $a = 10,309$ menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 10,309.

1	(Constant)	10.309	3.948		2.611	.015		
	Lingkungan Kerja Fisik	.073	.047	.173	1.536	.136	.744	1.344
	Lingkungan kerja non fisik	.713	.105	.762	6.764	.000	.744	1.344

a. Dependent Variabel: kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh variabel X_1 yaitu lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 1,536 < t_{tabel} 1,701$ dengan probabilitas Sig. $0,136 > 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada fakultas pertanian universitas muhammadiyah Sumatra utara.



Gambar : IV – 3.
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada fakultas pertanian universitas muhammadiyah Sumatra utara.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV – 11.
Hasil Uji t

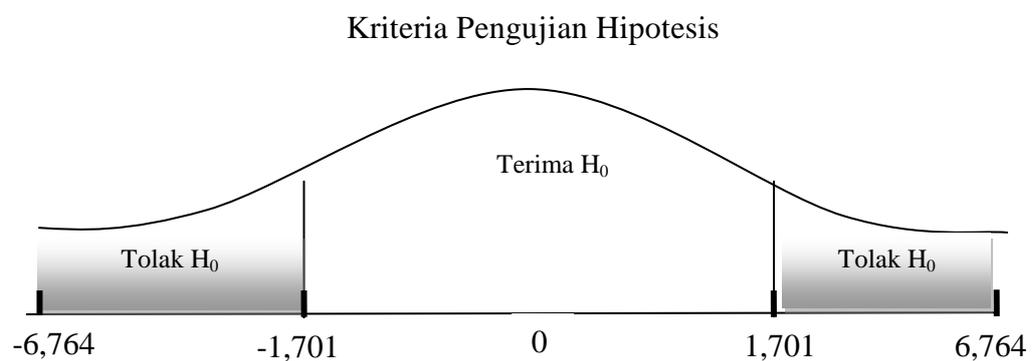
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.309	3.948		2.611	.015		
	Lingkungan Kerja Fisik	.073	.047	.173	1.536	.136	.744	1.344
	Lingkungan kerja non fisik	.713	.105	.762	6.764	.000	.744	1.344

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh variabel X_2 yaitu lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t_{hitung} 6,764 > t_{tabel} 1,701 dengan probabilitas sig. 0,000 ≤ 0,05. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada fakultas pertanian universitas muhammadiyah Sumatra utara.



Gambar IV – 4.
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh lingkungan kerja non fisik Terhadap Kinerja karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada fakultas pertanian universitas muhammadiyah Sumatra utara.

b) Uji Simultan (F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV-12
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	291.863	2	145.932	39.400	.000 ^a
	Residual	100.003	27	3.704		
	Total	391.867	29			

a. Predictors:(Constant),lingkungankerja nonfisik,Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

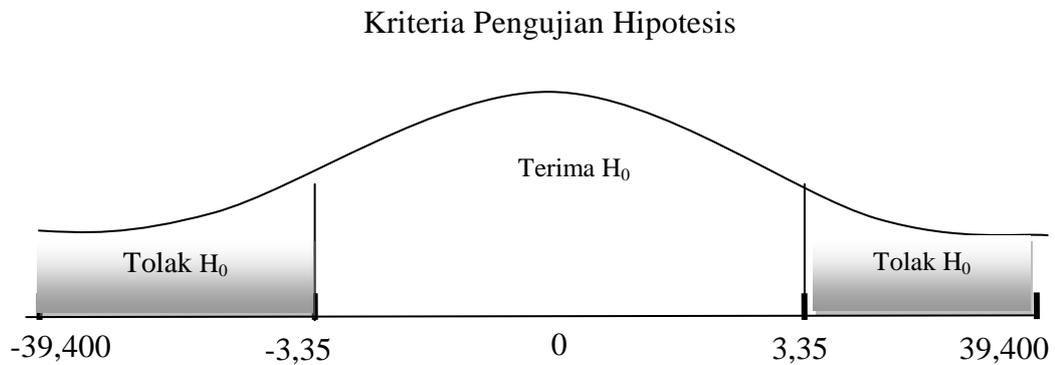
$$F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 30-2-1 = 27 \text{ adalah } 3,35$$

$$F_{\text{hitung}} = 39.400$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,35$$

Berdasarkan data tabel diatas terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai $f_{\text{hitung}} 39,400 \geq f_{\text{tabel}} 3,35$

dengan probabilitas sig $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV – 5.
Analisis Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada fakultas pertanian universitas muhammadiyah Sumatra utara.

4. Koefisien Determinasi

Tabel IV – 13.
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin - Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.863 ^a	.745	.726	1.92453	.745	39.400	2	27	.000	1.538

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan kerja non fisik
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

$$D = R^2 \times 100 \%$$

$$= 0,745^2 \times 100 \%$$

$$= 74,5\%$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian regresi koefisien determinasi model summary pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,745. Hal ini memiliki arti bahwa 74,5% pengaruh yang ditimbulkan oleh Lingkungan Kerja Fisik dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan sisanya sebesar 25,5 % dipengaruhi oleh variabel lain.

B. PEMBAHASAN

1. Analisis lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dosen fakultas pertanian UMSU

Lingkungan kerja fisik yaitu, lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi efisiensi kerja, diantaranya tata ruang kerja, cahaya, suhu, suara, suasana kerja, keamanan kerja karyawan.(Heny. 2015). Dengan demikian, keberhasilan fakultas pertanian yang mencapai tujuan utama di bidang lembaga pendidikan tidak terlepas dari lingkungan kerja fisik yang ada di fakultas tersebut. Bila lingkungan kerja fisik yang diterapkan tidak dapat menciptakan kondisi kerja aman dan nyaman maka hal ini menunjukkan bahwa penerapan lingkungan kerja fisik perlu dilakukan perubahan atau penyesuaian seperlunya. Berdasarkan hasil statistik diperoleh dari pengolahan tabulasi jawaban responden menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan

demikian, hasil hipotesis yang telah dikemukakan di awal menunjukkan terdapat relevansi dengan hasil penelitian dilakukan sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian H_1 diterima (H_0 ditolak). Sementara itu, dari hasil persentase jawaban responden menunjukkan bahwa sebagian responden berpendapat sangat setuju sekitar 36,70% – 63,30% bahwa lingkungan kerja fisik di fakultas pertanian UMSU berperan penting dalam mendorong kinerja para dosen yang mengajar mahasiswa sebagai tenaga pendidik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik.

2. Analisis Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Pertanian UMSU

Lingkungan kerja non fisik dapat diartikan sebagai lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indra manusia. Akan tetapi lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.(Edduar .2012). Dengan demikian, lingkungan kerja non fisik merupakan bagian penting yang harus ditumbuhkan dalam diri tiap dosen yang berfungsi sebagai tenaga pendidik dan memberikan contoh yang baik bagi para mahasiswa.

Berdasarkan hasil statistik diperoleh dari pengolahan tabulasi jawaban responden menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, hasil hipotesis yang telah dikemukakan di awal menunjukkan terdapat relevansi dengan hasil penelitian dilakukan sehingga dapat dinyatakan bahwa

hipotesis penelitian H_2 diterima (H_0 ditolak). Sementara itu, dari hasil persentase jawaban responden diketahui bahwa sebagian besar responden berpendapat sangat setuju sekitar 43,30% - 63,30% bahwa lingkungan kerja non fisik harus berjalan dengan baik di Antara sesama dosen maupun sesama bawahan dan atasan fakultas pertanian UMSU. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

3. Analisis lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja dosen fakultas pertanian UMSU

Depdiknas (2004) dalam Trisnaingsih (2011), menyatakan bahwa kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja seorang dosen pada lembaga pendidikan terutama pada fakultas pertanian UMSU sangat besar artinya sehingga bila terjadi penurunan kinerja dosen dalam mengajar maka kondisi ini dapat berdampak pada penurunan prestasi mahasiswa karena ketidaktahuan materi yang diajarkan oleh dosen selama masa perkuliahan.

Sementara itu, dosen yang diberikan tanggung jawab oleh pihak fakultas pertanian UMSU haruslah dapat mengetahui apa yang harus dilakukan guna mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi dari waktu ke waktu sehingga keunggulan mahasiswa dalam memahami pengetahuan dan teknologi informasi dapat menjadi lebih baik.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dosen adalah mengoptimalkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada pada fakultas pertanian UMSU. Dengan dilakukan kedua upaya di atas secara bersama-sama maka diharapkan kinerja dosen akan semakin meningkat dari waktu ke waktu.

Berdasarkan hasil statistik diperoleh dari pengolahan tabulasi jawaban responden menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, hasil hipotesis yang telah dikemukakan di awal menunjukkan terdapat relevansi dengan hasil penelitian dilakukan sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian H_3 diterima (H_0 ditolak). Sementara itu dari hasil persentase jawaban responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju sekitar 23,30% - 60% bahwa kinerja seorang dosen sangat penting untuk diperhatikan dan dipertahankan bagi kemajuan fakultas pertanian dan juga bagi kepentingan mahasiswa dalam menuntut ilmu pengetahuan yang terus berkembang dari waktu ke waktu.

Untuk itu, guna mengoptimalkan kinerja seorang dosen di fakultas pertanian UMSU maka hal yang harus dilakukan adalah dengan menjaga bersama-sama lingkungan kerja fisik yang tepat diterapkan di fakultas pertanian UMSU serta menanamkan pentingnya lingkungan kerja non fisik yang kuat dalam diri tiap dosen sehingga dosen dapat menerima pengarahan dari pimpinan fakultas pertanian UMSU tentang apa yang harus dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah

ditetapkan dan mematuhi peraturan kerja yang berlaku pihak fakultas pertanian UMSU.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian-uraian yang penulis paparkan pada bab-bab terdahulu maka pada bab terakhir ini penulis akan mengemukakan kesimpulan tentang keadaan perusahaan dan berbagai masalah yang sedang dihadapi oleh fakultas pertanian unuversitas muhammadiyah Sumatra utara, dan juga penelus akan mencoba memberikan saran yang mungkin bermanfaat bagi fakultas dalam mengatasi permasalahan tersebut khususnya dalam lingkungan kerja karyawan.

A. Kesimpulan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu diperhatikan lingkungan kerja yang mendukung dan memadai sehingga pekerja merasa nyaman dan dapat bekerja secara sungguh-sungguh. Kebersihan organisasi juga bergantung kepada lingkungan yang terjadi dalam organisasi para anggota yang melakukan kegiatan kegiatan oprasional merasa betah dan menyukai lingkungan tempat mereka bekerja.

Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja karyawan fakultas pertanian universitas muhammadiyah Sumatra utara adalah, ruanggerak yang tidak telalu besar sehingga membuat karyawan cepat bosan,komunikasi yang terjalian dengan baik terkadang masih ada hambatan dikarenakan permasalahan kecil seperti, intonasi berbicara yang berbeda atau berubah, dan kurang teraturnya kondisi dan keindahan lingkungan kerja, seperti tata letak ruangan atau layout yang ada.Dan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja

karyawan, Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan beberapa masukan sebagai saran yaitu sebagai berikut.

1. Agar bangunan terlihat tidak kecil dan ruang gerak tidak terbatas, sebaiknya fakultas pertanian melakukan perubahan atas bentuk atau susunan ruangan yang ada di fakultas tersebut agar dapat menjadi daya Tarik bagi calon mahasiswa yang ingin masuk ke fakultas tersebut, dan membuat para dosen tidak jenuh atau bosan saat berada di tempat kerja.
2. Untuk menghindari kesalah pahaman dalam penyampaian komunikasi antar dosen sebaiknya, informasi yang ingiindisampaikan harus benar dan tepat pada kapan informasi tersebut akan diberikan kepada seseorang.
3. Agar lingkungan kerja teratur dan terlihat indah sebaiknya fakultas melaukan perawatan yang rutin setiap minggu atau bulan untuk terlihat rapi dan nyaman..

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi Dan Irfan. (2013), Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis. Medan: Perdana Mulya Sarana
- Azuar juliandi, Irfan, (2015). Metodologi penelitian bisnis. Medan : UMSU Press
- Diana Khairani Sofyan, (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA.
- Heny Sidanti, (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.
- Henry, (2006), Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi 2, Yogyakarta: Stie Ykpn.
- Mangkunegara, (2013), Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandunga.
- Nela, Dkk, (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sudarmayanti, (2009). Sumberdaya Manusia Dan Prodiktivitas Kerja. Bandung, Cv Mandar Maju.
- Sudarmayanti, (2009), Manajemen Sumberdaya Manusia, Reformasi Produksi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Pt Bandung : Rafika Aditama
- Sudarmayanti, (2001), Sumberdaya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- Sunyoto, Danang, (2013), Tiori, kuesioner, dan peruses analisis data perilaku organisasional. Yogyakarta : CAPS (Center for academic publishing service).

Sunyoto, (2013), Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: Pt Rafika Aditama
Anggota Ikapi.

Sunyoto, danang, (2015). Penelitian Sumberdaya Manusia: Cetakan Ketujuh,
Jakarta Rader Jaya Off set.

Sutrisno,Edy, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Pt. Kencana
Prenada Media Group.

Wibowo, (2014), Manajemen Kinerja, Edisi Keempat, Rajawali Pers, Jakarta.

Wilson, (2012), Manajemen Sumberdaya Manusia, Jakarta Erlangga.

Yacinda, dkk, (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap
Kinerja Karyawan.

Zainul hidayat, & muchamad taufiq, (2012).Pengaruh Lingkungan Kerja dan
Disiplin Kerja Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan
Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.