



**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH
TAMBOK BOLON**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

ANITA USMAN

1725310986

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Tujuan penulis melakukan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Tambok Bolon. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang dan yang dijadikan sebagai sampel sebanyak 60 orang yang merupakan karyawan PT. Anugerah Tambok Bolon.

Data diuji dengan menggunakan metode analisis linear berganda dengan taraf signifikan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Anugerah Tambok Bolon.

Hasil penelitian ini menunjukkan Uji parsial menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja masing – masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Anugerah Tambok Bolon. Hasil koefisien determinasi R Square sebesar 70,2 % variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 29,8% dapat dijelaskan oleh faktor – faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The research aims to determine the effect of Human Resource Development and Work Environment Toward Employee Performance Departement of PT. Anugerah Tambok Bolon. The Population on this research is 60 people and the sampel amounted to 60 the peopleof Development of PT. Anugerah Tambok Bolon. The analysis of data use method of multiple linear regression analysis with a singnificance level of 5%. The research showed that Human Resource Development And Work Environment has a positive and significance influence on Employee Performance Departement of PT. Anugerah Tambok Bolon.

The research Partial research showed that Human Resource Development and Work Environment each has positive and significance influence on Employee Performance Departement of PT. Anugerah Tambok Bolon. Determine coefficient R Square is 70,2 % Employee Performance variable can be explained on Human Resource Development and Work Environment while the other factor's 29,8 % can be explained by the factor's who hasn't research.

Keyword: *Human Resource Development, Work Environment, Employee Performance*

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Anugerah Tambok Bolon	60
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot of Regression Stanndarizied Residual	78
Gambar 4.3 Uji Histogram Dengan Histogram.....	79
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas dengan <i>Scatter Plot</i>	80

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT.	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	6
1. Identifikasi Masalah.....	6
2. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	9
a. Pengertian Pengembangan	9
b. Indikator Pengembangan.....	12
c. Tujuan dan Fungsi Pengembangan	14
d. Komponen-komponen Pengembangan	19
e. Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	20
2. Lingkungan Kerja.....	22
a. Pengertian Lingkungan Kerja	22
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	23
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja.....	24
d. Manfaat Lingkungan Kinerja	29

3.	Kinerja.....	29
a.	Pengertian Kinerja.....	29
b.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	31
c.	Karakteristik kinerja pegawai	34
d.	Penilaian kinerja.....	35
e.	Indikator Kinerja Karyawan.....	37
B.	Penelitian Terdahulu	38
C.	Kerangka Konseptual	41
D.	Hipotesis Penelitian.....	43

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Pendekatan Penelitian	44
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian	44
1.	Lokasi Penelitian.....	44
2.	Waktu Penelitian.....	44
C.	Populasi dan Sampel Penelitian	45
1.	Populasi.....	45
2.	Sampel.....	45
D.	Jenis Data dan Sumber Penelitian	45
1.	Data Primer	45
2.	Data Sekunder	45
E.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	46
1.	Batasan Operasional.....	46
2.	Definisi Operasional	46
F.	Skala Pengukuran Variabel.....	48
G.	Teknik Pengumpulan Data.....	49
1.	Teknik Pengumpulan Data Primer.....	49
a.	Kuesioner	49
b.	Observasi	49
2.	Teknik Pengumpulan Data Sekunder.....	49
a.	Dokumentasi	49
b.	Studi kepustakaan	50
H.	Uji Validitas dan Realibilitas	50
1.	Uji Validitas	50
2.	Uji Realibilitas	51
I.	Teknik Analisis Deskriptif	51
1.	Metode Analisis Deskriptif.....	51
2.	Analisis Regresi Linier Berganda	52
J.	Uji Asumsi Klasik	52
1.	Uji Normalitas.....	52
2.	Uji Heteroskedastisitas.....	53
3.	Uji Multikolinearitas	53

K.	Pengujian Hipotesis.....	54
1.	Uji Signifikan Simultan (Uji-F)	54
2.	Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	55
3.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Hasil Penelitian	57
1.	Deskriptif Objek Penelitian	57
a.	Sejarah Singkat PT Anugerah Tambok Bolon.....	57
b.	Visi dan Misi Perusahaan.....	59
c.	Struktur Organisasi.....	60
B.	Deskriptif Data	61
1.	Identitas Responden	61
a.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .	61
b.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
c.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	63
2.	Deskriptif Variabel Penelitian	64
a.	Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	63
b.	Lingkungan Kinerja.....	67
c.	Kinerja Karyawan.....	70
3.	Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas	74
a.	Uji Validitas	74
b.	Uji Reabilitas.....	76
c.	Kinerja Karyawan.....	70
4.	Pengujian Asumsi Klasik	77
a.	Uji Normalitas	77
b.	Uji Heteroskedastisitas.....	80
c.	Uji Multikolinearitas	81
5.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	82
6.	Pengujian Hipotesis	84
a.	Uji f	84
b.	Uji t.....	85
c.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	87
7.	Pembahasan Hasil Uji Hipotesis	88
C.	Pembahasan	88

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A.	Kesimpulan	93
B.	Saran	94

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar Keadaan Sarana Pendukung Kerja Karyawan	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian dan Proses Skripsi	44
Tabel 3.2 Observasi Variabel	47
Tabel 3.3 Instrument Skala <i>Likert</i>	49
Tabel 4.1 Skala <i>Likert</i>	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	63
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Indikator Pendidikan	64
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Indikator Pendidikan	65
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Indikator Pelatihan	65
Tabel 4.8 Hasil Jawaban Indikator Pelatihan	65
Tabel 4.9 Hasil Jawaban Indikator Pelatihan	66
Tabel 4.10 Hasil Jawaban Indikator Promosi	66
Tabel 4.11 Hasil Jawaban Indikator Promosi	66
Tabel 4.12 Hasil Jawaban Indikator Lingkungan Fisik	67
Tabel 4.13 Hasil Jawaban Indikator Lingkungan Fisik	67
Tabel 4.14 Hasil Jawaban Indikator Lingkungan Fisik	68
Tabel 4.15 Hasil Jawaban Indikator Lingkungan Non Fisik	68
Tabel 4.16 Hasil Jawaban Indikator Lingkungan Non Fisik	69
Tabel 4.17 Hasil Jawaban Indikator Lingkungan Non Fisik	69
Tabel 4.18 Hasil Jawaban Indikator Kualitas Kerja	70
Tabel 4.19 Hasil Jawaban Indikator Kualitas Kerja	70
Tabel 4.20 Hasil Jawaban Indikator Inisiatif	71
Tabel 4.21 Hasil Jawaban Indikator Inisiatif	71
Tabel 4.22 Hasil Jawaban Indikator Ketepatan Waktu	72
Tabel 4.23 Hasil Jawaban Indikator Ketepatan Waktu	72
Tabel 4.24 Hasil Jawaban Indikator Kemampuan	73

Tabel 4.25 Hasil Jawaban Indikator Kemampuan.....	73
Tabel 4.26 Hasil Jawaban Indikator Komunikasi	74
Tabel 4.27 Hasil Jawaban Indikator Komunikasi	74
Tabel 4.28 Uji Validitas	75
Tabel 4.29 Uji Reabilitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia	76
Tabel 4.30 Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	76
Tabel 4.31 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	77
Tabel 4.32 Uji Normalitas dengan Kolomogorov-Smirnov Test.....	79
Tabel 4.33 Uji Multikolinieritas.....	82
Tabel 4.34 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	83
Tabel 4.35 Hasil Uji Simultan (Uji-F).....	85
Tabel 4.36 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	86
Tabel 4.37 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	87

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat ALLAH SWT, karena atas limpahan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal *outline* yang berjudul “**Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Tambok Bolon**” Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat ketulusan dengan meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Sosial Sains Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H.M. Isa Indrawan, SE., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH, M.Hum., selaku Dekan Fakultas Social Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si., selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang turut memberikan kemudahan dan semangat untuk penulis skripsi ini .
4. Bapak Saimara Sebayang, SE, M.Si., selaku dosen pembimbing I penulis yang sudah banyak memberikan arahan, motivasi, serta kemudahan dalam proses penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Febrilian Lestario, ST., M.Si., selaku dosen pembimbing II penulis yang memberikan banyak masukan dan kemudahan didalam perbaikan skripsi ini.
6. Seluruh Staf pengajar dan pegawai departemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Kepada kedua orang tua saya. Ayahanda Usman, Spd dan Ibunda Simpen yang selalu memberikan semangat & doa kepada saya.
8. Untuk saudara-saudara saya yang saya sayangi Fauziah Usman, Fariz Usman, Safira Nur Usman dan Fitra Amalia Usman yang telah memberikan dukungan dan doa kepada saya.
9. Sahabat- sahabatku Sri Hartini, Rika yulianti, dan Ayu Islah . Semoga persahabatan kita akan terjalin sampai kapanpun.
10. Rekan – rekan mahasiswa jurusan Manajemen, yang telah member bantuan dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang telah membantu terselasaikannya skripsi ini.

Medan, Agustus 2019
Penulis

ANITA USMAN

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Jika kamu tak suka sesuatu, ubahlah! Jika tak bisa, maka ubahlah cara pandangmu tentangnya.

(Maya Angelou)

PERSEMBAHAN :

Hasil karya ilmiah ini saya persembahkan kepada:

- Allah SWT pemberi ketabahan hati dan pikiran bagi penulis
- Kedua orang tua ibu dan ayah saya yang senantiasa selalu memberi doa dan dukungan kepada penulis
- Kepada abang, kakak dan keluarga saya yang selalu memberikan dukungan semangat dan doa kepada saya
- Teman-teman ekstensi DIII Politeknik LP3I Medan
- Seluruh kerabat maupun sahabat yang selalu dan saling mendukung satu sama lain
- Almameterku “Universitas Pembangunan Pancabudi)”

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia sangat penting karena jika sumber daya dalam suatu perusahaan tidak baik maka dapat dikatakan perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa di dukung dengan adanya sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peran sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Kualitas sumber daya manusia tanpa di sertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi, sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik. Oleh sebab itu untuk kepentingan akelarasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek fisik dan non fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikiran, dan keterampilan lain. Jika

sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi baik, maka kuantitas dan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan akan baik dan perusahaan dengan mudah akan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik pula. Dampak kualitas yang baik terhadap perusahaan akan sangat menguntungkan perusahaan karena perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang diinginkan. Dan perusahaan akan memperoleh pendapatan yang lebih dari sebelumnya. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau karyawan harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing yang sesuai dengan jabatannya. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga menurut Kaswan (2011:2) bahwa pengembangan SDM merupakan fungsi yang dapat berdiri sendiri atau bisa merupakan salah satu fungsi utama dari departemen SDM.

Perusahaan yang telah didukung oleh sarana dan prasarana, tetapi tidak didukung dengan sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan tersebut tidak akan terealisasi dengan baik. Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011:16) bahwa sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan dituntut menggunakan sumber daya manusia yang profesional dibidang pekerjaannya. Selain itu adanya fenomena karyawan yang masih tidak bekerja pada saat jam kerja, dan menggunakan jam kerja tersebut untuk kesibukan lain. Dengan demikian ini akan mengakibatkan rendahnya tingkat kinerja karyawan dan akan berdampak pada organisasi PT Anugerah Tambok Bolon sebagai organisasi mempunyai visi sebagai penentu arah jalanya organisasi yaitu :

“To be an excellent company by offering solution in industrial, agricultural, power generation and road construction with the best value”

“Menjadi perusahaan terdepan dengan memberikan solusi di bidang industri, pertanian, pembangkit listrik dan konstruksi jalan dengan nilai terbaik”.

Untuk merealisasikan visi tersebut maka PT. Anugerah Tambok Bolon perlu di berikan pengembangan sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan tertentu yang di arahkan untuk menjamin penyelenggaraan tersebut. Sehingga dalam pelaksanaan tugas tersebut tentuhlah butuh sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia sangat perlu dilakukan, dalam hal ini pengembangan dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti pendidikan, pelatihan (diklat) dan Promosi. Selama ini belum ada sistem evaluasi terhadap karyawan yang sudah melaksanakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi hanya berupa pada *output* seperti *sertifikat*. *Outcome* yang di peroleh dari diklat yaitu perubahan-perubahan terhadap pengetahuan, sikap dan prilaku.

Baik tidaknya kinerja karyawan mempengaruhi kestabilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pelatihan adalah suatu proses menambah kecakapan dan kemampuan pegawai untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. (Handoko, 2014 : 103).

Kemudian Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung pelaksanaan aktivitas karyawan akan mempengaruhi tingkat keberhasilan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti kurangnya pencahayaan, ruang kerja yang sempit, kurangnya kebersihan di sekitar tempat kerja, serta kerapian berkas di ruang kerja akan mempengaruhi semangat kerja

karyawan. Begitu pula dengan ketersediaan fasilitas yang kurang akan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi waktu kerja. Terdapat beberapa ruangan yang dinilai kurang baik dan kurang layak karena kondisi suhu udara di beberapa ruangan tersebut dirasakan kurang sejuk dan terasa panas. Hal ini disebabkan oleh ruang kerja yang sempit dan banyak dokumen yang menumpuk di dalam ruangan. Mutu udara dalam ruang kerja kurang baik dan bau kurang sedap karena sirkulasi udara di ruangan tersebut kurang baik. Selain itu ketersediaan peralatan dan perlengkapan kantor juga kurang dalam jumlah peralatan dan perlengkapan yang tersedia tidak sesuai dengan yang di butuhkan. Hal ini terjadi karena kurangnya perhatian terhadap lingkungan kerja, padahal lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan serta tersedianya peralatan yang mendukung aktivitas kerja dapat mempengaruhi emosional seseorang sehingga menumbuhkan semangat kerja, merasa betah di ruang kerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan hati yang puas.

Tabel 1.1
Daftar Keadaan / Kondisi Sarana Pendukung Kerja Karyawan
PT. Anugerah Tambok Bolon

No	Nama Peralatan	Dibutuhka n	Tersedia	Keadaan/kondisi	
				Baik	Rusak
1	Komputer	19	17	16	1
2	Printer	12	10	9	1
3	Kipas / Ac	27	27	27	-
4	Meja Kerja	26	23	22	1
5	Meja Rapat	18	18	18	-
6	Kursi Kerja	72	72	70	2
6	Kursi Rapat	36	32	28	4
7	Lemari Tempat Berkas	18	15	15	-

Sumber : Kantor PT Anugerah Tambok Bolon

Bedasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat ketersediaan sarana tidak sesuai dengan

jumlah sarana yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaan karyawan dan selain itu dari jumlah sarana yang tersedia terdapat kondisi sarana dalam keadaan rusak sehingga hal tersebut dapat mengganggu pelaksanaan dan penyelesaian tugas serta dapat mengakibatkan penurunan produktifitas kerja karyawan. Misalnya peralatan komputer dimana hanya tersedia 17 unit, sedangkan yang dibutuhkan 19 unit, selain itu masih terdapat kondisi komputer dalam keadaan rusak. Hal ini disebabkan kurangnya pemeliharaan dan belum cukupnya anggaran dalam memenuhi kebutuhan peralatan dan perlengkapan kantor, sehingga akan memperlambat kegiatan operasional organisasi.

Berdasarkan dari survey yang dilakukan pada Perusahaan PT. Anugerah Tambok Bolon masalah yang terjadi adalah banyaknya karyawan yang tidak hadir dan juga mangkir dari pekerjaannya sehingga mengganggu kelangsungan pencapaian kerja yang ingin dicapai, Belum ditempatkannya pegawai sesuai dengan kemampuannya dan ketidaksesuaian pendidikan dengan uraian tugas yang dibebankan yang mengakibatkan kegelisahan pegawai dalam bekerja serta masih adanya karyawan yang berkeluh kesah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, selain itu pelatihan kerja pegawai belum dilaksanakan pada semua jenjang jabatan di Kantor yang menyebabkan kinerja pegawai yang tidak optimal, terbukti dengan masih adanya pekerjaan yang tidak mampu terselesaikan dengan tepat waktu.

ini menunjukkan bahwa merasa kinerja PT. Anugerah Tambok Bolon masih jauh dari harapan.

Dengan latar belakang yang telah diuraikan peneliti maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pengembangan Sumber**

Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugerah Tambok Bolon”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di paparkan dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- a. Program promosi dan pelatihan untuk karyawan belum berdampak kepada kinerja karyawan.
- b. Sarana dan prasarana di perusahaan tidak mendukung, sehingga menjadi hambatan dalam penyelesaian tugas karyawan.
- c. Komponen yang dimiliki karyawan di setiap jenjang jabatan belum berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2. Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada kajian tentang pengembangan sumber daya manusia, sedangkan variabel yang mempengaruhi dibatasi oleh pengembangan sdm, lingkungan kerja, kinerja karyawan. Kemudian subjek penelitian dibatasi hanya karyawan pada PT. Anugerah Tambok Bolon.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Tambok Bolon ?
2. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pada PT. Anugerah Tambok Bolon ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dilakukan, yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Anugerah Tambok Bolon.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Anugerah Tambok Bolon.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan PT. Anugerah Tambok Bolon adalah sebagai berikut :

- a. Bagi PT. Anugerah Tambok Bolon
Memberi masukan dan informasi kepada organisasi tentang pengembangan sumber daya manusia. Dan memberi saran untuk lebih memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja supaya para karyawan lebih baik kinerjanya.
- b. Bagi Peneliti
Penelitian ini bermanfaat untuk ilmu pengetahuan dan menambah wawasan tentang aspek-aspek yang terdapat dalam perusahaan.
- c. Bagi Peneliti Lain
Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini dimasa

mendatang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian **Asfirman (2015)** dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Panin (Persero) Tbk. Cabang Kendari. Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Pada PT. Anugerah Tambok Bolon.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. **Variable Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variable bebas (Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia). dan 1 (satu) variable terikat (Lingkungan Kerja) dan sedangkan pada penelitian ini Variabel Independen / variabel bebas yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja. Variabel Dependen / variabel terikat adalah Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tambok Bolon.
2. **Jumlah Observasi/sampel (n)** : penelitian terdahulu berjumlah 58 Pegawai sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 60 Karyawan
3. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
4. **Lokasi Penelitian** : penelitian terdahulu adalah Karyawan Pada PT. Bank Panin (Persero) Tbk. Cabang Kendari., sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Anugerah Tambok Bolon.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Nawawi (2013:46), menjelaskan tiga pengertian dari sumber daya manusia, yakni:

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (sering di sebut juga personil, tenaga kerja atau pegawai)
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi dan merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/ non finansial) di dalam organisasi yang di wujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan ekstensi organisasi.

Dengan demikian sumber daya manusia merupakan faktor yang vital dari keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan dalam pencapaian organisasi. Sumber daya manusia yang di maksud adalah manusia – manusia yang siap di pakai untuk memajukan perusahaan atau organisasi tersebut.

a. Pengertian Pengembangan

Menurut Ghouzali (2010:496) pengembangan merupakan kegiatan yang harus di laksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knwoledge*), kemampuan

(*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan ketentuan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka dapat diharapkan memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerja dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.

Menurut Mondy (2012:243) bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan, artinya aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir pegawai seyogyanya dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Rivai (2012 : 290) menyatakan bahwa tujuan dari program karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini.dan di masa mendatang. Karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan alam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri , dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan Menurut Sikula dalam Mangku Negara (2013:50) pengembangan adalah suatu

proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang pegawai dan manajernya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum.

Menurut Rachmawati (2013:110) pengembangan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan pengorganisasian.

Berdasarkan uraian tersebut, bahwa pengembangan pegawai adalah untuk kepentingan jangka panjang dan merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi. Melalui pengembangan pegawai yang ada, hal ini akan mengurangi ketergantungan organisasi pada penggunaan tenaga-tenaga ahli dari luar organisasi. Jika pegawai di kembangan dengan baik, pekerjaan-pekerjaan yang sulit akan mudah di selesaikan.

Pengembangan sumber daya manusia Menurut Notoadmodjo (2013:35) adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan, tenaga atau pegawai untuk mencapai hasil optimal. Pengembangan sumber daya manusia melibatkan proses perubahan perilaku (*behavior engineering*). Kata “belajar” menurut pakar selalu melibatkan proses perubahan perilaku (dari satu keadaan ke keadaan yang lebih baik). Di samping itu, harus pula ditegaskan bahwa “pengalaman belajar” di dalam proses itu harus dilakukan secara sadar, yakni di rencanakan dengan baik, dilaksanakan secara cermat, dan diukur tingkat efektivitasnya.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi

yaitu dimensi individual dan dimensi organisasional. Dimana dimensi individual mengacu kepada suatu yang di capai oleh seorang pegawai. Tujuan dimensi instutional/organisasi mengacu kepada apa yang didapat dicapai oleh institusi/organisasi sebagai hasil dari program – program pengembangan sumber daya manusia.

Proses pengembangan (*development*) Sumber Daya Manusia berhubungan erat dengan konsep pendidikan (*education*) dan pelatihan (*training*). Pendidikan dan pelatihan adalah cara yang mesti di lakukan untuk mencapai suatu pengembangan. Pengembangan tidak dapat dipisahkan dari pendidikan dan pelatihan. Pengembangan ini dapat berjalan secara optimal bila dilakukan dengan cara–cara yang terencana dan secara mendasar dan sistematis.

Menurut Nawawi (2013:289) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

b. Indikator Pengembangan

Menurut Rivai (2015:208) indikator pengembangan karyawan pelatihan bagi karyawan. Pendidikan diberikan kepada karyawan manajerial, sedangkan pelatihan diberikan untuk karyawan operasional.

- a. Pendidikan (*Education Method*) apabila proses pendidikan dan pelatihan dilihat kembali, maka terlihat bahwa hasil akhir proses tersebut adanya perubahan tingkah laku yang diharapkan. Ini berarti bahwa pendidikan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku karyawan. Tingkah laku baru (hasil perubahan) itu dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan. Pada dasarnya, tujuan pendidikan ialah deskripsi dari

pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan memiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu.

b. Pelatihan (*Training Method*)

Pelatihan harus berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor, diantaranya waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan sebagainya. Pelatihan menjadi tanggungjawab yang penting daripada manajemen. Ruanglingkup pendidikan lebih kecil dari pada pendidikan. Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan, oleh karenanya pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus. Oleh sebab itu, pelatihan merupakan suatu fungsi yang terus-menerus dilakukan, sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan yang dikembangkan karyawan. Apabila seorang karyawan sering dirotasi, maka pelatihan bagi karyawan tersebut menjadi penting untuk selalu dilakukan.

c. Promosi

Pentingnya promosi bagi pegawai adalah sebagai salah satu “*reward*” dan “*incentive*”(ganjaran perangsang), adanya ganjaran perangsang ini meningkatkan produktivitas seorang pegawai.

Menurut Depdagri (2015:11) promosi adalah pengangkatan PNS pada tingkat kedudukan yang lebih tinggi baik dari arti kepangkatan (kenaikan pangkat) maupun jabatan. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Adapun jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang PNS dalam suatu susunan organisasi negara.

C. Promosi

Pentingnya promosi bagi pegawai adalah sebagai salah satu “*reward*” dan “*incentive*”(ganjaran perangsang), adanya ganjaran perangsang ini meningkatkan produktivitas seorang pegawai.

Menurut Depdagri (2015:11) promosi adalah pengangkatan PNS pada tingkat kedudukan yang lebih tinggi baik dari arti kepangkatan (kenaikan pangkat) maupun jabatan. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Adapun jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang PNS dalam suatu susunan organisasi negara. Jabatan dalam lingkungan PNS terdiri dari jabatan Struktural dan jabatan Fungsional.

Sebagai salah satu upaya pengembangan, promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai dimanapun ia berada, oleh karenanya dengan promosi itu pegawai akan mendapatkan hak-hak yang bersifat material misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas, sedangkan hak non material seperti status sosial, dan rasa bangga.

Promosi pada hakikatnya adalah kenaikan sesuatu jenjang karir yang lebih tinggi nilai atau derajatnya dari pekerjaan atau tugas lama. Kesempatan promosi dalam suatu organisasi dapat terjadi karena lowongan dari segi kepangkatan yang timbul dalam sistem kepegawaian yang menggunakan sistem pengurutan kepangkatan, misalnya di lingkungan PNS. Sedangkan lowongan dari segi jabatan timbul dalam sistem kepegawaian yang menggunakan sistem klarifikasi pekerjaan, dan ini banyak dianut di lingkungan perusahaan, namun

demikian dilingkungan organisasi pemerintahan juga terdapat lowongan dari segi jabatan baik struktural maupun non struktural.

c. Tujuan dan Fungsi Pengembangan

Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional harus diberikan latihan dan pendidikan yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.

Dari uraian di atas jelas, bahwa tujuan organisasi/perusahaan akan dapat tercapai dengan baik apabila karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Sehingga untuk itu usaha pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan yang bersangkutan sangat perlu. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan, bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia termaksud adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja mereka dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Heidjrachman dan Husnan (2014:74) bahwa perbaikan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan :

1. Pengetahuan karyawan.
2. Keterampilan karyawan.
3. Sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Hal ini membawa konsekuensi adanya perbedaan metode pengembangannya. Heidjrachman dan Husnan (2014:74) mengemukakan bahwa

tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang / jasa yang dihasilkan perusahaan. Menurut Tohardi (2012 : 70) tujuan pengembangan adalah :

a. Produktivitas Kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill* (keterampilan teknik), *human skill* (keterampilan karyawan), dan *managerial skill* (keterampilan manajer) karyawan yang semakin baik.

b. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

c. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya

d. Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

e. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekan-rekan perusahaan yang bersangkutan.

f. Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

g. Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan produktivitas kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan produktivitas kerja seseorang.

h. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill lebih baik.

i. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relationnya lebih luas, motivasinya terarah sehingga pembinaan

kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

j. Balas jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif, dan benefits) karyawan akan meningkat karena produktivitas kerja mereka semakin besar.

k. Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Dengan memperhatikan tujuan pengembangan tersebut di atas dapat disimpulkan pula manfaat atau fungsi suatu program pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Yang jelas adalah dengan latihan dan pendidikan seseorang lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih positif dalam menyumbang tenaga dan pikiran bagi organisasi. Adapun fungsi dari pengembangan menurut John dan Thorton dalam Martoyo (2011 : 69) adalah :

1. Menaikkan rasa puas pegawai,
2. Pengurangan pemborosan,
3. Mengurangi ketidakhadiran dan "turnover" pegawai,
4. Memperbaiki metode dan sistem bekerja,
5. Menaikkan tingkat penghasilan,
6. Mengurangi biaya-biaya lembur,
7. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin,
8. Mengurangi keluhan pegawai-pegawai,
9. Mengurangi kecelakaan-kecelakaan,

10. Memperbaiki komunikasi,
11. Meningkatkan pengetahuan serba guna pegawai,
12. Memperbaiki moral pegawai,
13. Menimbulkan kerjasama yang lebih baik.

Meskipun demikian luasnya fungsi latihan/pengembangan tersebut, tidaklah berarti bahwa seluruhnya akan dapat dicapai dengan satu jenis latihan saja. Karena tujuan latihan itu dapat berbeda-beda, tergantung dari apa yang ingin dicapai dengan latihan tersebut. karenanya pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus. Oleh sebab itu, pelatihan merupakan suatu fungsi yang terus-menerus dilakukan, sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan yang dikembangkan karyawan. Apabila seorang karyawan sering dirotasi, maka pelatihan bagi karyawan tersebut menjadi penting untuk selalu dilakukan.

d. Komponen–komponen Pengembangan

1. Tujuan dan pengembangan harus jelas dan dapat di ukur, maksudnya adalah setiap kegiatan yang di lakukan untuk pengembangan harus jelas kemana arahnya dan dapat di kerjakan, dan di sesuaikan dengan kondisi, jangan mengada–ada dan dapat di pertanggungjawabkan.
2. Pada pelatih pengembangan harus dengan ahlinya yang berkualitas dan memadai (profesional). Maksudnya orang–orang yang jadi pelatih adalah orang yang mampu melatih dan itu merupakan bidangnya agar hasil yang di peroleh baik dan tujuan perusahaan tercapai.
3. Materi pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, maksudnya agar materi yang diberikan tidak lari dari jalur atau tujuan yang

hendak dicapai karena akan mengakibatkan kerugian.

Tahapan–tahapan penyusunan pengembangan :

- a. Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan
- b. Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya
- c. Menetapkan metode–metode pengembangan
- d. Mengadakan percobaan pengembangan
- e. Mengimplementasikan dan mengevaluasi

Tujuan dari pengembangan ialah :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan idiologi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.

e. **Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Setiap orang akan merasa bosan bekerja pada tempat yang itu-itu saja, ia akan selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa dari waktu ke waktu mendapat pengakuan yang lebih besar dari perusahaan atau organisasi lingkungannya. Selanjutnya, Sedarmayanti (2015;167) mengemukakan berkaitan dengan ruang lingkup pengembangan SDM sebagai berikut.

“Ditinjau dari masa pelaksanaannya, pelatihan merupakan sebagian dari tugas pengembangan, dapat di bedakan menjadi tiga yaitu :

1. *Pre service training* (pelatihan pra tugas) yaitu pelatihan yang diberikan kepada calon pegawai yang akan bekerja atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar dapat menjalankan tugas yang di bebaskan kepadanya nantinya.

2. *In service training* (pelatihan dalam tugas) adalah pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan mereka.
3. *Post service training* (pelatihan purna/pasca tugas) yaitu pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun, misalnya pelatihan wirausaha.

2 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Terry (2016:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Selanjutnya menurut Budiyo (2014:51) bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi organisasi tersebut. Menurut Gomes (2013:25) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tersebut dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Menurut Swastha dan Sukotjo (2014:26-27) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor didalamnya yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti

lingkungan kerja secara luas meliputi semua faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan dan masyarakat. Sedangkan Nitisemito (2010:183) berpendapat bahwa “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja, sehingga nantinya dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Garnida (2013:129) menyatakan bahwa pegawai akan menghasilkan kinerja yang optimal jika nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai perlu diperhatikan agar membawa dampak yang lebih baik bagi kinerja pegawai.

Menurut Ballback dan Slater (dalam Susanti 2014:13) lingkungan non fisik adalah budaya organisasi yang menentukan perilaku orang di dalamnya, dimana budaya organisasi itu di tentukan oleh struktural formal organisasi serta norma dan nilai-nilai informal. Penyusunan organisasi yang kurang baik dapat menimbulkan kesimpang siuran tugas dan tanggung jawab masing-masing individu.

b. Jenis-jenis Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2016:12) jenis lingkungan kerja terbagi dua, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yakni :

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai

seperti : pusat kerja, kursi, dan meja.

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan warna.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia baik mengenal fisik dan tingkah lakunya kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan kerja fisik yang sesuai.

1. Lingkungan Kerja Non Fisik

Organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2010:171). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Sedarmayanti(2016:21) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja atau pun hubungan dengan bawahan.

c. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Manusia akan mampu melakukan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di tunjang oleh suatu lingkungan kerja

yang sesuai. Situasi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiataannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja.

Berikut beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2016:41) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Temperatur / suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, secara bersama-sama antara kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dan sekitarnya.

4. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu proses yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dkehendaki oleh telinga, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat.

5. Getaran mekanisme ditempat kerja

Getaran mekanisme artinya getaran yang di timbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan

akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi ini beresonansi dengan mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Konsentrasi dalam bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

6. Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air *conditioner* yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

7. Tata warna di tempat kerja

Pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi kinerja para pegawainya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang di sekitarnya. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan, Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna

dapat merangsang perasaan manusia.

8. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

9. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan setiap manusia untuk bernafas. Apabila udara disekitar tempat kerja kotor akan berpengaruh terhadap kesehatan pegawai. Untuk itu di perlukan ventilasi ruangan agar udara di dalam ruangan dapat berputar dengan baik.

10. Musik di tempat kerja

Musik dapat berpengaruh terhadap rasa emosional manusia. Seseorang yang sedih jika mendengarkan lagu yang sedih akan menjadi lebih sedih. Jika seorang pegawai yang sedang sedih mendengarkan lagu yang lebih tenang maka akan mempengaruhi mood pegawai dalam bekerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Menurut teori motivasi kebutuhan Maslow, manusia membutuhkan rasa aman. Lingkungan kerja yang aman akan membuat pegawai merasa nyaman dan tidak takut terhadap ancaman bahaya dari pencuri, penyusup, dan lain sebagainya. Maka dari itu organisasi dapat memanfaatkan tenaga *security* atau satpam untuk menjaga keamanan tempat kerja dan memasang CCTV di setiap sudut-sudut penting di tempat kerja.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2013:20) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang memiliki semangat kerja adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

3 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Rivai, Basri dalam Sinambela (2012:6) “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama”. Menurut Moheriono (2013:60) “kinerja atau *performance* adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Kinerja dapat diketahui dan di ukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat

diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan di artikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai organisasi.

Menurut Sofyan (2013:19) pengertian kinerja dari beberapa ahli yaitu dalam kamus umum Bahasa Indonesia menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dicapai atau prestasi kerja yang terlihat. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan demikian kinerja seseorang juga menentukan kinerja organisasi yang harus berpedoman kepada aturan-aturan yang berlaku secara umum (yang dikeluarkan pemerintah, organisasi profesi, dan organisasi lainnya yang bergantung).

Menurut Prawirosentono (2015:54) kinerja seorang pegawai akan baik jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu : variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri dari kelompok variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skil* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3) Pengetahuan/pendidikan

Pengetahuan/pendidikan adalah seorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang baik

4) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

5) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

6) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan

7) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana , serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah :

- 1) Kemampuan dan keahlian mempengaruhi secara langsung
- 2) Motivasi kerja mempengaruhi secara langsung
- 3) Pengetahuan/pendidikan mempengaruhi secara langsung
- 4) Rancangan kerja mempengaruhi secara langsung
- 5) Kepribadian mempengaruhi secara langsung
- 6) Kepuasan kerja mempengaruhi secara langsung
- 7) Lingkungan kerja mempengaruhi secara langsung

Menurut Yusuf (114) salah satu faktor kinerja adalah pengembangan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai disiplin terapan yang relatif baru dan terus berkembang. Sampai saat ini telah banyak ahli yang mengemukakan gagasan dan pendapatnya tentang konsep, teori dan praktek di bidang pengembangan sumber daya manusia

Menurut Permata (Yunus 2018:49) pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, organisasi akan meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, menurunkan *labour turn over*, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi pegawai. Bagi pegawai sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Khususnya bagi departemen sumber daya manusia akan mempermudah pemenuhan kebutuhan penyusunan personalia (*staffing*) internal organisasi. Berdasarkan uraian diatas maka sudah jelas bahwa pengembangan karir disebuah organisasi sangatlah penting karena dapat meningkatkan kinerja dari pegawainya yang juga dapat meningkatkan

kinerja organisasinya.

Menurut Bambang (2016 : 28) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik.

Menurut Mathis (2016 : 113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja.

Kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Sutrisno (2010:170) Proses kinerja

organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategi, proses sumber daya manusia, dan struktur. Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2010:101) merumuskan ada tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja dan di rumuskan dengan akronim ACHIEVE

- 1) *A-Ability (knowledge dan skill)*
- 2) *C-Clarity (undertaiting)*
- 3) *H-Help (organizational support)*
- 4) *I-Incentive (motivation and willingess)*
- 5) *E-Evaluation (choacing and performence)*
- 6) *V-Vadility (valid and legal)*
- 7) *E-Environtment (environtment fit)*

Untuk lebih rincinya dapat kita lihat dari penjelasan menurut Syafri dalam Mangkuprawita (2015:1550) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

- a) Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen.
- b) Faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberi dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja para pegawai.
- c) Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh para rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor system meliputi system kerja, fasilitas dan infastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja organisasi.

- e) Faktor intelektual (*situasional*), meliputi tekanan dan lingkungan eksternal dan internal.

c. Karakteristik Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara, (2011:68) karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

d. Penilaian Kinerja

Menurut Handoko (2012:112) penilaian kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Handoko (2012:122) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria yaitu:

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-

target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.

2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-prilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Mangkunegara (2015:27) kinerja pegawai dapat dinilai dari :

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jenis dan jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai tujuan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan

sehingga pekerjaan akan semakin baik akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan.

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

e. **Indikator Kinerja karyawan**

Selanjutnya menurut Robbins, (2016:260) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu dapat dinilai dari :

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2011 : 51) Indikator pengukuran kinerja pegawai meliputi beberapa aspek yaitu :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapan.

2) Inisiatif

Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

3) Ketepatan waktu

Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengantepat pada waktunya. Ketepatan waktu menunjukkan efektivitas pengguna alokasi waktu yang tersedia.

4) Kemampuan

Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.

5) Komunikasi

Menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota organisasi.

2) Inisiatif

Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

3) Ketepatan waktu

Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengantepat pada waktunya. Ketepatan waktu menunjukkan efektivitas pengguna alokasi waktu yang tersedia.

4) Kemampuan

Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.

5) Komunikasi

Menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Jurnal	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Indah Wahyuni, (2013)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan diPusat Pengembangan SDM Aparatur Perhubungan	Analisi regresi Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan berpengaruh kuat dan bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

		Kota Bogor		Dinas Perubungan Kota Bogor
2	Muh. Sofyan anugrah paseng(2013)	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT asuransi jasa indonesia Di makassar	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan Sumber Daya diperoleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia di Makassar.
3	Eka Cahya Putri Susanti, Mochammad Al Musadieq, Ika Ruhana (2014)	Pengaruh <i>Human Relation</i> (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamong	Analisi regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Human Relation</i> (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan
4	Sahat Siregar (2009)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus dinas perhubungan kota medan)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara pengembangan sumberdaya manusia terhdap kinerja pegawai.
5	Annisa Ayu Fadillah (2015)	Pengaruh <i>Human Relation</i> (Hubungan Antar Manusia),	Analisis regresi linier	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa <i>human relation</i> , kondisi lingkungan kerja, dan

		Kondisi Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang	berganda	motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dafam Semarang.
6	Diah Rusmingsi (2010)	Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Cakra Guna Cipta Malang)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara persial maupun simulta antara variabel pengembangan dengan produktifitas kerja karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang
7	Jefrry B. Artur)	<i>Effectsof Human Resource System on Manufactor Performance and Turnever</i>	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukan terdapat hubungan sistim pengembangan sumber dayamanusia terhadap produktifitas
8	Alex anlensinya	<i>The Effect of Employee Development on Performance of Publick Sektor organitation in Ogana Dapaterment Agra</i>	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan hubungan yang sangat signifikan antara pengembangan degan sektor organisasi.

c. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Pada dasarnya seorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dan sukses pada posisi yang dijalani selama karirnya. Tentunya pentingnya pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu instansi akan meningkatkan kinerja karyawan merasa puas, meningkatnya semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas pegawai.

Menurut Gouzali (2010:496) pengembangan merupakan kegiatan yang harus di laksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knwoledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan ketentuan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka dapat diharapkan memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerja dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.

2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksana proses produksi di dalam organisasi tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula.

Menurut Bambang (2016 : 28) lingkungan kerja merupakan salah

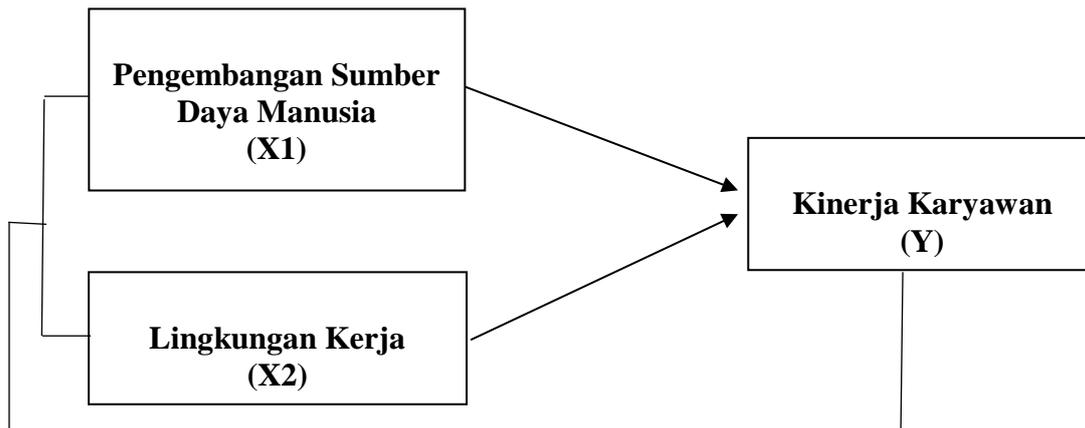
satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan

kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik.

Kondisi lingkungan kerja PT. Anugerah Tambok Bolon masih belum memberikan pengaruh yang kurang baik pula terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang buruk dan kurangnya didukung dari rekan dan atasannya akan memberikan dampak yang kurang baik pula terhadap kenyamanan karyawan di perusahaan. Kurang nyaman karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan karyawan cenderung malas dan mudah lelah dalam melaksanakan tugas sehingga hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan tersebut.

Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2012: 89).

Kerangka konseptual ini bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukam dalam kerangka dari variabel yang akan diteliti.



Sumber : *Diolah* (2017)

Gambar 2.1
Kerangka konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka konseptual yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan (Sugiyono, 2014:96).

Hipotesis penelitian ini adalah :

- 1 : Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Anugerah Tambok Bolon.
- 2 : Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Anugerah Tambok Bolon.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Ada pun bentuk penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini mencoba untuk mengetahui hubungan antar dua variabel yaitu variabel bebas Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di **PT. Anugerah Tambok Bolon** Jalan Kertas No. 48 Medan.

2 Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Juli 2018 hingga bulan November 2018. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian dan Proses Skripsi

NO	Jenis Kegiatan	Agustus				September				Oktober				November				Desember			
		2018				2018				2018				2018				2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■																	
2	Penyusunan Proposal					■	■	■													
3	Seminar Proposal									■	■	■									
4	Perbaikan/Acc Proposal											■									
5	Pengolahan Data													■	■	■					
6	Penyusunan Skripsi															■					
7	Bimbingan Skripsi															■	■			■	■

Sumber : Diolah Penulis, 2018

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2014:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Anugerah Tambok Bolon yang berjumlah 60 karyawan.

2) Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013 : 67). Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai PT. Anugerah Tambok Bolon yang berjumlah 60 Karyawan.

D. Jenis Data dan Sumber Penelitian

Menurut Sugiyono (2014: 14) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau kualitatif yang diangkakan(*scoring*). Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah :

1) Data Primer

Yaitu data langsung yang di dapat dari PT. Anugerah Tambok Bolon.

2) Data Sekunder

Yaitu data yang di peroleh dari sumber-sumber lain dengan menelaah buku-buku dan literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi, sehingga dapat diperoleh dasar-dasar teori yang dapat digunakan dalam penelitian ini.

E. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

1) Batasan Operasional

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan, yaitu variabel independen / variabel bebas dinyatakan dalam simbol (X) dan variabel dependen / variabel terikat yang dinyatakan dalam simbol (Y).

- a) Variabel Independen / variabel bebas (X) yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) pada PT. Anugerah Tambok Bolon.
- b) Variabel Dependen / variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tambok Bolon.

2. Definisi Operasional

Defenisi Operasional dari variabel-variabel yang diteliti adalah :

1) Variabel bebas (X)

- a) Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan oleh Kantor PT. Anugerah Tambok Bolon untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan karyawannya, baik dari segi kemampuan pengetahuan secara teori maupun secara praktek.

- b) Kondisi Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar lokasi karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya yang di berikan oleh atasan Kantor PT. Anugerah Tambok Bolon.

2) Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan PT. Anugerah Tambok Bolon dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Table 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Dimensi	Skala
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan karyawan dalam situasi kerja atau dalam organisasi untuk mencapai kepentingan bersama	1. Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> Partisipan karyawan dalam mengikuti diklat Kurikulum sesuai dengan kompetensi jabatan 	Skala Likert
		2. Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> Tenaga pelatih diklat berkualitas memadai dan berpengalaman Pelatihan yang diikuti oleh karyawan mendukung sikap, kemampuan dan keahlian, pengetahuan dan prilaku spesifik yang berkaitan dengan bidang pekerjaan Adanya Evaluasi 	Skala Likert
		1. Promosi	<ol style="list-style-type: none"> Perubahan jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya Diberikan Berdasarkan pada kinerja pegawai 	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai Kantor Dinas Provinsi Sumatera Utara yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas	1. Lingkungan Fisik	<ol style="list-style-type: none"> Peralatan kantor Ruang kerja Alat komunikasi 	Skala Likert
		3. Lingkungan Non Fisik	<ol style="list-style-type: none"> Kerjasama inti Kepercayaan Keamanan kerja 	

	yang dibebankan oleh pimpinan.			
Kinerja (Y)	Hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas	1. Keterampilan 2. Pengambilan keputusan 3. Efektivitas	Skala <i>Likert</i>
		2. Inisiatif	1. Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi 2. Karyawan dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan – keputusan baru yang diambil dari perusahaan	
		3. Ketepatan Waktu	1. Pemanfaatan waktu 2. Target pekerjaan	
		4. Kemampuan	1. Keakuratan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang merupakan yang membanggakan diri 2. Karyawan yang telah mampu dalam mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga hasilnya memuaskan	
		5. Komunikasi	1. Karyawan mampu saling menghargai satu sama lain dalam bekerja. 2. Terdapat kerja sama rekan kerja didalam pekerjaan	

Sumber: Sedarmayanti (2010:21), Mangkunegara (2014:27)

F. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2012:132), skala *Likert*

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan. Berikut tingkatan skala *Likert*:

Tabel 3.3
Instrument Skala *Likert*

No	Skala	Skor
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

Sumber: Sugiyono, (2012:133) (diolah)

G. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data/ keterangan /informasi yang diperlukan, menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Teknik Pengumpulan Data Primer yaitu ;
 - a) Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan kepada pihak-pihak yang terkait.
 - b) Observasi yaitu suatu teknik dengan pengambilan data dengan mengamati langsung serta mencatat hal-hal yang berkaitan dengan mengamati yang dsiteliti.
2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder :
 - a) Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan

menggunakan catatan-catatan atau dokumentasi yang ada di lokasi penelitian sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.

- b) Studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan berbagai literatur seperti buku, majalah, jurnal, dan laporan penelitian lainnya.

H. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut Ghozali (2017:52), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Menurut Ghozali, (2017:52), Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden, uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk $df = n-2$, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

2) Uji Realibilitas (Kehandalan)

Menurut Ghozali (2017:47), Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban dari pertanyaan dikatakan reliabel apabila jawaban tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konsistensi pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 maka pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas diolah dan dianalisa dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

I. Teknik Analisis Data

1. Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) akan digunakan metode analisis regresi linier berganda. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program *SPSS for windows*.

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y : Variabel Dependen, yaitu Kinerja Pegawai

α : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien Regresi

X1 : Pengembangan Sumber Daya Manusia

X2 : Lingkungan Kerja

ε : Standar Error

J. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat diperkirakan yang tidak biasa dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik. Ada beberapa kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2017 : 149), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti

distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Menurut (Ghozali,2017:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Pada analisis grafik, dapat dikatakan normal apabila dalam *probability plot* ada penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut memenuhi asumsi normalitas. Setelah analisis grafik maka dilanjutkan dengan analisis statistik dilakukan dengan melihat *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2017 : 134), Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Rusiadi (2017 : 157) Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Menurut Santoso Rusiadi (2017:154), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan

dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Dalam penelitian ini uji multikolienaritas menggunakan *Tolerance* dan VIF (*Varians Inflation Factor*).

1. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terdapat korelasi antara salah satu variabel independen lainnya atau terjadi multikolienaritas.
2. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi korelasi antara salah satu variabel independen lainnya atau tidak terjadi multikolienaritas.

K. Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F statistik bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Model hipotesis yang digunakan adalah:

- a. $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- b. $H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji t statistik dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya.

Kriteria uji yang digunakan sebagai berikut:

- a. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1) yaitu berupa variabel pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.
- b. $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1) yaitu berupa variabel pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja Karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Rusiadi (2017 : 235), Koefisien determinasi R^2 bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi R^2 ialah antara nol sampai satu, apabila nilai

mendekati satu maka nilai yang sebenarnya, sebaliknya jika nilai R^2 nol maka nilai tersebut tidak mendekati nilai sebenarnya.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau suatu variabel dapat dijelaskan oleh perubahan atau pada variabel yang lain.

Cara menghitung koefisien determinasi yaitu :

$$D = (r_{xy})^2 \cdot 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien Determinan

R_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Momen*

Maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas (X_1) yaitu berupa variabel pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja (X_2) yang diteliti terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Anugerah Tambok Bolon

PT. Anugerah Tambok Bolon didirikan pada tanggal 11 Juni Tahun 2007 dengan saham 50% dipegang oleh Komisaris Utama dengan Bapak Idris Sigalingging , dan 50% lagi dipegang oleh Direktur Utama Bapak Achmad Syah Prayogi Sigalingging. Bergerak dibidang kontraktor untuk terkenal seperti;

- 1) Alat/peralatan/suku cadang : Tulis dan barang cetakan,
- 2) Alat/peralatan/suku cadang : Kantor dan pergudangan,
- 3) Alat/peralatan/suku cadang : Mekanikal dan elektrikal/listrik,
- 4) Alat/peralatan/suku cadang : Keselamatan kerja dan pemadam kebakaran,
- 5) Pestisida dan obat pertanian,
- 6) Pipa katup sambungan dan packing
- 7) Alat/peralatan/suku cadang : Konstruksi (kompresor, generator dan lain-lain bahan bangunan dan logam)
- 8) Alat/peralatan : perlengkapan listrik
- 9) Gardu induk dan gardu distribusi
- 10) Bahan kimia lainnya
- 11) Penyewa alat angkutan darat
- 12) Jasa penyewaan berat

B. Deskriptif Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Anugerah Tambok Bolon. Dalam Penelitian penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 7 pernyataan untuk variabel (X1), 6 pertanyaan untuk variabel (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel (Y), dimana yang menjadi variabel X1, adalah pengembangan sumber daya manusia, yang menjadi variabel X2 adalah Lingkungan Kinerja, dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebar ini diberikan kepada 60 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sugiono : Sugiono (2012:133) (diolah)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Lingkungan Kinerja (X2), Kinerja Karyawan (Y).

1. Identitas Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	35	58,3	58,3	58,3
	Wanita	25	41,7	41,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, terdiri dari 35 orang pria atau sebesar 58,3% dan 25 orang wanita atau sebesar 41,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 58,3% karyawan pada PT. Anugerah Tambok Bolon adalah pria.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	7	11,7	11,7	11,7
	31-40	19	31,7	31,7	43,3
	41-50	24	40,0	40,0	83,3
	51	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat responden berusia 20-30 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 11,67%, responden berusia 31-40 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 31,67,2%, responden berusia 41-50

tahun sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 40,00%, responden berusia 51 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 16,67%, dan responden berusia 41-50 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 40,00%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTA	27	45,0	45,0	45,0
DIII / D4	11	18,3	18,3	63,3
Valid S1	18	30,0	30,0	93,3
S2	4	6,7	6,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 60 responden pada PT. Anugerah Tambok Bolon, mayoritas karyawan memiliki latar belakang pendidikan Strata-2 (S2) sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 6,7%, dan responden dengan pendidikan Strata-1 (S1) sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 30,0%, responden dengan pendidikan D-III / D4 sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 18,3%, responden dengan pendidikan SLTA sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 45,0%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai pengembangan sumber daya manusia pada PT. Anugerah Tambok

Bolon adalah sebagai berikut :

a) Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Tabel 4.5

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	3,3	3,3	3,3
Valid Setuju	23	38,3	38,3	41,7
Valid Sangat Setuju	35	58,3	58,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat jawaban responden pada pernyataan “Karyawan yang berminat mengikuti program pengembangan pendidikan akan memiliki kinerja yang baik” responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 dengan persentase 58,3%.

Tabel 4.6

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	11,7	11,7	11,7
Valid Setuju	21	35,0	35,0	46,7
Valid Sangat Setuju	32	53,3	53,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diihat jawaban responden pada pernyataan “Diklat karyawan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan” responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 dengan persentase 53,3%

Tabel 4.7
x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Kurang Setuju	2	3,3	3,3	3,3
Setuju	16	26,7	26,7	30,0
Sangat Setuju	42	70,0	70,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat jawaban responden pada pernyataan “Pelatihan dapat meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan untu mengejar target perusahaan” responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 dengan persentase 70,0%

Tabel 4.8
x1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Kurang Setuju	5	8,3	8,3	8,3
Setuju	24	40,0	40,0	48,3
Sangat Setuju	31	51,7	51,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat jawaban responden pada pernyataan “Dengan mengikuti pelatihan, karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja” responden menjawab sangat setuju 31 dengan persentasi sebesar 51,7%

Tabel 4.9
x1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Kurang Setuju	4	6,7	6,7	6,7
Setuju	24	40,0	40,0	46,7
Sangat Setuju	32	53,3	53,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat jawaban responden pada pernyataan “Kemampuan instruktur pelatihan sangat mudah di pahami” responden menjawab sangat setuju 32 dengan persentasi sebesar 53,3%

Tabel 4.10

x1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	11,7	11,7	11,7
Valid Setuju	21	35,0	35,0	46,7
Valid Sangat Setuju	32	53,3	53,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat jawaban responden pada pernyataan “Prestasi kerja karyawan sangat diperlukan untuk promosi jabatan” responden menjawab sangat setuju 32 dengan persentasi sebesar 53,3%

Tabel 4.11

x1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	11,7	11,7	11,7
Valid Setuju	17	28,3	28,3	40,0
Valid Sangat Setuju	36	60,0	60,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat jawaban responden pada pernyataan “Karyawan yang meningkatkan kreativitas, keahlian dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat di promosikan oleh pimpinan” responden menjawab sangat setuju 36 dengan persentasi sebesar 60,0% .

b) Lingkungan Kinerja (X2)

Tabel 4.12
x2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	6,7	6,7
	Setuju	27	45,0	51,7
	Sangat Setuju	29	48,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat jawaban responden pada pernyataan “Tersedia peralatan kerja yang lengkap didalam kantor” responden menjawab sangat setuju 29 dengan persentasi sebesar 48,3%

Tabel 4.13
x2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	6,7	6,7
	Setuju	26	43,3	50,0
	Sangat Setuju	30	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat jawaban responden pada pernyataan “Ruangan yang disediakan kantor cukup luas untuk melakukan pekerjaan karyawan” responden menjawab sangat setuju 30 dengan persentasi sebesar 50,0%

Tabel 4.14**x2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	8,3	8,3	8,3
Valid Setuju	25	41,7	41,7	50,0
Valid Sangat Setuju	30	50,0	50,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dilihat jawaban responden pada pernyataan “Suara bising dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja” responden menjawab sangat setuju 30 dengan persentasi sebesar 50,0%

Tabel 4.15**x2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	9	15,0	15,0	15,0
Valid Setuju	17	28,3	28,3	43,3
Valid Sangat Setuju	34	56,7	56,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat jawaban responden pada pernyataan “Komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja akan memudahkan segala pekerjaan” responden menjawab sangat setuju 34 dengan persentasi sebesar 56,7%

Tabel 4.16**x2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	10,0	10,0	10,0
Valid Setuju	22	36,7	36,7	46,7
Valid Sangat Setuju	32	53,3	53,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dilihat jawaban responden pada pernyataan “Kerjasama yang baik dengan rekan kerja akan mempermudah segala urusan pekerjaan” responden menjawab sangat setuju 32 dengan persentasi sebesar 53,3%

Tabel 4.17**x2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	11,7	11,7	11,7
Valid Setuju	20	33,3	33,3	45,0
Valid Sangat Setuju	33	55,0	55,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dilihat jawaban responden pada pernyataan “Terjalannya kepercayaan dengan baik di dalam kantor” responden menjawab sangat setuju 33 dengan persentasi sebesar 55,0%.

c) Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.18

y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	6,7	6,7	6,7
Valid Setuju	20	33,3	33,3	40,0
Valid Sangat Setuju	36	60,0	60,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat dilihat jawaban responden pada pernyataan “Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan standart kualitas perusahaan” responden menjawab sangat setuju 36 dengan persentasi sebesar 60,0%

Tabel 4.19

y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	5,0	5,0	5,0
Valid Setuju	24	40,0	40,0	45,0
Valid Sangat Setuju	33	55,0	55,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat dilihat jawaban responden pada pernyataan “Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan” responden menjawab sangat setuju 33 dengan persentasi sebesar 55,0%

Tabel 4.20

y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	10,0	10,0
	Setuju	24	40,0	50,0
	Sangat Setuju	30	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat dilihat jawaban responden pada pernyataan “Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi” responden menjawab sangat setuju 33 dengan persentasi sebesar 55,0%

Tabel 4.21

y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,7	1,7
	Kurang Setuju	1	1,7	3,3
	Setuju	18	30,0	33,3
	Sangat Setuju	40	66,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat dilihat jawaban responden pada pernyataan “Karyawan dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan baru yang di ambil dari perusahaan” responden menjawab sangat setuju 40 dengan persentasi sebesar 66,7%

Tabel 4.22

y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	3	5,0	5,0	5,0
Setuju	22	36,7	36,7	41,7
Sangat Setuju	35	58,3	58,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat dilihat jawaban responden pada pernyataan “Karyawan tidak menunda atas pekerjaan yang diberikan” responden menjawab sangat setuju 55 dengan persentasi sebesar 58,3%

Tabel 4.23

y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	3	5,0	5,0	5,0
Setuju	26	43,3	43,3	48,3
Sangat Setuju	31	51,7	51,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat dilihat jawaban responden pada pernyataan “Karyawan mampu dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” responden menjawab sangat setuju 31 dengan persentasi sebesar 51,7%

Tabel 4.24

y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	5,0	5,0	5,0
Valid Setuju	21	35,0	35,0	40,0
Valid Sangat Setuju	36	60,0	60,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dapat dilihat jawaban responden pada pernyataan “Keakrutan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan yang karyawan banggakan diri” responden menjawab sangat setuju 36 dengan persentasi sebesar 60,0%

Tabel 4.25

y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,7	1,7	1,7
Valid Kurang Setuju	3	5,0	5,0	6,7
Valid Setuju	21	35,0	35,0	41,7
Valid Sangat Setuju	35	58,3	58,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat dilihat jawaban responden pada pernyataan “Karyawan telah mampu dalam mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga hasilnya memuaskan” responden menjawab sangat setuju 35 dengan persentasi sebesar 58,3%

Tabel 4.26

y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	8,3	8,3
	Setuju	22	36,7	45,0
	Sangat Setuju	33	55,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.26 diatas dapat dilihat jawaban responden pada pernyataan “Karyawan mampu saling menghargai satu sama lain dalam bekerja” responden menjawab sangat setuju 33 dengan persentasi sebesar 55,0%

Tabel 4.27

y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	13,3	13,3
	Setuju	16	26,7	40,0
	Sangat Setuju	36	60,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat dilihat jawaban responden pada pernyataan “Terdapat kerjasama yang baik antar karyawan dengan rekan sekerja mereka didalam perusahaan” responden menjawab sangat setuju 36 dengan persentasi sebesar 60,0%.

3. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas instrumen adalah program komputer statistical program for social scienss instrumen (SPSS) yang terdiri dari uji validitas. Dari 7 item pernyataan dari variabel (X1), 6 item variabel

(X2), dan item 10 pernyataan (Y) yang di jawab dan dari sampel sebanyak 60 seluruh karyawan PT. Anugerah Tambok Bolon Apabila validitas setiap pernyataan > 0.05 , maka butir pernyataan dianggap valid. Untuk lebih jelasnya akan kita lihat pada tabel item total statistic pada tabel 4.28 sebagai berikut:

Tabel 4.28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	98,4667	50,762	,318	,856
x1.2	98,6000	48,108	,523	,849
x1.3	98,3500	49,723	,475	,852
x1.4	98,5833	50,010	,351	,855
x1.5	98,5500	49,303	,451	,852
x1.6	98,6000	48,108	,523	,849
x1.7	98,5333	48,389	,489	,851
x2.1	98,6000	48,414	,563	,848
x2.2	98,5833	49,603	,418	,853
x2.3	98,6000	50,515	,296	,857
x2.4	98,6000	49,058	,387	,855
x2.5	98,5833	49,230	,419	,853
x2.6	98,5833	48,620	,466	,851
y.1	98,4833	49,915	,379	,854
y.2	98,5167	50,118	,375	,855
y.3	98,6167	50,715	,260	,859
y.4	98,4000	50,617	,304	,857
y.5	98,4833	50,118	,376	,854
y.6	98,5500	50,014	,389	,854
y.7	98,4667	48,321	,601	,847
y.8	98,5167	50,288	,302	,857
y.9	98,5500	48,896	,476	,851
y.10	98,5500	47,269	,588	,847

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel 4.28 diketahui nilai *coefficient correlate product moment* dengan skor masing – masing butir pernyataan seperti terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, didapat semua nilai *coefficient* melebihi angka

0,05. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan dan skor yang didapat adalah *valid* (sah), sedangkan kevalidan dari data sendiri berdasarkan jumlah n (responden) pada derajat kebebasannya f_{tabel} ($df = n.k$) harus lebih kecil dari 0,05, setelah dilihat pada f_{tabel} didapat bahwa r pada $df = 60-3 = 57 = 0,256 < 0,05$. Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan *output* yang ada bahwa ke semua butir pernyataan mempunyai nilai *item – total correlation* lebih besar dari 0,05 dan derajat kebebasannya $< 0,05$, dengan demikian bahwa konstruk pernyataan yang diajukan dapat dinyatakan valid.

b) Uji Reabilitas

Selanjutnya butir yang instrument yang menyatakan valid diatas dapat di uji reabilitasnya dengan menggunakan Cronbach Alpha. Jika nilai koefisien reabilitas (Cronbach Alpha) $> 0,6$ maka instrument memiliki reabilitas yang baik atau dengan kata lain instrument adalah realibel atau terpecaya.

Tabel 4.29
Hasil Uji Reabilitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,662	7

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Tabel 4.30
Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,609	6

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Tabel 4.31
Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,672	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji reabilitas menunjukkan tingkat reliabel penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha dimana nilainya lebih $> 0,6$.

4. Pengujian Asumsi Klasik

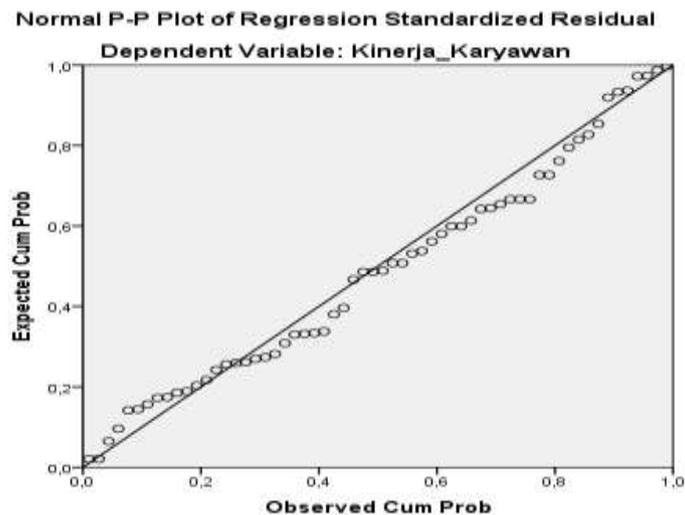
Hasil pengolahan data SPSS tentang Analisis faktor – faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan maka dapat dilihat dengan menggunakan uji asumsi klasik yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

1) **Hasil Uji Normalitas dengan *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual***

Jika titik masih menyebar disekitar garis diagonal, maka data telah berdistribusi normal. Sebaliknya, jika titik tidak menyebar disekitar garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal.



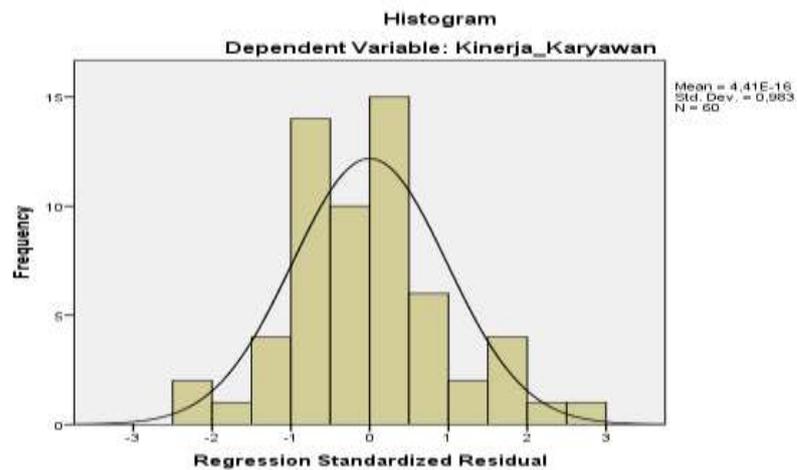
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Gambar 4.2
Uji Normalitas dengan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Pada Gambar 4.2 terlihat titik-titik menyebar mengikuti data sepanjang garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

2) Hasil Uji Normalitas dengan Histogram

Jika bentuk grafik tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, maka menunjukkan bahwa variabel berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila bentuk grafik melenceng ke kiri atau ke kanan, maka menunjukkan bahwa variabel tidak berdistribusi normal



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas Dengan Histogram

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat dilihat grafik histogram, sehingga dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

3) Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Jika Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ 0,05 maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika Asymp. Sig. (2-tailed) $<$ 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.32
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,71517581
	Absolute	,097
Most Extreme Differences	Positive	,097
	Negative	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		,754
Asymp. Sig. (2-tailed)		,620

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

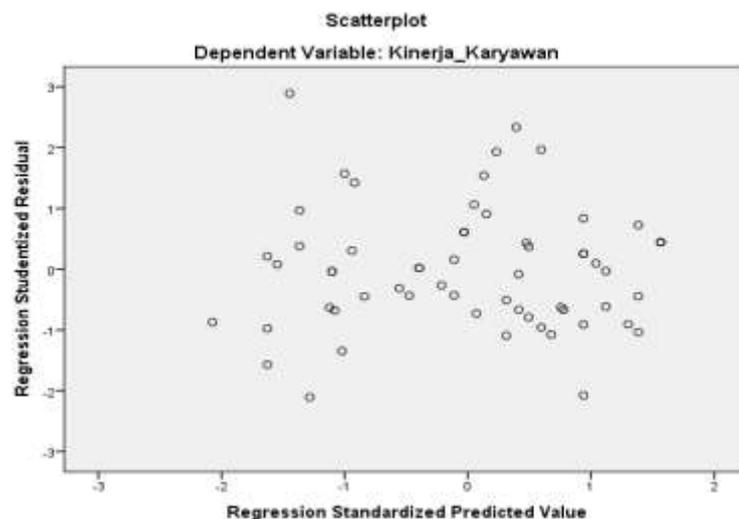
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Pada Tabel 4.32 dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0.620 > 0.05$ yang artinya lebih besar dari nilai signifikansi (0,05) dengan kata lain setiap variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2017 : 134), Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Rusiadi (2017 : 157) Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

1) Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatter Plot*



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Gambar 4.4
Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.4 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Santoso Rusiadi (2017:154), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Dalam penelitian ini uji multikolienaritas menggunakan *Tolerance* dan VIF (*Varians Inflation Factor*).

1. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terdapat korelasi antara salah satu variabel independen lainnya atau terjadi multikolienaritas.
2. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi korelasi antara salah satu variabel independen lainnya atau tidak terjadi multikolienaritas.

Tabel 4.33
Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9,771	2,984		3,275	,002		
	Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia	,708	,113	,572	6,259	,000	,606	1,649
	Lingkungan_Kerja	,490	,125	,358	3,918	,000	,606	1,649

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Pada Tabel 4.33 memperlihatkan semua nilai variabel bebas memiliki *Tolerance Value* > 0,10 atau VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antara beberapa variabel bebas yang terdiri dari Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Yang nantinya akan berguna untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif dari faktor-faktor tersebut. Dengan model persamaan yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.34 berikut ini:

Tabel. 4.34
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,771	2,984		3,275	,002
	Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia	,708	,113	,572	6,259	,000
	Lingkungan_Kerja	,490	,125	,358	3,918	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.34 kolom (*Unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,771 + 0.708X_1 + 0.490X_2$$

Pada persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 9.771. Dimana jika variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) = 0, maka Kinerja Pegawai akan sebesar 9.771
2. Koefisien Regresi b₁ (X1) = 0.708 menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga apabila Pengembangan Sumber Daya Manusia dinaikkan sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0.708
3. Koefisien Regresi b₂ (X2) = 0.490 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga apabila Lingkungan Kerja dinaikkan sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0.490

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (Uji-F). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut dengan rumus sebagai berikut:

$$df (\text{Pembilang}) = k-1$$

$$df (\text{Penyebut}) = n-k$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel penelitian

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 60 dan jumlah keseluruhan variabel (k) 3 sehingga diperoleh:

$$1. df (\text{pembilang}) = k-1 = 3-1 = 2$$

$$2. df (\text{penyebut}) = n-k = 60-3 = 57$$

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows*, kemudian akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ ($2:57$) = 3,160 dengan kriteria uji sebagai berikut:

$$1. H_0 \text{ diterima jika } F_{hitung} < F_{tabel} \text{ pada } \alpha = 5\%$$

$$2. H_0 \text{ ditolak jika } F_{hitung} > F_{tabel} \text{ pada } \alpha = 5\%$$

Tabel 4.35
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	428,365	2	214,183	70,338	,000 ^b
	Residual	173,568	57	3,045		
	Total	601,933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.35 hasil uji F_{hitung} menunjukkan nilai $F_{hitung} = 70,338$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai $F_{tabel} = 3,160$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($70,338 > 3,160$) dan tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel *dependent* yaitu Kinerja Pegawai (Y) secara parsial. Uji-t memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,05, jika tingkat signifikansi t berada dibawah 0,05 maka variabel *independent* secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*. Apabila t_{hitung} menunjukkan nilai lebih besar dibandingkan t_{tabel} , maka koefisien regresi variabel *independent* adalah signifikan.

t_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas = $n-k$

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel yang digunakan

df = derajat bebas = $n-k = 60-3 = 57$

maka nilai t_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = 57 adalah 1,672

Hasil pengolahan dari Uji-t dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.36
Hasil Signifikan Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,771	2,984		3,275	,002
	Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia	,708	,113	,572	6,259	,000
	Lingkungan_Kerja	,490	,125	,358	3,918	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.36 maka model persamaan sub strukturnya sebagai berikut:

$$Y = 9.771 + 0.708X_1 + 0.490X_2 + e$$

Dengan demikian pengaruh setiap variabel secara parsial sebagai berikut:

1. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0.000 < 0.05$) dan nilai t_{hitung} (6,259) > nilai t_{tabel} (1.672) artinya jika variabel Pengembangan Sumber Daya meningkat, maka Kinerja Pegawai akan meningkat.
2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0.000 <$

0.05) dan nilai t_{hitung} (3.918) > nilai t_{tabel} (1.672) artinya jika variabel Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan bertujuan untuk mengetahui signifikan variabel. Koefisien determinan melihat seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Koefisien determinan berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), $0 < R^2 < 1$. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.37
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844 ^a	,712	,702	1,74501

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Tabel 4.37 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.844 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan Kinerja Pegawai (variabel *dependent*) dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja (variabel *independent*) mempunyai hubungan yang erat yaitu sebesar 84,4%. Besarnya pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.702, artinya variable Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 70,2% dan sisanya sebesar 29,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

7. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan pengujian secara simultan diperoleh hasil bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja secara simultan atau serempak signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil F_{hitung} (70,338) > F_{tabel} (3,160) dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Berdasarkan pengujian secara parsial diperoleh hasil bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh dominan juga positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Rachmawati (2013:110) pengembangan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan pengorganisasian.

Berdasarkan uraian tersebut, bahwa pengembangan pegawai adalah untuk kepentingan jangka panjang dan merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia juga merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang

bersangkutan. Dengan adanya perkembangan dan pertumbuhan organisasi mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang handal.

Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan organisasi dapat diperoleh melalui program perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir. Perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja pegawai yang terbaik sehingga dapat memberikan peningkatan produktivitas pada organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir akan mendukung peningkatan kinerja pegawai. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi dan perkembangan regulasi dalam dunia kerja merupakan sasaran dari perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir karyawan, sehingga karyawan memiliki kinerja lebih baik dalam menjalankan tugas-tugasnya. Program perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikutitahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik.

Dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia, pegawai harus selalu memfokuskan segala daya dan kemampuan pada tujuan yang ingin dicapai. Menurut Gouzali (2010:496) pengembangan merupakan kegiatan yang harus di laksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knwoledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan ketentuan pekerjaan yang mereka

lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka dapat diharapkan memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2009:18) bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Sikap karyawan yang baik terhadap karyawan lainnya memberikan pengaruh yang sangat baik didalam lingkungan perusahaan.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kenyamanan yang akan dirasakan seluruh karyawan pada saat berada di lingkungan kerja. Sikap yang baik antar karyawan menciptakan suasana nyaman antar karyawan sehingga kerja sama tim akan meningkat. Kerja sama tim meliputi serangkaian aktivitas sinergi yang dilakukan oleh seluruh karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya kerja sama yang baik antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan akan sangat baik. Ini merupakan salah satu peran lingkungan kerja yang sangat penting

didalam perusahaan khususnya sikap yang baik antar karyawan.

Sikap yang baik kepada karyawan lain secara tidak langsung memberikan kenyamanan didalam lingkungan kerja. Apabila karyawan telah mendapatkan kenyamanan didalam lingkungan kerja, maka ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan akan baik dan nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Nitisemito (2010:104) bahwa salah satu usaha meningkatkan Kinerja Pegawai, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, dengan adanya tugas atau tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan, maka seorang karyawan harus menjalankan tanggungjawab sesuai dengan prosedur yang ada. Dengan begitu, kinerja di sebuah perusahaan akan semakin meningkat serta membaik.

Sedangkan menurut Rivai (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi konsentrasi karyawan menjadi lebih baik dalam bekerja sehingga kinerja akan baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi konsentrasi karyawan menjadi buruk dalam bekerja sehingga kinerja akan menurun. Maka dari lingkungan mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai itu sendiri.

3. Pembahasan Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013:21) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil pekerjaan responden selesai tepat waktu dan optimal. Responden banyak yang bekerja mencapai target dan mengoptimalkan jam-jam kerja. Pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan tentunya akan sangat berdampak baik terhadap kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan tentunya menjadi salah satu peranan penting mengukur Kinerja Pegawai yang nantinya akan berdampak terhadap ketercapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, tingkat keoptimalan juga berperan penting terhadap Kinerja Pegawai. Pekerjaan yang optimal merupakan kombinasi dari efektivitas serta efisiensi waktu yang dipergunakan oleh karyawan. Dengan adanya pemanfaatan waktu yang baik dalam bekerja, maka pekerjaan akan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan serta menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan maupun yang diharapkan oleh perusahaan. Semakin baik karyawan dalam mempergunakan waktu, maka ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya, penggunaan waktu yang buruk akan mengakibatkan ketepatan waktu penyelesaian tugas yang buruk pula. Hal ini tentunya akan mengakibatkan kinerja tidak optimal sehingga akan berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hasil uji F_{hitung} menunjukkan nilai $F_{hitung} = 70,338$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai $F_{tabel} = 3,160$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($70,338 > 3,160$) dan tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.
2. Berdasarkan perhitungan koefisien determinan (R^2) menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.844 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan Kinerja Pegawai (variabel *dependent*) dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja (variabel *independent*) mempunyai hubungan yang erat yaitu sebesar 84,4%. Besarnya pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.702, artinya variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 70,2% dan sisanya sebesar 29,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai berikut :

1. Disarankan pada PT. Anugerah Tambok Bolon untuk memberikan kesempatan yang sama besarnya bagi setiap karyawan yang memiliki potensi untuk mengembangkan karirnya dalam organisasi. Pihak manajemen dapat memberikan dukungan dalam bentuk pemberian pendidikan maupun pelatihan kerja yang berhubungan dengan pekerjaan maupun tanggung jawab masing-masing karyawan.
2. Disarankan Untuk dapat memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman oleh sebagian karyawan, seperti faktor kerapian ruangan kerja, dimana dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa ruangan kerja mereka kurang nyaman dikarenakan banyaknya berkas berkas yang berserakan, selanjutnya luas ruangan kerja yang dianggap kurang memadai oleh beberapa karyawan, hal ini tentu dapat mempengaruhi kualitas kerja dikarenakan akan memunculkan peluang terjadinya konflik antar karyawan didalam bekerja, dimana hal tersebut tentunya akan menjadi kendala atas kenyamanan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darma, S. (2015). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Belajar.
- Fahmi. (2013). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFEE.
- Fathoni, A. (2016). *Orgganisassi dan Manajemen Sumber Dayamanusia*. Jakarta: PT. Abdi Mahasatya.
- Gardoso, G. F. (2013). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yokyakarta: Andi.
- Hasibuan, M. S. ((2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2010). *Riset manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Gramedia Pustaka.
- Ivancevish, G. J. (2012). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Kadarisman, D. M. (2014). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. jakarta: Rajawali.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Cetakan Pertama Rosda.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prof.DR.Sugiono. (2014). *Statitika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Richard. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Rusiadi, N Subinarto dan R. Hidayat. (2017). *Metode Penelitian. Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep , Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, dan Lisrel*. Medan: USU Press
- Rivai. (2014). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Rivai, & V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya manusia dan Produktivitas kerja*. Yokyakarta: Graha Ilmu.
- Solihin, I. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Stephans, R. (2012). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Stephen, R. (2011). *Organizational behavior, Consepts, Controversies, Application*. Jakarta: Prentice Hall International. Sumatmadja. (2012). *Lingkungan Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Wungkana, W. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. TELKOM MANADO.
- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.
- Ananda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 102-113.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.
- Aulia, R. (2011). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen Jawa*. skripsi: Fakultas Ekonomi. skripsi Fakultas Ekonomi, 1-117.
- Dewi, S. K. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Ristiana, N. &. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap*. Skripsi Universitas Diponegoro Jawa Tengah.
- Siregar, S. (2009). *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada dinas perhubungan kota medan)*. Skripsi Fakultas FISIP Universitas Sumatra Utara.
- Wahyuni, I. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan pusat pengembangan sumber daya manusia apratur perhubunagn bogor*. Skripsi Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ekonomi Ahmad Dahlan Jakarta.
- Diah, Rusminingsi. (2011). *Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karwayan Pt.Cakra Guna Cipta Malang*. Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan Malang, 22-39.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*.

Semarang: Universitas Diponegoro.

- H. Sonny Hersona, D. M. (2012). *Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang*. skripsi.
- Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857
- Paseng, M. S. (2013). *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Pt asuransi jasa indonesia Di makassar*. skripsi, 1-85.
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Masirete, I. M. (2011). *Pengaruh Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Menui Kepulauan Kabupaten Morowali*. ekomen, 1693-9131.
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.

- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Journal Homepage: [Http://Ijmr. Net. In](http://ijmr.net), 7(08).
- Salmah, N. N. (2012)). *Pengaruh program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan pada pt. Muba electric power sekayu*. Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akuntansi (Jenius), 278-290.
- Setiawan, A. & Pratama, S.(2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jumant*, 11(1), 19-34.
- Suryani, T. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang*. Skripsi.
- Kalangi, R. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara*. LPPM Bidang EkoSosBudKum, 1-18.
- Wakhyuni, E. (2018, October). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. In International Conference of ASEAN Perspective and Policy (ICAP) (Vol. 1, No. 1, pp. 251-257).
- Wakhyuni, E. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitha Sarana Niaga. *Jumant*, 11(1), 271-278.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. (2018). The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Yunus, T. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Panin (Persero) Tbk. Cabang Kendari*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Halu Oleo Kendari.