

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMOBILE
FINANCE INDONESIA MAKASSAR**

SKRIPSI



RISKA

105721113520

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMOBILE
FINANCE INDONESIA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**RISKA
105721113520**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
dan Bisnis pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEBAHAN

MOTTO

**“Kuliah sambil kerja mungkin berat, tetapi ketika kamu melihat hasilnya,
semua usaha dan pengorbanan akan terasa berharga”**



PERSEMBAHAN

**“Skripsi ini ku persembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta sebagai
tanda terima kasih atas segala pengorbanan dan doa tiada henti.
Dengan orang-orang yang saya sayangi”**

PESAN DAN KESAN

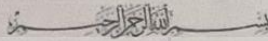
Banyak hal menyenangkan yang aku dapatkan ketika berkuliah di kampus ini. Teman-teman yang baik, dosen yang sangat membimbing, dan pastinya ilmu serta pengalaman yang tidak tergantikan.

Semoga walaupun aku sudah lulus dari kampus ini, namun pihak kampus juga masih memberikan ruang bagi para alumni untuk berkarier dan menuangkan kompetensinya di universitas.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar
Nama Mahasiswa : Riska
NIM : 105721113520
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 30 Agustus 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Agustus 2024

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. M. Yusuf Alifan Rendra Anggoro KR.S.E., M.M
NIDN. 0906039301

Warda, S.E., M.M
NIDN. 0927039003

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM. 651507

Nasrullah, SE., M.M
NBM. 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Riska, Nim :105721113520, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0042/SK-Y/61201/091004/2024M, Tanggal 25 Safar 1446 H/ 30 Agustus 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Safar 1446 H
30 Agustus 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr.Ir.H. Abd.Rakhim Nanda,S.T.,M.T., IPU
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, SE.,M. ACC
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
2. Nasrullah,S.E., M.M
3. Abdul Muttalib, S.E.,M.M
4. Dr.M.Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E.,M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NEM. 651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972
Makassar

HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Riska
Stambuk : 105721113520
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia
Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:
**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya
sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia
menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 30 Agustus 2024

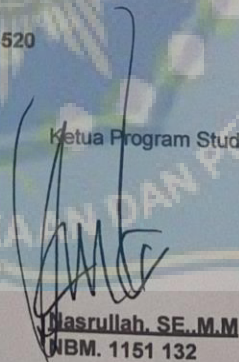
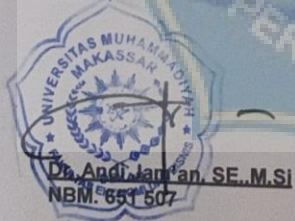
Yang Membuat Pernyataan,



Diketahui Oleh,

Dekan,

Ketua Program Studi Manajemen,



**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Riska
NIM : 105721113520
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 30 Agustus 2024

Yang Membuat Pernyataan,


MEPERAI
TEMPEL
Riska
105721113520

ABSTRAK

RISKA, 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh: M.Yusuf Alfian Renra Anggoro dan Warda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar yang berjumlah 79 orang sedangkan sampel yang ditetapkan berjumlah 79 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik Kuisisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS versi 24.00. Hasil penelitian yang didapat penulis adalah menunjukkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable lingkungan kerja sebesar 7,907 di peroleh t tabel 1,992 dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 8,550), di peroleh t tabel 1,992 maka 3.

Secara simultan lingkungan kerja dan komunikasi nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassa

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

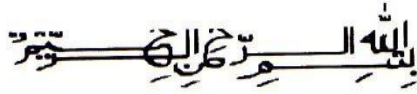
ABSTRACT

RISKA, 2024. *The Influence of the Work Environment and Communication on Employee Performance at PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar. Thesis, Management Department, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: M.Yusuf Alfian Renra Anggoro and Warda*

This research aims to determine and analyze the influence of communication on employee performance, to determine and analyze the influence of the work environment on employee performance, and to determine and analyze the influence of communication and the work environment on employee performance at PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study were employees at PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar numbered 79 people, while the sample determined was 79 people using a saturated sample. The data collection technique in this research uses a questionnaire technique. Data analysis techniques in this research use the Classical Assumption Test, Multiple Regression, Hypothesis Testing (t Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this research used the SPSS software program version 24.00. The research results obtained by the author show that partially communication has a significant influence on employee performance. Partially, the work environment has a significant influence on employee performance. Simultaneously, communication and the work environment have a significant influence on employee performance at the Community and Village Empowerment Service of North Sumatra Province.

Keywords: *Communication, Work Environment and Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah Swtt atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Ayahanda Alm. Mansyur dan Ibunda Singara yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus di setiap sholatnya. Dan Terima kasih juga kepada Suami Saya Tercinta Yang sudah memberikan Semangat untuk bisa Sampe dititik ini dan tak lupa pula saya ucapkan terima kasih saudara-saudara tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Kepada Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Dr. H. Andi Jam,an SE, MSi** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Nasrullah. SE., M.M** selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Dr.M.Yusuf Alfian Renra Anggoro,S.E.,M.M** selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu **Warda, S.E., M.E** selaku pembimbing II yang telah berkenan membimbing dan membantu dalam penyusunan Skripsi Hingga Ujian Skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah dan banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti proses perkuliahan hingga akhir.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassa.
8. Bapak dan Ibu pegawai di Kantor PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar terima kasih telah memberi izin untuk meneliti di tempat
9. Teruntuk sahabat saya, Nunu, Khusnul dan yang bersangkutan terimakasih telah mendengarkan cerita saya dan selalu mendengar keluh kesahnya Riska di saat proses menyusun skripsi ini terima kasih atas segalanya.

10. Teruntuk bapak yang di atas sana, ini semua berkat bapak yang telah mendorong Riska ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi walaupun bapak sudah meninggalkan Riska sejak masih duduk di semester 2 tapi itu tidak membuatku putus asa, kepergian bapak aku bisa lebih mandiri dari sebelumnya, banyak kisah yang telah ku lewati saat kuliah sambil kerja dan aku yakin bapak bangga melihat Riska di atas sana, Teruntuk mama tercinta terima kasih untuk segala-galanya, panjang umurnya ya mamaku.

11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tuliskan satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fi Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum

Warahmatullahi wabarakatuh.

Makassar, 2024

Riska

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian	5
II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Konsep Lingkungan Kerja.....	6
B. Komunikasi.....	11
C. Pengertian Kinerja	17
D. Penelitian Terdahulu.....	34
E. Kerangka Konsep.....	36
F. Hipotesis.....	37
III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	38
B. Lokasi dan waktu Penelitian	38
C. Jenis dan Sumber Data	38
D. Populasi dan Sampel Penelitian	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Teknik Analisis Data	41
G. Uji Asumsi Klasik	42

H. Uji Hipotesis.....	44
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	45
B. Hasil Penelitian	57
C. Pembahasan.....	75
BAB IV. KESIMPULAN DAN SARAN	79
A. Kesimpulan	79
B. saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu.....	34
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	57
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
4.4	Kriteria Jawaban Responden	59
4.5	Skor Kuesioner Untuk Variabel Kinerja Karyawan	60
4.6	Skor Kuesioner Untuk Variabel Lingkungan Kerja	61
4.7	Skor Kuesioner Untuk Variabel Komunikasi	63
4.8	Hasil Uji Validitas	65
4.9	Hasil Uji Reliabilitas	66
4.10	Hasil Uji Multikolinearitas	68
4.11	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	70
4.12	Hasil Uji t (Uji Parsial)	72
4.13	Hasil Koefisien Determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1	Kerangka Konsep	36
4.1	Struktur Organisasi PT. indomobil Fiannce Makassar ...	49
4.2	Hasil Uji Normalitas	67
4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	70



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Kuesioner Penelitian.....	51
2	Tabulasi Data	91
3	Lampiran Output Spss	97
4	Dokumentasi	116
5	Persuratan	117



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mangatur karyawan yang memiliki kinerja yang kurang sesuai dengan tingkat yang diharapkan bukan merupakan hal yang mudah bahkan untuk seorang supervisor yang paling berpengalaman sekalipun. Tidak seorang pun yang suka melakukan percakapan yang sulit dengan stafnya, atau kehilangan waktu yang berharga dan menggunakan sumber daya untuk fokus pada manajemen mikro pada karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar (Rahayu, 2019). Kenyataannya adalah bahwa anda akan mengalami kehilangan lebih banyak waktu dan sumber daya jika tidak menggunakan waktu anda untuk menyelesaikan dan berusaha meningkatkan kinerja yang kurang baik. Dengan mengabaikan permasalahan di tempat kerja akan menyebabkan tambahan biaya dalam hal semangat karyawan, pelanggan, klien, dan pendapatan (Wibowo, 2020).

Kondisi kerja yang mendukung diartikan sebagai kepedulian karyawan akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik, mereka cenderung lebih menyukai lingkungan fisik yang aman dan nyaman. Temperatur, cahaya, derau dan faktor-faktor lingkungan lainnya, seharusnya tidak terlalu ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit) seperti misalnya terlalu panas, terlalu remang-remang. Secara umum kondisi lingkungan biasanya tidak terlalu berpengaruh terhadap kepuasan kerja selama tidak benar-benar buruk (Martono & Aspiyah, 2021).

Dalam proses penanganan permasalahan kinerja yang dihadapi, tidak

boleh mengabaikan permasalahan kinerja yang kurang baik. Permasalahan tempat kerja tidak akan berakhir dan faktanya akan menjadi lebih buruk jika tidak diselesaikan secepatnya. Pendekatan percakapan dengan karyawan mengenai kinerja mereka yang kurang baik dengan cara negatif, merendahkan, atau defensif. Mencoba menutupi dengan hal yang menyenangkan yang kemungkinan besar akan menjadi percakapan yang sulit. Lebih spesifik mengenai kinerja karyawan yang menjadi permasalahan. Termasuk jelas dalam hal bagaimana kinerja mereka telah berpengaruh terhadap pekerjaan yang lainnya, atau mempengaruhi pelanggan atau klien. Hanya mengatakan “pada” karyawan anda tapi berikan mereka peluang untuk berbagi dengan anda apa yang menjadi permasalahan mereka dan bagaimana mereka bisa meningkatkan kinerja mereka. Melakukan percakapan personal atau rahasia dengan karyawan anda dimana orang lain dapat mendengar (Sadat, 2019).

Lingkungan kerja, komunikasi juga berperan penting dalam sebuah organisasi. Komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain, sehingga komunikasi perlu diperhatikan bagi perusahaan agar menjaga hubungan antar karyawan. Perusahaan harusnya mengupayakan agar karyawannya selalu melakukan komunikasi yang baik, baik di dalam maupun di luar perusahaan.

Bantu karyawan untuk memberikan gambaran bagaimana cara meningkatkan kinerja mereka dengan memberikan tujuan yang jelas dan terukur dalam pelatihan dan pendampingan Proaktif dan melakukan proses yang diperlukan untuk melakukan identifikasi dan pencegahan terhadap permasalahan sebelum hal tersebut terjadi di lingkungan kerja. Duduk

bersama dengan karyawan dengan jadwal yang teratur ketika mereka mengalami penurunan kinerja atau tidak membiarkan mereka mengetahui apa yang mereka lakukan sepanjang tahun. Aturlah proses review resmi, minimal per tahun. Lakukan pemeriksaan mingguan, dwi-mingguan, atau bulanan untuk karyawan mendapatkan informasi apa yang mereka lakukan dan untuk membahas tantangan yang ada yang mungkin dihadapi oleh karyawan, atau memberikan pelatihan tambahan yang mungkin mereka perlukan (Rofi, 2019).

Setelah peneliti melakukan pra-survey dan observasi terhadap Karyawan Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar terlihat fenomena masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan menurun disebabkan oleh kurangnya komunikasi karyawan dalam pengerjaan laporan yang diberikan menyebabkan tertundanya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat pada hari itu juga. Tingkat absensi yang masih tinggi dan kurangnya kredibilitas pimpinan mengakibatkan informasi dan tugas yang sudah disampaikan tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkannya. Selain itu, strategi komunikasi pada Karyawan Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar adalah mengadakan rapat mingguan dan bulanan, adanya karyawan tidak menghadiri rapat yang mengakibatkan informasi pekerjaan dan laporan mereka tidak tersampaikan dengan baik dan pekerjaan menjadi berantakan dan tidak tepat waktu.

Terdapat perbedaan pendapat dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Julianry et al., 2019) yang menjelaskan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank . Sedangkan menurut (Sriwidodo & Haryanto, 2021) yang meneliti kinerja karyawan di PT. IN

HUTANI kabupaten pasaman mengatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. IN HUTANI kabupaten Pasaman.

Seharusnya hal yang dilakukan adalah mengatasi permasalahan yang terjadi. Berdiskusi dengan jelas mengenai permasalahan tertentu yang menjadi perhatian. Membagi contoh kinerja yang kurang baik dengan sangat spesifik dan memberikan rincian mengenai bagaimana karyawan dapat mengubah kinerja yang kurang baik di sekelilingnya. Melakukan diskusi percakapan dua arah dengan memberikan peluang kepada karyawan untuk bagaimana mereka dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Menjadikan percakapan yang sepertinya sulit dengan cara yang positif dengan menyoroti bidang pekerjaan dimana karyawan memiliki kinerja yang baik. Menyimpulkan diskusi secara tertulis jika anda tidak memiliki formulir atau proses penilaian kinerja secara formal. (Tjandra & Pickerling, 2021).

Dari uraian di atas mengenai kinerja pada perusahaan dalam menerapkan perilaku-perilaku seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan serta adanya gap penelitian dari perbandingan kedua peneliti, maka penulis mengambil judul pada panulisan ini, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan di atas, dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

pada Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar?

2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengidentifikasi apakah secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar.
2. Untuk mengidentifikasi apakah secara parsial Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas wawasan atau pengetahuan khususnya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi Perusahaan diharapkan dapat jadi bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan. Khususnya dalam masalah Lingkungan Kerja dan Komunikasi yang dapat dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan.
3. Untuk peneliti lainnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar bahan referensi dan acuan bagi pihak-pihak lain yang tertarik untuk melaksanakan penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan kerja

Suasana lingkungan kerja memegang peranan penting dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas karyawan sehari-hari. Suasana kerja yang menyenangkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik. Suasana kerja yang dimaksudkan adalah kondisi tempat (ruangan kerja), ventilasi ruangan, penyaluran, dan fasilitas pendukung lainnya (Sihaloho & Siregar, 2020).

Seringkali seseorang tidak termotivasi untuk bekerja dan kadangkala bosan dengan rutinitas pekerjaan sehari-hari karena suasana lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti tidak tersedianya sarana dan fasilitas pendukung yang diperlukan dalam melancarkan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab sebagai karyawan negeri sipil. Semangat kerja dapat terpacu apabila setiap karyawan merasakan suasana kerja mereka mendukung peningkatan produktivitasnya (Faradilla Aslia, 2019).

Lingkungan kerja adalah kondisi dinamis dari suatu situasi kerja yang dapat membuat karyawan senang dan menikmati aktivitas kerja yang dilakukan sehingga karyawan merasa bahwa lingkungan kerja tersebut sangat kondusif dalam meningkatkan motivasi kerja yang dilakukan (Hasibuan & Bahri, 2020).

Lingkungan kerja adalah lingkungan internal dan eksternal dari suatu aktivitas pelayanan kerja yang dapat memberikan motivasi kerja dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas karyawan yang diamanatkan

atau diwewenangkan kepada karyawan. Lingkungan internal yang dimaksud adalah kemampuan pelayanan antar karyawan dalam menyelesaikan tugas secara terkonsolidasi, tersosialisasi dan terelaborasi sehingga memberi kesan lingkungan kerja dinamis dan kondusif. Sedangkan lingkungan eksternal adalah lingkungan intern antar perusahaan atau kemitraan yang timbul di antara Perusahaan (Ferawati, 2019).

Menciptakan motivasi kerja sangat diperlukan adanya lingkungan kerja yang mendukung secara internal dan eksternal. Kondisi lingkungan internal adalah hubungan kerja antar atasan dengan bawahan, antar sejawatan kerja dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas kerja secara optimal. Sedangkan lingkungan eksternal adalah hubungan keterkaitan dalam memberikan kondisi kerja yang kondusif antar bagian/divisi tugas kerja yang satu terhadap yang lain dalam melakukan pengembangan motivasi kerja dengan instansi yang lain menurut kondisi lingkungan kerja yang substantif dalam memberikan suatu proses yang mudah, cepat dan terakses sesuai dengan penciptaan kondisi lingkungan kerja (Suryana, 2021).

Seminar pengkajian lingkungan kerja, mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi produktif untuk menciptakan situasi internal dan eksternal untuk mendapatkan optimalisasi kerja dari suatu kinerja, sehingga penciptaan kondisi internal harus kondusif, menyenangkan dan menggembirakan secara otomatis lingkungan kerja dan sarana memainkan peranan (Sadiq et al., 2019).

lingkungan kerja adalah suatu set ciri-ciri yang membedakan suatu

perusahaan dengan perusahaan lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku manusia dalam perusahaan tersebut". Dan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota perusahaan yang hidup dan bekerjasama dalam suatu perusahaan".(Adha et al., 2019)

Menurut (Arianto, 2021) mengartikan bahwa "lingkungan kerja adalah kualitas internal perusahaan yang relative berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya". Sementara itu, menurut Steers (dalam Agustini, 2016: 8) berpendapat bahwa "lingkungan kerja merupakan ciri-ciri dalam perusahaan yang mempengaruhi tingkah laku pekerja".

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

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Handayani, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Lingkungan kerja dapat berbentuk kondisi fisik (kondisi kerja) dan non fisik (iklim kerja). Kondisi fisik (kondisi kerja) adalah kemampuan mengatur dan memelihara ruang kerja agar selalu rapi, sehat dan bersih sehingga menjadi tempat kerja yang menyenangkan dan membetahkan.

Sedangkan kondisi kerja non fisik (iklim kerja) berkenaan dengan suatu keadaan yang terbentuk berdasarkan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan yang dirasakan menyenangkan.

Adapun penjelasan mengenai pendapat (Handayani, 2020) tersebut di atas yaitu:

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

Menurut (Alexandro Hutagalung, 2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

- a. Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja, masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalugelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

- b. Suhu udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan

dapat menjadi penyebab penurunnya kepuasan kerjapara karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.

c. Suara bising

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

d. Ruang gerak

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

e. Keamanan kerja

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

3. Bagian dari Lingkungan Kerja

a. Pelayanan para tenaga kerja

Pelayanan para tenaga kerja ini merupakan salah satu faktor yang penting untuk membentuk lingkungan kerja didalam Perusahaan

dengan pelayanan yang baik oleh perusahaan maka para tenaga kerja akan memperoleh kepuasan kerja (Marom, 2019). Bentuk pelayanan para tenaga meliputi :

- 1) Pelayanan makanan
- 2) Pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja dan keluarga
- 3) Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil
- 4) Kondisi kerja

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para tenaga kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan. Kondisi kerja yang memedai akan menimbulkan penurunan produktivitas (Hartanto et al., 2021). Beberapa kondisi kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan antara lain :

- 1) penerangan
- 2) temperatur udara atau suhu udara
- 3) kebersihan
- 4) ruang gerak
- 5) pewarnaan
- 6) kebisingan
- 7) keamanan kerja

B. Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Istilah komunikasi dalam bahasa inggris *communication* mempunyai banyak arti. Menurut asal katanya (etimologi), istilah komunikasi berasal dari bahasa latin, yaitu *communis*, yang berarti sama (*common*). Dari kata

communis berubah menjadi kata kerja *communicare*, yang berarti menyebarkan atau memberitahukan informasi kepada pihak lain guna mendapatkan pengertian yang sama (Effendy, 2022).

Orang yang melakukan komunikasi disebut komunikator. Orang yang diajak komunikasi disebut komunikan. Orang yang mampu berkomunikasi secara efektif disebut komunikatif. Orang yang komunikatif ialah orang yang mampu menyampaikan informasi atau pesan kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal si pemberi informasi. Sebaliknya ia mampu menerima informasi atau pesan orang lain yang disampaikan kepadanya, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun nonverbal (Chandrabuwono & Atika, 2019).

Komunikasi terjadi jika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima. Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih dengan maksud mengubah tingkah laku mereka (Luhur Wicaksono, 2019).

Komunikasi adalah suatu proses yang menyortir, memilih dan mengirim symbol-simbol yang sedemikian rupa sehingga dapat membantu pendengaran dalam membangkitkan daya respon atau pemaknaan dari sebuah pemikiran yang selaras dengan yang dimaksud komunikator (Adha et al., 2019).

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dan pengertian dari seorang kepada orang lain, baik verbal maupun nonverbal melalui simbol-simbol

ataupun isyarat-isyarat asalkan komunikasi itu dapat dipahami dan dimengerti oleh kedua belah pihak. Dalam keadaan seperti inilah baru dapat dikatakan komunikasi telah berhasil baik (komunikatif). Jadi, komunikasi adalah pernyataan manusia, sedangkan pernyataan itu dapat dilakukan dengan kata-kata tertulis ataupun lisan, disamping itu dapat dilakukan juga dengan isyarat-isyarat atau simbol-simbol (Adha et al., 2019).

2. Prinsip Komunikasi Yang Efektif

Komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi organisasi, karena akan menentukan tepat tidaknya komunikasi yang dilakukan. Melalui komunikasi yang mendalam dan tepat, diharapkan makna yang tersimpan dibalik apa yang disampaikan komunikator dapat disampaikan secara efektif. Prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam berkomunikasi adalah *REACH (Respect, Audible, Clarity, Humble)*, Karena komunikasi pada dasarnya adalah upaya bagaimana kita meraih perhatian, cinta kasih, minat, kepedulian, simpati, maupun respon positif dari orang lain (Masdul, 2020).

a. Menghargai (*Respect*)

Rasa hormat dan saling menghargai merupakan prinsip yang pertama dalam berkomunikasi dengan orang lain karena setiap orang ingin dihargai dan dianggap penting.

3. Empati (*Empaty*)

Empati adalah kemampuan untuk menempatkan diri pada situasi atau kondisi yang dihadapi oleh orang lain.

c. Memahami (*Audible*)

Memahami adalah dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik berarti pesan yang disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan.

d. Jelas (*Clarity*)

Jelas Maksudnya adalah kejelasan dari pesan itu sendiri sehingga tidak menimbulkan berbagai penafsiran yang berlainan.

e. Rendah Hati (*Humble*)

Sikap rendah hati merupakan unsure yang terkait dengan membangun rasa menghargai orang lain.

3. Jenis Komunikasi

Menurut (Pohan & Fitria, 2021) Komunikasi internal adalah semua pesan yang dikirim atau diterima didalam suatu organisasi baik yang formal maupun informal. Tiga dimensi dari komunikasi adalah:

a. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal dapat berupa komunikasi dari pimpinan ke karyawan maupaun dari karyawan ke pimpinan. Komunikasi pimpinan ke karyawan dimaksudkan untuk memberikan pengertian atau wewenang kepada karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus dilakukan dalam kedudukannya sebagai anggota organisasi. Komunikasi karyawan ke pimpinan dapat berupa laporan, usulan-usulan, saran-saran, keluhan- keluhan, serta gagasan dan pendapat.

b. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal dilakukan antar sesama karyawan dan staf lainnya. Komunikasi horizontal pada umumnya bersifat

pemberian informasi yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijaksanaan pimpinan sebagai tidak mengandung unsur perintah.

c. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal disebut juga dengan komunikasi silang. Komunikasi diagonal adalah komunikasi antara pimpinan seksi dengan karyawan seksi lain. Komunikasi yang berlangsung antara karyawan pada tingkat kedudukan berbeda pada tugas atau fungsi yang berbeda dan tidak mempunyai wewenang langsung terhadap pihak lain.

4. Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Tujuan dan manfaat komunikasi menurut (Yani, 2019) adalah sebagai sarana untuk:

- a. Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial
- b. Menyampaikan dan atau menerima informasi
- c. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan
- d. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan)
- e. Mengubah keadaan sosial

5. Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi menurut (Mapossa, 2019) adalah sebagai berikut:

a. Latar Belakang Budaya

Interpretasi suatu pesan akan berbentuk dari pola pikir seseorang melalui kebiasaannya, sehingga semakin sama latar belakang budaya antara komunikator dengan komunikan maka komunikasi semakin efektif.

b. Ikatan Kelompok atau Group

Nilai-nilai yang dianut oleh suatu kelompok sangat mempengaruhi cara mengamati pesan.

c. Harapan

Harapan memenuhi penerimaan pesan sehingga dapat menerima pesan sesuai dengan yang diharapkan.

d. Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan akan semakin kompleks sudut pandang dalam menyikapi isi pesan yang disampaikan.

e. Situasi

Perilaku manusia dipengaruhi oleh lingkungan/situasi.

6. Indikator Komunikasi

Menurut (Wardhani et al., 2021) menyatakan bahwa suatu komunikasi antar pribadi bias efektif dengan lima hal berikut:

1. Keterbukaan

Keterbukaan untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antar pribadi ini paling sedikit ada dua aspek, yaitu: aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek keinginan untuk menanggapi secara jujur.

2. Empati

Empati dimaksudkan untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersamaan perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

3. Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif. Dukungan adakalanya terucap dan adakalanya tidak terucap.

4. Kepositifan

Komunikasi antarpribadi kualitas ini terdapat tiga aspek perbedaan yaitu: komunikasi antarpribadi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang, komunikasi antarpribadi akan terpelihara jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan dan dalam komunikasi umum perasaan positif sangat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

5. Kesamaan (kesetaraan)

Komunikasi akan lebih efektif jika mereka saling mengetahui kesamaan kepribadian diantara mereka.

C. Pengertian Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Sebelum jauh menguraikan tentang penilaian kinerja sumber daya manusia, maka perlu dikemukakan beberapa pengertian yang terkait dengan kinerja untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif sehingga ada kesamaan pandangan dalam melakukan pembahasan pada bagian-bagian selanjutnya. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Ismail, 2019).

(Nursam, 2020) memberi batasan mengenai performance atau kinerja sebagai catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu

pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu, sedangkan penilaian kinerja adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota perusahaan kepada perusahaannya. Jadi, penilaian kinerja diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu atau performansi.

Menurut (D. K. Sofyan, 2021) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dengan demikian, kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi yang dihasilkan dari suatu proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Kinerja menempatkan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas sumberdaya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, mengingat kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan sesuatu (output). Terkait dengan kinerja karyawan, maka perlu dikaitkan dengan sistem dan standar yang dipergunakan perusahaan dalam pencapaian tujuan (Kariyamin et al., 2020).

Menurut (H.Aditya, 2019) mendefinisikan kinerja adalah akumulasi tiga elemen yang saling berkaitan, antara lain :

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

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

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

Dalam kaitan dengan penilaian kinerja atau performansi, tujuan penilaian performansi secara umum dapat dibedakan atas dua macam, yakni: (1) untuk mereward performansi sebelumnya (to reward past performance), dan (2) untuk memotivasikan perbaikan performansi pada waktu yang akan datang (to motivate future performance improvement). Informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian performansi itu dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, dan penempatan- penempatan pada tugas-tugas tertentu (Kristiyanti, 2021).

Menurut (Jumaili, 2019) mengemukakan bahwa terdapat kurang lebih dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yakni (1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara obyektif, dan (2) adanya obyektivitas dalam proses evaluasi.

Kriteria performansi yang dapat diukur secara obyektif untuk

pengembangannya diperlukan kualifikasi-kualifikasi tertentu. Ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria performansi yang dapat diukur secara obyektif ini, yang meliputi: (a) relevancy, (b) reliability, dan (c) discrimination.

Relevansi menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan performansi. Misalnya, kecepatan produksi bisa menjadi ukuran performansi yang lebih relevan dibandingkan dengan penampilan seseorang. Reliabilitas menunjukkan tingkat mana kriteria menghasilkan hasil yang konsisten. Ukuran-ukuran kuantitatif seperti satuan-satuan produksi dan volume penjualan menghasilkan pengukuran yang konsisten secara relatif. Sedangkan kriteria-kriteria yang subyektif, seperti sikap, kreativitas, dan kerjasama, menghasilkan pengukuran yang tidak konsisten, tergantung pada siapa yang mengevaluasi, dan bagaimana pengukuran itu dilakukan. Sementara diskriminasi mengukur tingkat dimana suatu kriteria performansi (kinerja) bisa memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam performansi. Jika nilai cenderung menunjukkan semuanya baik atau jelek, berarti ukuran performansi tidak bersifat diskriminatif, tidak membedakan performansi di antara masing-masing pekerja (Jumaili, 2019).

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut (Rani & Mayasari, 2021) adalah proses dengannya perusahaan mengevaluasi, pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja yang dinilai adalah kontribusi karyawan kepada perusahaan selama periode waktu tertentu-umpan balik kinerja

(*performance feedback*) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar perusahaan. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan penyelia-penyelia mereka, departemen sumber daya manusia, dan akhirnya perusahaan bakal diuntungkan dengan kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategik perusahaan.

Dalam pandangan (Ahmad, 2019), penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengatur nilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran, dengan fokus seberapa produktif seorang karyawan dan apakah dia bisa berkinerja sama, atau lebih efektif pada masa yang akan datang sehingga karyawan, perusahaan, dan masyarakat bisa memperoleh manfaat.

Menurut (Martianti & Iriyadi, 2020) bahwa penilaian kinerja yang baik harus dapat memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur, artinya penilaian tersebut harus benar- benar menilai pekerjaan yang dinilai.

Dari beberapa pendapat para ahli yang dikemukakan di atas, dapat dirangkum bahwa penilaian kinerja merupakan suatu mekanisme yang terstruktur untuk menentukan bahwa karyawan pada setiap level jabatan, telah mengerjakan tugas-tugas menurut standar yang ditetapkan perusahaan dan pekerjaannya lebih efektif agar dapat bermanfaat bagi perusahaan dan masyarakat.

Menilai kinerja, diperlukan cara-cara yang dapat dipertanggung

jawabkan seperti dari sudut keserasiannya, dapat dipercaya, dan ketepatan sasarannya (M. Sofyan, 2019). Agar penilaian mencapai tujuan, maka ada tiga hal yang perlu dilakukan :

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

Dengan demikian, diperlukan manajemen kinerja (performance management) ketika perusahaan-perusahaan telah menjadi semakin lentur dan menuntut usaha yang lebih terfokus dari pada stafnya. Manajemen kinerja merupakan peranan manajer yang paling penting karena tanpanya perusahaan hanya merupakan sekumpulan aktivitas tanpa tujuan atau kontrol tertentu.

Manajemen kinerja menurut merupakan suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan perusahaan dengan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan korporasi dapat bertemu.

Menurut (Pongoh, 2013), mendefinisikan manajemen kinerja sebagai alat perilaku kerja para karyawan dipadukan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Lebih lanjut dikatakan bahwa sebagian besar sistem manajemen kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

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

Bila para karyawan gagal berperan secara wajar, harus dinilai penyebab-penyebab masalah dengan menganalisis keadaan-keadaan yang terlibat dalam kinerja yang tidak memuaskan. Prestasi karyawan di bawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor mulai dari keterampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang tidak cukup. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat keterampilan rendah tetapi memiliki sikap yang baik mungkin membutuhkan pelatihan. Selanjutnya pimpinan dapat menggunakan strategi-strategi yang tepat untuk Meningkatkan kinerja karyawan agar memenuhi standar (Niland et al., 2020).

Peningkatan kinerja sumber daya manusia sangat berkaitan erat dengan peningkatan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan keahlian kerja suatu karyawan atau karyawan di dalam suatu lingkungan kerja (perusahaan) agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara maksimal terutama dari segi outputnya. Peningkatan kinerja

sumberdaya manusia tersebut juga memberikan dampak bagi karyawan dimana mereka dapat meningkatkan produktifitasnya sehingga dengan sendirinya dapat meningkatkan taraf hidupnya akibat pencapaian hasil tersebut (Theodoridis & Kraemer, 2021).

Bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan pendekatan yang terintegrasi dan holistik untuk mengubah perilaku kerja dengan menggunakan teknik dan strategi melalui proses jangka panjang untuk meningkatkan potensi dan efektifitas. Peningkatan kinerja sumber daya manusia juga merupakan penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam perusahaan dan biasanya berkaitan dengan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik (Asih, 2019).

Sedangkan (Juliansyah, 2020), menyatakan bahwa peningkatan kinerja sumberdaya manusia adalah suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Strategi yang perlu diterapkan sebagai upaya atau cara terbaik yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu selaras dengan tujuan perusahaan diantaranya melalui peningkatan pendidikan, pengembangan pelatihan dan pemberian kompensasi yang sesuai sehingga peningkatan kinerja sumberdaya manusia dapat terwujud yang salah satu indikatornya adalah produktivitas tinggi, inovatif, disiplin, mampu bekerja keras, tangguh serta professional (Zahara et al., 2020).

Masalah pengembangan sumberdaya pada hakekatnya diarahkan

antara lain untuk makin mewujudkan administrasi kekaryawanan negara yang mantap dengan pengembangan karier yang berdasarkan prestasi kerja, kemampuan profesional, keahlian dan keterampilan serta kemantapan sikap mental yang didasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Menurut (Moekizat, 2019), pembinaan karier pada dasarnya mempunyai dua sasaran timbal balik, yaitu :

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

Pembinaan sistem karier yang tepat adalah merupakan salah satu dimensi perusahaan yang baik, oleh karena dengan sistem pembinaan karier yang baik dan dilaksanakan dengan baik pula akan dapat menimbulkan kegairahan bekerja, dan rasa tanggung jawab yang besar dari seluruh karyawan, tetapi sebaliknya apabila tidak ada sistem pembinaan karier yang baik atau secara formal ada sistem pembinaan karier yang baik tetapi tidak dilaksanakan dengan baik, maka akan dapat menimbulkan berbagai macam frustrasi kemudian dapat menurunkan gairah dan prestasi serta produktivitas kerja para karyawan (Sunoto, 2019).

Menurut (Sunoto, 2019) Pembinaan sumberdaya pada dasarnya terdiri dari :

a. Sistem karier

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

Sistem karier dapat dibagi dua yaitu : sistem karier terbuka dan sistem karier tertutup. Sistem karier terbuka adalah bahwa untuk menduduki suatu jabatan lowong dalam suatu unit perusahaan terbuka bagi setiap warga negara, sepanjang karyawan tersebut mempunyai kecakapan dan pengalaman yang dibutuhkan dalam jabatan itu. Sistem karier tertutup adalah bahwa untuk menduduki suatu jabatan lowong dalam suatu unit perusahaan, tidak dapat diduduki oleh karyawan di luar dari unit perusahaan tersebut. Sistem karier tertutup dapat dibedakan, yaitu sistem karier tertutup dalam arti Departemen, sistem karier tertutup dalam Provinsi dan sistem karier tertutup dalam negara (Keban, 2019).

b. Sistem Prestasi Kerja

Adalah suatu sistem kekaryawanan yang mensyaratkan bahwa untuk pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang telah dicapai oleh karyawan yang bersyarat untuk itu. Kecakapan tersebut dibutuhkan dengan lulus ujian jabatan yang diisyaratkan dalam jabatan tersebut dan prestasinya harus

terbukti secara nyata (Subhi & Irfansyah, 2020).

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaiannya menganut gabungan antara sistem karier dan sistem prestasi kerja, sebagaimana tersebut dalam pasal 12 ayat (2) bahwa : Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diperlukan Karyawan Negeri Sipil yang profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

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

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

- a. Formasi,
- b. Pengadaan,
- c. Pengujian kesehatan,
- d. Penggajian,
- e. Pengangkatan dalam pangkat,
- f. Pengangkatan dalam jabatan,
- g. Sumpah/Janji,
- h. Penilaian pelaksanaan pekerjaan,

- i. Daftar urut kepangkatan,
- j. Cuti,
- k. Perawatan, tunjangan cacat dan uang muka.
- l. Pendidikan dan Pelatihan,
- m. Disiplin,
- n. Pemberhentian,
- o. Pensiun,
- p. Izin perkawinan dan perceraian,
- q. Peradilan Tata Usaha Negara (Peratun),
- r. Tata Usaha Kekaryawanan.

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

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut (Rani & Mayasari, 2021) adalah sebagai berikut :

a. Pertanggungjawaban

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

b. Pengembangan

Jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan

pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

4. Manfaat Penilaian Kinerja

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasabahnya hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan. Menurut (Mudjihartono et al., 2019) manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain :
 - a. Meningkatkan motivasi
 - b. Meningkatkan kepuasan kerja
 - c. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
 - d. Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
 - e. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
2. Manfaat bagi penilai
 - a. Meningkatkan kepuasan kerja
 - b. Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan
 - c. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan
3. Manfaat bagi perusahaan
 - a. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
 - b. Meningkatkan kualitas komunikasi
 - c. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan

5. Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja

Menurut (Asyari, 2020) unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai

berikut:

1. Prestasi

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.

2. Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang adadan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

3. Kreatifitas

Penilaian kemampuan karywan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

4. Bekerja sama

Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja samadengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

5. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan Dalam situasi manajemen.

6. Tanggung jawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam memper tanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

6. Pelaku penilaian kinerja

Menurut (Siregar Mia, 2020) dalam penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaiknya melakukan penilaian tersebut antara lain :

1. Atasan langsung

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

2. Rekan sekerja

Evaluasi ini merupakan salah satu sumber paling handal dari penilaian. Alasan rekan sekerja yang tindakan dimana interaksi sehari-hari memberi pandangan menyeluruh terhadap kinerja Dalam pekerjaannya.

3. Pengevaluasi diri sendiri

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

4. Bawahan langsung

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

5. Pendekatan menyeluruh

Pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkungan penuh kontak sehari-hari yang mungkin dimiliki karyawan, yang disekitar personal, ruang surat sampai kepelanggan atasan rekan sekerja.

7. Indikator-indikator kinerja

Indikator kinerja (Setiobudi, 2021) yaitu :

1. Loyalitas Adalah Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan perusahaan.
2. Tanggung Jawab adalah rasa memiliki perusahaan dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.
3. Ketrampilan adalah Kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

8. Dimensi Sistem Penilaian Kinerja

Penentuan sistem penilaian kinerja yang dilakukan oleh setiap lembaga/perusahaan tidak terlepas dari lingkungannya, dan ini meliputi beberapa dimensi seperti dimensi hukum, politik, perusahaan, dan psychometric. Berbagai dimensi dari penilaian kinerja tersebut terikat pada sistem sosial yang simbiotik. Setiap perubahan yang terjadi pada salah satu dimensi bisa menyebabkan perubahan pada dimensi yang lain. Penilaian kinerja dengan demikian tidak berdiri sendiri (Nurmianto & Siswanto, 2020).

Menurut (Asmawanti et al., 2020) ada beberapa dimensi yang terdapat dalam sistem penilaian kinerja yaitu :

1. Dimensi psikometrik

Pandangan psikometrik menyatakan bahwa baik resep yang sah maupun hambatan-hambatannya, ditantang oleh validitas dan reliabilitas dari instrumen yang dipakai. Para psikolog malah berusaha mengembangkan suatu alat pengukur kinerja. Berdasarkan pendapat

mereka, perhatian dipusatkan pada mekanisme penilaian dan bukannya perdebatan kebijaksanaan. Mereka memperdebatkan sebab-sebab distribution errors (kesalahan penyebaran), efek halo, kelonggaran, dan kecenderungan memusat. Hasil pandangan mereka menghasilkan banyak pandangan baru mengenai dinamika hubungan atasan-bawahan.

2. Dimensi perusahaan

Dinamika perusahaan sering berpengaruh terhadap berhasil/tidaknya sistem penilaian. Studi Ilgen dan Feldman tahun 1984, menunjukkan bahwa kesempatan pengamatan dari seorang penilai terikat pada konteks proses penilaian. Dalam beberapa perusahaan, para supervisor bukan hanya sekedar tidak mempunyai kesempatan untuk mengamati para pekerja di tempat kerja dan membuat penilaian yang dapat diterima. Kedua, adalah sulit mengamati secara terpisah seorang karyawan dari kelompok kerjanya. Pengelompokan tempat kerja, di perusahaan publik, juga memainkan peranan dalam pengembangan reputasi kerja para pekerja. Lingkungan kerja juga mempengaruhi sikap terhadap pelatihan para penilai. Perhatian perusahaan terhadap pelatihan sangat ditentukan oleh sikap dari para penilai terhadap proses pelatihan itu sendiri. Perusahaan akan melakukan investasi berupa pelatihan terhadap para penilai karena akan meningkatkan keterampilan mereka,

3. Dimensi politik

Probst tahun 1931, mengamati bahwa menilai atau tidak menilai bukan lagi merupakan permasalahan. Hal yang pokok adalah bagaimana

menilai secara tepat, mudah, dan tanpa kerugian, dan tanpa menimbulkan permusuhan. Politik manajemen sumber daya manusia mengusulkan bahwa pilihan terhadap suatu instrumen penilaian kinerja, juga prosesnya itu sendiri, memerlukan negosiasi antara kelompok-kelompok kepentingan. Kelompok-kelompok tersebut termasuk staf manajemen sumber daya manusia tingkat pusat, para supervisor, garis depan, serikat-serikat pekerja, dan kelompok-kelompok pekerja yang informal.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Kesimpulan
Andayani (2012)	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Tanjung Mulia	Variabel Independen : Komunikasi dan Motivasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi dan motivasi secara bersama sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan PT. Jasa Marga. Berdasarkan uji signifikansi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan menurut uji signifikan secara parsial yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga adalah variabel motivasi.
Nugroho (2011)	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kresnatel Indonesia Semarang	Variabel Independen: Komunikasi dan Motivasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Komunikasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kresnatel Indonesia Semarang.

Yunanda (2007)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Syahrifadi Ila, Novi (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerjadan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Carsurindo Superintendent Medan	Variabel Independen: Lingkungan Kerja, Pengembangan Karyawan Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja dan pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent Medan
Risfatul Khotimah, Edward Gagah, Leonardo B Hashiolan 2017	Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi di PT. Ungaran SariGarment	Variabel Independen: Kepemimpinan, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang dari jumlah populasi 100 karyawan. Metode yang digunakan regresi berganda uji t dan uji F. Dimana variabel Kinerja (Y), Kepemimpinan (X1), Stress Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 1,269.
Stenris Anthony 2017	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Kreativitas, Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Krista Media	Variabel Independen: Komunikasi, Motivasi, Kreativitas, Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Penelitian secara simultan antara variabel komunikasi, motivasi, kreativitas, gaya kepemimpinan, dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan PT. Krista Media Pratama Jakarta menunjukkan hasil F sebesar 29,409 lebih besar dari F tabel sebesar 2,6207 dan R ² sebesar 0,582 yang berarti pengaruhnya signifikan dan positif.

	Pratama Jakarta		
Lis Diana 2018	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yokomindo Makmur Perkasa	Variabel Independen: Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian dari jawaban kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 67 responden menyatakan bahwa sebanyak 48,88% menjawab setuju mengenai lingkungan kerja pada PT. Yokomindo Makmur Perkasa kurang baik sehingga perlu diperbaiki kembali khususnya temperatur dan aroma/bau tidak sedap pada lingkungan di tempat kerja kedepannya.
Maidasari Marpaung 2019	Pengaruh Komunikasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Cimb Niaga, Medan Thamrin	Variabel Independen: Komunikasi dan Sikap Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Berdasarkan dari hasil penelitian variabel komunikasi dan sikap kerja secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bank Cimb Niaga, Medan Thamrin. Variabel komunikasi berpengaruh positif dan variabel sikap kerja berpengaruh positif sehingga signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bank Cimb Niaga, Medan Thamrin.
Anwar Andryawan Gozaly 2019	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Prima Indonesia	Variabel Independen: Motivasi dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 52,5% yang artinya lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 52,5% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Luh Mung Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyati (2017)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Warung Mina Paguyangan di Denpasar	Variabel Independen: Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan warung Mina di Denpasar
---	--	--	--



E. Kerangka Konsep

Menurut (Nugroho, 2019) Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas (Independen) dengan variabel terikat (dependent).



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

Sumber : Mohammad Mahsun (2019:130)

Berdasarkan identifikasi masalah, maka kerangka konsep atas rencana penelitian ini yaitu pengaruh lingkungan kerja merupakan lingkungan yang sangat berpengaruh pada pekerjaan kantor yang pada umumnya atau pengaruh yang lebih besar adalah kondisi-kondisi kerja kantor dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang harus diselesaikan yang meliputi tempat perusahaan, karyawan, sistem kepemimpinan, komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari karyawan kepada karyawan lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal dan Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan digambarkan di atas.

F. Hipotesis

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah

- H1:** Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomobile Finance Indonesia Makassar.
- H2:** Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomobile Finance Indonesia Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel yang satu dengan yang lain. Sedangkan penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka (Sugiyono, 2019).

B. Lokasi dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Indomobile Finance Indonesia yang bergerak dibidang bisnis jasa pembiayaan, tempat di Jalan Hertasning Raya Timur No.16 A Makassar. Adapun waktu penelitian diperkirakan selama kurang lebih dua bulan, mulai Desember 2023 sampai Januari 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis

2. Sumber Data

a. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2019) Data primer ialah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data primer dapat dikatakan juga sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan

responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner dan wawancara.

b. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2019) Sumber data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya di peroleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian terdahulu.

c. Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2019) sumber data adalah subyek penelitian dimana data menempel. Sumber data dapat berupa benda, gerak, manusia, tempat dan sebagainya. Sumber data yang akan dimanfaatkan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan kuisioner (daftar pertanyaan) dan melakukan wawancara langsung kepada karyawan PT. Indomobile Finance Indonesia Makassar.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data berupa sejarah dan keadaan perusahaan/instansi, buku, artikel, dan tulisan ilmiah yang berhubungan dengan penelitian.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Indomobile Finance Indonesia Makassar berjumlah 79 Kariawan

2. Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Indomobile Finance Indonesia Makassar. Karena penelitian ini merupakan penelitian populasi atau studi sensus. Metode sensus adalah perhitungan seluruh elemen populasi dan tidak menggunakan sampel dan sampling.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, metode yang digunakan penulis antara lain :

a. Observasi

Pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk mengetahui aktivitas perusahaan.

b. Interview (wawancara)

Pengumpulan data dengan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

c. Kuesioner

Pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden tentang kepuasan kerja, komunikasi dan lingkungan kerja.

d. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data melalui buku-buku, dokumen, literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuisisioner dari responden benar-benar sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

a. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode corrected item dengan alat bantu program SPSS statistic 20.0 for windows, dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan tersebut valid
- b) Jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas

adalah dengan melihat nilai cronbach alfa (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alfa lebih besar 0,60.

2. Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data penulisan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas, dan digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terkait yang dibantu dengan menggunakan program spss analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditujukan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
X ₁	= Lingkungan Kerja
X ₂	= Komunikasi
b ₁ b ₂	=Koefisien Regresi (parsial)

G. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebab data (titik) pada suhu diagonal dari grafik sketer plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal

maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Menurut (Suliyanto 2011), uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distndarisasi pada oedel regresi berdistribusi norma atau tidak.

b. Uji Multikolonieritas

Jika terbukti ada multikolinearitas sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Singgih Santoso 2012 : 234).

Tujuan utama adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian adalah dengan menggunakan variance inflation factor (VIF) yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{(1 - R_2)}$$

Dimana:

R² merupakan koefisien determinasi, Bila koreksi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila VIF besar dari 10 maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya.

c. Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas (Ghozali 2011). Pengujian Heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat

pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

a) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.

b) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya gejala kolerasi serial yaitu kondisi yang terdapat ketika residu tidak independen atau sama lain. Secara sederhana, gejala ada atau tidaknya auto korelasi dapat dilihat dengan tes statistic dubin Watson. Menurut Jonathan Sarwono (2012 : 28) terjadi autokorelasi jika durbin watson sebesar < 1 dan > 3 .

H. Uji Hipotesis

Sedangkan Pengujian Hipotesis yang Digunakan Dalam Penelitian ini menggunakan uji t, uji f dengan koefisien determinasi.

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana :

$$T_{hitung} \leq T_{tabel} \Rightarrow H_0 \text{ ditolak}$$

$$T_{hitung} > T_{tabel} \Rightarrow H_0 \text{ diterima}$$

Determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai

koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Dinas Perhubungan Kota Makassar

Sejak didirikan 20 tahun yang lalu, PT. Indomobil Finance Indonesia (Perseroan) terus menjaga komitmennya untuk menjadi perusahaan pembiayaan yang handal dan terpercaya di Indonesia melalui strategi bisnis yang terus diselaraskan dengan tuntutan perkembangan iklim usaha. Pada tahun 1993, Perseroan didirikan dengan nama PT. Indomaru Multi Finance sebagai perusahaan joint venture antara PT. Indomobil Sukses Internasional, Tbk. (IMSI) dengan Marubeni Corporation. Perseroan selanjutnya mengalami restrukturisasi pemegang saham pada tahun 2000 dengan susunan 99,25% dimiliki oleh IMSI dan 0,75% dimiliki oleh PT.IMG Sejahtera Langgeng (IMGSL).

Tahun 2001, secara berkelanjutan Perseroan melakukan ekspansi usaha dengan mendirikan kantor cabang pertamanya. Pada tahun 2003, Perseroan mengubah namanya menjadi PT. Indomobil Finance Indonesia untuk memperkuat citra Perseroan sebagai Entitas Anak Grup Indomobil. Seiring dengan berbagai perubahan yang dilakukan, Perseroan terus meningkatkan performanya, sehingga semakin memperkokoh posisinya sebagai perusahaan pembiayaan berdaya saing tinggi di ranah industri pembiayaan nasional.

Pertengahan tahun 2009, Perseroan menerapkan kebijakan untuk melaksanakan ekspansi dengan menyediakan jasa pembiayaan untuk

jenis kendaraan komersial. Ekspansi ini dilanjutkan lagi pada tahun 2010 melalui penyediaan jasa pembiayaan untuk alat berat, mesin, dan lainnya dengan mempertimbangkan adanya peluang pertumbuhan yang pesat pada sektor pertambangan dan komoditas di Indonesia.

Unit Usaha Syariah dan memiliki Dewan Pengawas Syariah, berikut dengan penetapan tugas, wewenang, dan rapat yang diselenggarakannya. Pada tahun 2013, Perseroan menyelenggarakan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) yang menyetujui penjualan atau pengalihan saham milik PT Indomobil Sukses International, Tbk. atas Perseroan, yaitu sebesar 599.250 saham kepada PT Indomobil Multi Jasa, Tbk. (IMJ). Perubahan kepemilikan atas saham Perseroan telah dinyatakan dalam Akta No. 289 tanggal 21 Maret 2013. Pada akhir tahun 2013, Perseroan memiliki 213 kantor cabang dan outlet yang tersebar di berbagai wilayah strategis Indonesia

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi perusahaan pembiayaan produk-produk Indomobil Group yang terbaik dalam hal kepuasan pelanggan, dan terbesar dalam hal jumlah pembiayaan dan perolehan tingkat keuntungan bagi para pemegang saham

b. Misi

Menjadi perusahaan pembiayaan yang terpercaya, memiliki Teknologi Informasi yang tepat guna dengan jaringan cabang yang dapat mewakili seluruh potensi pasar di Indonesia, sumber daya manusia yang berkualitas, pengelolaan sumber dana yang optimal serta

program penjualan yang kompetitif dan berkesinambungan.

3. Kegiatan Usaha

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pembiayaan, kegiatan usaha Perseroan meliputi :

1. Pembiayaan konsumen yang dilakukan dalam bentuk penyediaan dana bagi konsumen untuk pembelian barang yang pembayarannya dilakukan secara angsuran atau secara berkala oleh konsumen.
2. Sewa guna usaha dalam bentuk pengadaan barang modal bagi penyewa guna usaha, dengan hak opsi atas barang tersebut untuk digunakan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan pembayaran secara berkala.
3. Anjak piutang yang dilakukan dengan bentuk pembelian atau pengalihan piutang atau tagihan jangka pendek dari transaksi perdagangan dalam dan luar negeri, dan administrasi penjualan kredit serta penagihan piutang perusahaan lain.

4. Struktur Organisasi

Organisasi merupakan kumpulan orang-orang atau kelompok orang yang melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap organisasi perusahaan merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisah pada suatu sistem organisasi yang mencirikan adanya saling hubungan antarbagian yang satu dengan bagian yang lain dan secara formal digambarkan dalam struktur organisasi masing-masing perusahaan yang bersangkutan.

Dalam struktur organisasi tersebut diatas, batas-batas wewenang tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian sudah digambarkan

dengan jelas. Wewenang adalah merupakan perintah kepada orang lain yang berada dibawah kedudukannya untuk melakukan sesuatu yang biasanya merupakan hak manjer dan sekaligus melakukan penilaian terhadap hasil kerja karyawannya. Sedangkan tanggung jawab adalah kewajiban untuk mempertanggung jawabkan atas apa yang telah dikerjakan.

Adapun Struktur oranisasi pada PT. Indomobil Fiance Indonesia :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. indomobil Fiannce Makassar
sumber : Kasubag TU PT. indomobil Fiannce Makassar

1. Branch Manager

Bertanggung jawab atas pencapaian dan kinerja cabang dengan melakukan perencanaan, monitoring dan evaluasi fungsi dan pencapaian sales, covering area dan pengelolaan customer untuk memenuhi target penjualan yang ditetapkan perusahaan, adapun yang menjadi tugas dari seorang branch manajer adalah :

- a. Merencanakan langkah strategis cabang, mengatur penjadwalan kunjungan dan target sales untuk pencapaian target penjualan secara maksimal.
 - b. Memonitor dan mengevaluasi pencapaian target penjualan secara berkelanjutan.
 - c. Memantau tugas penagihan kolektor dan tempo pembayaran customer
 - d. Mereview dan memastikan kesiapan sales order untuk proses pengiriman barang.
 - e. Berkoordinasi dengan pusat dan cabang lain untuk penentuan wilayah penjualan dan koordinasi target penjualan.
 - f. Memonitor dan mengevaluasi pasar dan kompetitor untuk melihat kedudukan cabang dengan pasar sejenis di area yang sama, menganalisa kebutuhan pasar untuk menyusun dan mengusulkan strategi penjualan.
 - g. Menjalankan tugas-tugas terkait lainnya dalam upaya pencapaian target cabang
2. Marketing Head

Bertanggung jawab atas pencapaian dan kinerja staff marketing dalam suatu cabang.

Adapun yang menjadi tugas marketing head adalah :

- a. Mengkoordinasikan dan mengawasi bagian-bagian yang ada pada bagian pemasaran agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.
- b. Menjalin hubungan baik dengan dealer yang telah bekerjasama

dengan perusahaan.

c. Merencanakan program khusus untuk pencapaian target cabang,

3. Credit Marketing Officer

Credit Marketing Officer bertanggung jawab mencari Aplikasi permohonan kredit Kendaraan Roda 4 Adapun tugas credit marketing officer adalah:

- a. Menerima aplikasi permohonan kredit dari calon Debitor melalui Dealer yang telah menjalin kerjasama dengan Cabang,
- b. Memberikan dan membantu calon debitor mengisi Form Aplikasi Permohonan Pembiayaan (FAPP),
- c. Menawarkan kepada calon debitor price list/paket pembiayaan perusahaan yang telah disetujui oleh Kantor Pusat atau membantu calon debitor menghitung besarnya angsuran yang diinginkan,
- d. Mengarahkan calon Debitor pada struktur kredit yang terbaik bagi perusahaan dan calon debitor
- e. Melakukan pengecekan fisik kendaraan dengan STNK & BPKB asli, jika ada permohonan kredit untuk unit bekas,
- f. Menyiapkan kelengkapan dokumen-dokumen dan data-data yang dibutuhkan untuk melakukan survey,
- g. Melakukan survey ke rumah calon Debitor, dan melakukan survey ke tempat usaha calon Debitor (jika ada usaha),
- h. Melakukan verifikasi terhadap kebenaran dan legalitas dokumen-dokumen persyaratan kredit yang diberikan oleh calon Debitor dengan memberikan stempel "COPY SESUAI ASLI" pada semua dokumen persyaratan kredit yang diperoleh,

- i. Melengkapi dokumen persyaratan kredit yang masih belum diserahkan oleh Debitor (Memo Pending) dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan,
- j. Memberikan rekomendasi terhadap permohonan aplikasi kredit dari calon Debitor setelah melakukan survey

4. Account Officer

Account Officer bertanggung jawab mencari Aplikasi permohonan kredit Kendaraan Roda 2

Adapun tugas credit marketing officer adalah:

- a. menerima aplikasi permohonan kredit dari calon Debitor melalui Dealer yang telah menjalin kerjasama dengan Cabang,
- b. Memberikan dan membantu calon Debitor mengisi Form Aplikasi Permohonan Pembiayaan (FAPP),
 - a. Menawarkan kepada calon Debitor price list/paket pembiayaan perusahaan yang telah disetujui oleh Kantor Pusat atau membantu calon Debitor menghitung besarnya angsuran yang diinginkan,
 - b. Mengarahkan calon Debitor pada struktur kredit yang terbaik bagi perusahaan dan calon Debitor,
 - c. Menyiapkan kelengkapan dokumen-dokumen dan data-data yang dibutuhkan untuk melakukan survey,
 - d. Melakukan survey ke rumah calon Debitor, dan melakukan survey ke tempat usaha calon Debitor (jika ada usaha),
 - e. Melakukan verifikasi terhadap kebenaran dan legalitas dokumen-dokumen persyaratan kredit yang diberikan oleh calon Debitor dengan memberikan stempel "COPY SESUAI ASLI" pada semua

- dokumen persyaratan kredit yang diperoleh,
- f. Melengkapi dokumen persyaratan kredit yang masih belum diserahkan oleh Debitor (Memo Pending) dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan,
 - g. Memberikan rekomendasi terhadap permohonan aplikasi kredit dari calon Debitor setelah melakukan survey

5. Collection Head

Tanggung jawab:

- a. Menjalankan kegiatan operasional collection cabang agar berjalan dengan baik dan sesuai dengan Standart Operational Procedure (SOP).
- b. Merealisasikan pencapaian target collection cabang

Tugas-tugas:

Mengkoordinir pelaksanaan tugas-tugas Remedial dan Kolektor

- a. Membuat rencana kerja tim collection per bulan yang berorientasi kepada pencapaian target collection.
- b. Merencanakan dan melaksanakan strategy penyelesaian piutang bermasalah.
- c. Mengontrol hasil kerja serta disiplin kerja anak buah secara rutin.
- d. Membantu pekerjaan anak buah di lapangan.
- e. Memberikan bimbingan, pelatihan dan motivasi kepada remedial dan kolektor.
- f. Membuat laporan bulanan collection dan mempertanggung jawabkannya kepada management kantor pusat.
- g. Memberikan masukan kepada management pusat jika dianggap

perlu adanya suatu perubahan kebijakan yang harus disesuaikan dengan kondisi yang berkembang.

- h. Melakukan evaluasi terhadap kinerja anak buah.
- i. Membina hubungan baik dengan aparat serta tokoh-tokoh masyarakat setempat.

6. Remedial Staff

Tanggung jawab :

- a. Menyelesaikan piutang bermasalah dengan cara-cara yang persuasive.
- b. Menahan laju over due ketingkat yang lebih tinggi (bad debt)
- c. Menjaga nama baik perusahaan

Tugas-tugas:

- a. Melakukan kunjungan penagihan ke rumah konsumen yang diangap bermasalah.
- b. Mengupayakan pemulihan pembayaran angsuran konsumen agar kembali lancar.
- c. Melacak keberadaan konsumen atau barang jaminan apabila sudah tidak berada lagi di alamat yang tertera pada aplikasi/PK.
- d. Membuat kesepakatan yang pasti dengan konsumen akan kelancaran pembayaran angsuran berikutnya, dengan menandatangani surat pernyataan.
- e. Menarik barang jaminan dari tangan konsumen atau dari tangan pihak ketiga lainnya jika tidak ada kepastian mengenai pembayaran tunggakan atau jika barang tersebut sudah dipindahtangankan.
- f. Menyerahkan barang tarikan dengan utuh (sesuai kondisi pada saat

ditarik) kepada petugas terkait dalam tempo kurang dari 24 jam.

- g. Menjalin hubungan baik dengan pihak aparat serta tokoh-tokoh masyarakat setempat.

7. Kolektor

Tanggung jawab :

- a. Mewujudkan pencapaian target collection yang ditugaskan kepadanya.
- b. Membendung laju over due ke tingkat yang lebih tinggi
- c. Menjaga nama baik perusahaan

Tugas-tugas :

- a. Melakukan kunjungan penagihan ke rumah konsumen yang minta ditagih ke rumah secara tepat waktu atau ke rumah konsumen yang telah menunggak 2 hari atau lebih.
- b. Menyetorkan hasil tagihan ke kasir sesegera mungkin.
- c. Melakukan pembinaan kepada konsumen dengan menyampaikan informasi-informasi yang positif tentang hak dan kewajiban konsumen.
- d. Memonitor keberadaan barang jaminan apakah masih ditangan konsumen atau sudah dipindahtangankan ke pihak ketiga.
- e. Melakukan penyelamatan terhadap asset perusahaan (barang jaminan) apabila melihat gejala yang tidak benar pada konsumen.
- f. Memonitor perubahan kondisi sosial ekonomi konsumen, dan melaporkannya kepada atasan apabila konsumen pindah rumah atau pekerjaan.
- g. Memberikan surat peringatan kepada konsumen yang menunggak.

- h. Membuat kronologis konsumen bermasalah dan menyerahkannya kepada atasan.

8. Finance Accounting

Merencanakan, mengembangkan, dan mengontrol fungsi keuangan dan akuntansi di perusahaan dalam memberikan informasi keuangan secara komprehensif dan tepat waktu untuk membantu perusahaan dalam proses pengambilan keputusan yang mendukung pencapaian target financial perusahaan.

Tugas Finance Accounting

- a. Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat dan tepat waktu.
- b. Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan dan pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien, akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.
- c. Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengontrol arus kas perusahaan (cashflow), terutama pengelolaan piutang dan hutang, sehingga memastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan kesehatan kondisi keuangan.
- d. Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, dan mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan.
- e. Merencanakan dan mengkoordinasikan pengembangan sistem dan prosedur keuangan dan akuntansi, serta mengontrol

pelaksanaannya untuk memastikan semua proses dan transaksi keuangan berjalan dengan tertib dan teratur, serta mengurangi risiko keuangan.

- f. Mengkoordinasikan dan melakukan perencanaan dan analisa keuangan untuk dapat memberikan masukan dari sisi keuangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan bisnis, baik untuk kebutuhan investasi, ekspansi, operasional maupun kondisi keuangan lainnya

9. Admin kasir

Bertanggung jawab melayani setiap customer yang datang melakukan transaksi pembayaran sesuai dengan prosedur perusahaan dan memperlancar kegiatan operasional perusahaan.

Tugas Kasir adalah:

- a. Melakukan verifikasi dan cross check dana yang disetor dan diterima dengan dokumen pendukung, untuk memastikan keakuratan dan kebenaran data.
- b. Melakukan pembayaran kepada supplier, vendor dan pihak ketiga dan melakukan penerimaan dari customer (dalam bentuk cash) untuk memastikan semua transaksi berjalan dengan benar.
- c. Melaksanakan pendistribusian dana sesuai dengan administrasi pendukung lainnya untuk pembayaran pajak, logistik, HRD & GA.
- d. Melakukan pengurusan garansi.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang

diperoleh dari kuesioner yaitu berupa daftar pernyataan yang terkait dengan dua variabel meliputi Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2) dan satu variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan yang diteliti di PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar. Setiap responden mempunyai total skor masing-masing pada variabel yang dimaksud. Selanjutnya dalam hal pengujian hipotesis, maka dilakukan Koefisien determinasi dan uji t (parsial) yang dianggap relevan yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya yang dapat dilihat dari hasil perhitungan berikut.

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 79 responden Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden responden berupa jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	46	60.5	60.5	60.5
	Perempuan	33	39.5	39.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 46 (60,5%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 33 (39,5%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2.
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	8	10.5	10.5	10.5
	S-1	65	85.5	85.5	96.1
	S-2	6	3.9	3.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terbanyak terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 yaitu sebanyak 65 (85,5%) orang, kemudian diikuti oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 8 (10,5%) orang dan yang terakhir adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak sebanyak 6 (3,9%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara yang berlatar belakang pendidikan Strata-1.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3.
Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	7	9.2	9.2	9.2
	3-4 Tahun	25	28.9	28.9	38.2
	> 5 Tahun	47	61.8	61.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 47 (61,8%) orang karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun, 25 (28,9%) orang karyawan yang sudah bekerja

selama 3-4 tahun, dan 7 (9,2%) orang karyawan yang sudah bekerja selama kurang dari 2 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun.

2. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Pada variabel dalam penelitian ini mengukur jawaban responden pada kuesioner pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan menggunakan skala likert dengan point dibawah ini:

Tabel 4.4.
Kriteria Jawaban Responden

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

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2024

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

a. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada Karyawan Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.5.
Skor Kuesioner Untuk Variabel Kinerja Karyawan

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	13,2	35	46,1	27	35,5	4	5,3	0	0	79	100
2	28	36,8	16	21,1	23	30,3	2	2,6	7	9,2	79	100
3	13	17,1	22	28,9	21	27,6	20	26,3	0	0	79	100
4	15	19,7	31	40,8	26	34,2	0	0	4	5,3	79	100
5	13	17,1	29	38,2	26	34,2	8	10,5	0	0	79	100
6	22	28,9	20	26,3	28	36,8	0	0	6	7,9	79	100
7	10	13,2	42	55,3	24	31,6	0	0	0	0	79	100
8	30	39,5	10	13,2	28	36,8	0	0	8	10,5	79	100
9	28	36,8	16	21,1	23	30,3	2	2,6	7	9,2	79	100
10	22	28,9	20	26,3	28	36,8	0	0	6	7,9	79	100

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan bahwa:

- 1) Jawaban responden Mencapai tujuan perusahaan merupakan keseharusan yang harus dipenuhi menjawab setuju yaitu sebesar 46,1%
- 2) Jawaban responden Saya selalu berusaha mencapai tujuan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 21,1%
- 3) Jawaban responden Saya bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 28,9%
- 4) Jawaban responden Memenuhi standar kerja merupakan kewajiban karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,8%
- 5) Jawaban responden Saya selalu menerima masukan sebagai kemajuan dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 38,2%
- 6) Jawaban responden dengan tersedianya alat sarana yang baik,

membuat kinerja saya menjadi cepat dan efisien mayoritas responden menjawab setuju sebesar 28,9%

7) Jawaban responden Kompetensi yang saya miliki membantu saya dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 55,3%

8) Jawaban reponden Saya bekerja dengan baik agar mendapat kompensasi yang baik pula mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 39,5%

9) Jawaban responden Saya berusaha bekerja dengan kinerja yang baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 21,1%

10) Jawaban responden Saya memanfaatkan peluang yang ada saat bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 28,9%

c. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada Karyawan Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Kuesioner Untuk Variabel Lingkungan Kerja

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	17,1	31	40,8	26	34,2	4	5,3	2	2,6	79	100
2	29	38,2	16	21,1	21	27,6	7	9,2	3	3,9	79	100
3	13	17,1	29	38,2	24	31,6	10	13,2	0	0	79	100
4	13	17,1	32	42,1	28	36,8	0	0	3	3,9	79	100
5	18	23,7	26	34,2	22	28,9	8	10,5	2	2,6	79	100
6	17	22,4	28	36,8	29	38,2	0	0	2	2,6	79	100
7	14	18,4	39	51,3	21	27,6	0	0	2	2,6	79	100
8	30	39,5	10	13,2	28	36,8	0	0	8	10,5	79	100
9	17	22,4	28	36,8	29	38,2	0	0	2	2,6	79	100
10	18	23,7	26	34,2	22	28,9	8	10,5	2	2,6	79	100

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden Penerangan yang ada pada tempat saya bekerja sudah baik dan memadai mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40,8%
- 2) Saya merasa terbantu dengan penerangan yang ada saat bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 38,2%
- 3) Jawaban responden Sirkulasi udara baik di tempat kerja karena tersedianya jendela mayoritas responden menjawab setuju sebesar 38,2%
- 4) Jawaban responden dengan adanya jendela saya tidak merasa pengap saat bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42,1%
- 5) Jawaban responden warna dinding di lingkungan tempat kerja saya tidak memantulkan cahaya yang menyilaukan dan tidak mengganggu kesehatan mata mayoritas responden menjawab setuju sebesar 34,2%
- 6) Jawaban responden tata ruang tempat saya bekerja membuat saya nyaman mayoritas responden menjawab setuju sebesar 36,8%
- 7) Jawaban suara musik ketika saya bekerja membuat saya lebih bersemangat mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 51,3%
- 8) Jawaban responden temperatur suhu udara di tempat saya bekerja cukup baik dan memadai, sehingga saya tidak merasa gerah ketika bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar

39,5%

9. Jawaban responden hubungan saya harmonis dengan sesama rekan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 39,5%

10. Jawaban responden Hubungan saya harmonis dengan pimpinan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 39,5%

c. Variabel Komunikasi (X₂)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada Karyawan Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komunikasi sebagai berikut:

Tabel 4.7
Skor Kuesioner Untuk Variabel Komunikasi

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	11,8	40	52,6	23	30,3	4	5,3	0	0	79	100
2	28	36,8	16	21,1	23	30,3	2	2,6	7	9,2	79	100
3	20	26,3	14	18,4	19	25	23	30,3	0	0	79	100
4	7	9,2	42	55,3	21	27,6	4	5,3	2	2,6	79	100
5	7	9,2	40	52,6	25	32,9	4	5,3	0	0	79	100
6	30	39,5	14	18,4	25	32,9	0	0	7	9,2	79	100
7	9	11,8	40	52,6	23	30,3	4	5,3	0	0	79	100
8	32	42,1	12	15,8	25	32,9	0	0	7	9,2	79	100
9	18	23,7	33	43,4	22	28,9	3	3,9	0	0	79	100
10	20	26,3	30	39,5	22	28,9	4	5,3	0	0	79	100

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel komunikasi bahwa:

- 1) Jawaban responden Saya selalu terbuka dalam berkomunikasi sesama rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 52,6%
- 2) Jawaban responden Saya selalu berkomunikasi kepada rekan saya

ketika saya memiliki masalah saat bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,8%

- 3) Jawaban responden saya selalu berempati jika terdapat rekan kerja yang terlibat masalah mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 26,3%
- 4) Jawaban responden dengan adanya empati sesama rekan kerja, maka akan timbul kenyamanan dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,3%
- 5) Jawaban responden Saya selalu mendapatkan dukungan dari rekan kerja saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,6%
- 6) Jawaban responden Mendapatkan dukungan menjadi saya lebih bersemangat dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,6%
- 7) Jawaban responden Berfikir positif membuat saya menjadi lebih nyaman dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 52,6%
- 8) Jawaban responden Saya selalu berusaha berfikir positif ketika saya merasa tertekan saat bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 42,1%
- 9) Jawaban responden Saya merasa diperlakukan setara diantara rekan kerja lainnya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 43,4%
- 10) Jawaban responden Saya merasa lebih nyaman bekerja dengan karyawan yang setara jabatannya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 39,5%

3. Uji Keabsahan Data

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kusioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Korelasi/ r hitung	r tabel	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Kariawan (Y)	Y1	0.408	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.683	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.722	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.562	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.482	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.718	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.423	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.697	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.683	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.718	0.227	0.000 < 0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X ₁)	X1	0.540	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.769	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.688	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.531	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.387	0.227	0.001 < 0,05	Valid
	X6	0.701	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.458	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.670	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.552	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.558	0.227	0.000 < 0,05	Valid
Komunikasi (X ₂)	X1	0.595	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.646	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.631	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.637	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.668	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.646	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.602	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.460	0.227	0.008 < 0,05	Valid
	X9	0.637	0.227	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.668	0.227	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan data di atas dapat di lihat bahwa dari seluruh item yang di ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid. Setelah setiap item instrumen kuisisioner telah valid maka selanjutnya melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik- teknik *cronbach alpha*

b) Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan *cronbach's alpha* (α) > 0,60. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0.743	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_1)	0.796		Reliabel
Komunikasi (X_2)	0.745		Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2024

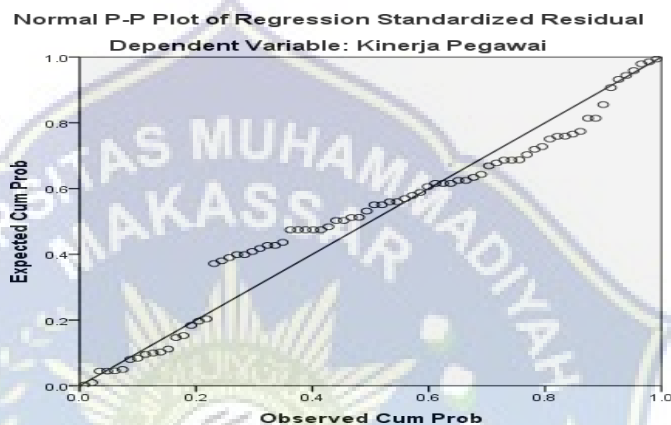
Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam

model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas, jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila Tolerance $< 0,01$ atau sama dengan $VIF > 10$ maka terdapat masalah multikolineritas yang serius.
- b) Bila Tolerance $> 0,01$ atau sama dengan $VIF < 10$ maka tidak terdapat masalah multikolineritas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.771	1.297
	Komunikasi	.771	1.297

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1,297 dan variabel Komunikasi (X2) juga sebesar 1,297. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai Tolerance pada variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,771 dan variabel Komunikasi (X2) juga sebesar 0,771. Dari masing-masing variabel nilai tolerance lebih besar dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai tolerance setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

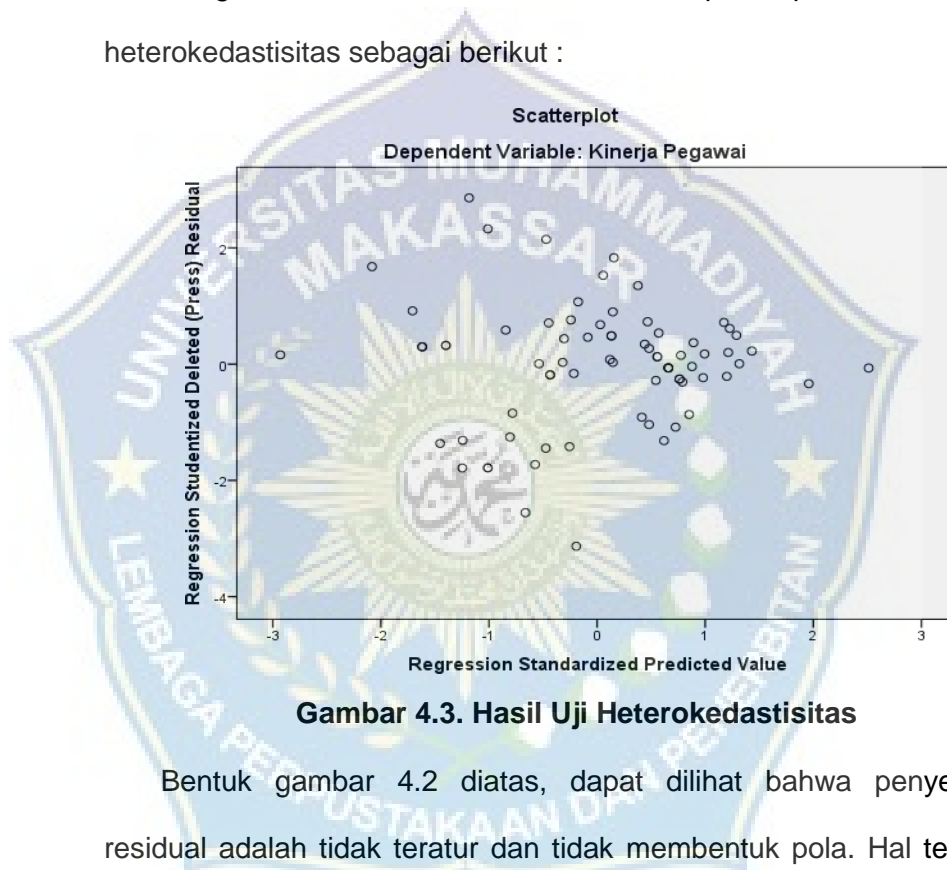
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode

Scatterplot. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar 4.3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen, lingkungan kerja dan komunikasi sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel

dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.064	1.964		1.051	.297
	Lingkungan Kerja	.444	.063	.494	7.907	.000
	Komunikasi	.501	.052	.534	8.550	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2024

Dari tabel 4.11 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 2,064
- 2) Lingkungan kerja = 0,444
- 3) Komunikasi = 0,501

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah sebagai berikut::

$$Y = 2,064 + 0,444 X_1 + 0,501 X_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 2,064 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar akan meningkat sebesar 2,064.
- 2) β_1 sebesar 0,444 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,444 dengan asumsi variabel

independen lainnya dianggap konstan.

- 3) β_2 sebesar 0,501 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila komunikasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,501 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji-t

Uji *t* bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji *t* dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai *t* hitung. Apabila nilai signifikasnsi $<0,05$ maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji *t* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.064	1.964		1.051	.297
	Lingkungan Kerja	.501	.063	.494	7.907	.000
	Komunikasi	.444	.052	.534	8.550	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2024

Dari Tabel 4.12 Uji *t* diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh *t* hitung untuk variable lingkungan kerja sebesar 7,907 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan

$dk = n-k (76-2= 74)$, di peroleh t tabel 1,992. Jika t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, didalam hal ini t hitung $7,907 >$ t tabel 1,992. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 <$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar. Hal ini bermakna Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable komunikasi sebesar 8,550 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (76-2= 74)$, di peroleh t tabel 1,992. Jika t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh antara komunikasi dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara komunikasi dengan kinerja karyawan, didalam hal ini t hitung $8,550 >$ t tabel 1,992. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi dengan kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf

signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar. Hal ini bermakna Pengaruh Komunikasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai *R-Square* pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.781	.775	2.31918
a. Predictors: (Constant), Komunikas, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2024

Dari tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,884 atau 88,4% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu lingkungan kerja dan komunikasi adalah tinggi. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,781 yang berarti 78,1% variasi dari kinerja karyawan

dijelaskan oleh variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan komunikasi. Sedangkan sisanya 21,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dalam penelitian ini. Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 2,31918 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

C. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar. Berikut uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Indomobil Finance Indonesia. diperoleh thitung $7,907 > t_{tabel} 1,992$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Indomobil Finance Indonesia.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Setya Sri Utami (2010) dalam penelitiannya komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja hal ini dibuktikan dari hasil uji t

yang dihasilkan p value $(0,178) < 0,05$. Mikael Gamur (2017) dalam penelitiannya variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan dengan nilai $0,757 > 0,05$. Windy J.Sumaki dkk (2015) dalam penelitiannya komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi tidak signifikan dengan nilai sigfikansi $0,287 > 0,05$.

Organisasi akan selalu berupaya semaksimal mungkin untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya, hal itu bertujuan untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Karyawan menjadi perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan, sehingga pengelolaan karyawan sangat penting dilakukan oleh perusahaan. Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Indomobil Finance Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Indomobil Finance Indonesia. diperoleh thitung $8,550 > t_{tabel} 1,992$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa

secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia.

Komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang memfokuskan pada peran dari komunikasi, sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan. Pimpinan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para pegawai dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para pimpinan harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi pada pegawai dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para pimpinan juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para pimpinan perlu berkomunikasi secara intens dengan bawahannya.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho (2013) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar. Sementara budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar

3. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia

Bedasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable komunikasi sebesar 8,550 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($76-2= 74$), di peroleh t tabel 1,992. Jika t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara komunikasi dengan kinerja pegawai, demikian juga

sebaliknya jika t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh antara komunikasi dengan kinerja pegawai, didalam hal ini t hitung $8,550 > t$ tabel $1,992$. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia.

Kinerja karyawan merupakan perwujudan atau penampilan seorang karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan. Tingkat kedisiplinan karyawan yang semakin meningkat dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Julita & Arianty, 2018) dan (Nisa et al., 2019) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam

penelitian tersebut, antara lain :

1. Penelitian hanya dilakukan di wilayah kerja PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar..
2. Keterbatasan lingkungan seperti keadaan cuaca atau situasi sosial yang tidak terduga bisa mempengaruhi penelitian dan membuatnya sulit untuk pengambilan data penelitian.
3. Pengontrolan yang kurang ketat dalam penelitian ini sehingga dapat menyebabkan hasil penelitian kurang maksimal.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar
2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable komunikasi sebesar 8,550 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k (76-2= 74), di peroleh t tabel 1,992. Maka secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia.

B. Saran

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

1. Perusahaan sebaiknya dapat mempertahankan dan jika perlu menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi dalam meningkatkan semangat dan gairah karyawan untuk bekerja, sehingga kinerja karyawan tetap baik bahkan lebih baik lagi sehingga terciptanya
2. kepuasan kerja karyawan

3. Bagi pimpinan PT. Indomobil Finance Indonesia agar dapat meningkatkan hubungan dan komunikasi antara karyawan dengan atasan dan sesama karyawan dengan mengadakan kegiatan informal seperti outing, employee day, outbond atau family gathering
4. Kinerja karyawan yang belum optimal dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja dan komunikasi yang baik kepada karyawan guna mencapai tujuan dan cita-cita organisasi/lembaga.
5. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya lingkungan kerja dan komunikasi saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

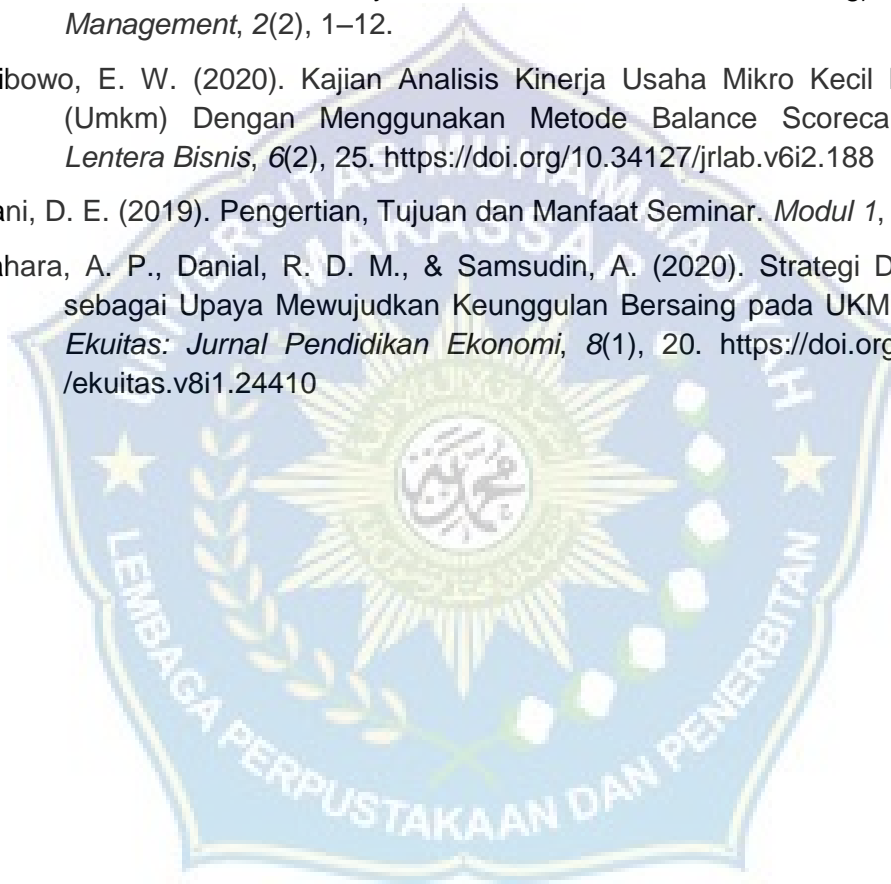
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Ahmad, L. I. (2019). Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 133–142. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4133>
- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Arianto, D. A. N. (2021). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Asih, W. (2019). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Inisiatif Dan Orientasi Pembelajaran Serta Kemampuan Penyesuaian. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(1), 96. <https://doi.org/10.30659/ekobis.18.1.96-105>
- Asmawanti, D., Aisyah Mayang Sari, Vika Fitranita, & Indah Oktari Wijayanti. (2020). *Dimensi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah*. 5(1), 85–94.
- Asyari, S. (2020). Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.35719/jieman.v2i1.14>
- Chandrabuwono, A. B., & Atika, A. (2019). Komunikasi Lingkungan Masyarakat Sungai Tabuk Dalam Menjaga Kebersihan Sungai. *Metacommunication: Journal of Communication Studies*, 4(2), 195. <https://doi.org/10.20527/mc.v4i2.6939>
- Effendy. (2022). Jurnal Komunikasi Hasil Pemikiran dan Penelitian. *Jurnal Komunikasi Hasil Pemikiran Dan Penelitian*, 3(1), 90–95.
- Faradilla Aslia. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt . Amanah finance. 3(1), 66–90.
- Ferawati, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- H.Aditya, U. R. (2019). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1), 85894.

- Handayani, R. D. (2020). Persepsi Karyawan Pns Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Di Balitsa Lembang. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 4(1), 108–116.
- Hartanto, Hendriani, S., & Maulida, Y. (2021). Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 10(2), 226–241. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5619>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Ismail, M. I. (2019). Kinerja Dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 13(1), 44–63. <https://doi.org/10.24252/lp.2010v13n1a4>
- Juliansyah, E. (2020). Strategi Pengembangan Sumber Daya Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja PDAM Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(2), 19–37.
- Jumaili, S. (2019). *Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam Evaluasi Kinerja Individual*. September, 15–16.
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Keban, Y. T. (2019). Pokok-Pokok Pikiran Perbaikan Sistem Manajemen Sdm Pns Di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik*, 8(7), 15–32.
- Kristiyanti, M. (2021). Usaha Mikro dan UKM dalam Perekonomian Indonesia. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 2(3), 46–73. <https://unaki.ac.id/ejournal/index.php/majalah-ilmiah-informatika/article/view/79>
- Luhur Wicaksono. (2019). Bahasa Dalam Komunikasi Pembelajaran. *J P P Journal of Prospective Learning*, 1(2), 9–19. <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/lp3m>
- Mapossa, J. B. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi. *New England Journal of Medicine*, 372(2), 2499–2508. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7556065%0Ahttp://www.pubmedcent>
- Marom, A. (2019). Inovasi Birokrasi Pelayanan Publik Bidang Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Di Kabupaten Kudus. *Gema Publica*, 1(1), 45. <https://doi.org/10.14710/gp.1.1.2015.45-63>
- Martianti, M. A., & Iriyadi, I. (2020). Peranan Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Penilaian Kinerja Pusat Biaya. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 8(1), 49–56. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v8i1.334>

- Martono, & Aspiyah. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Masdul, M. R. (2020). *Komunikasi Pembelajaran Learning Communication*. 13(1), 1–9.
- Moekizat. (2019). Pengaruh Komunikasi, Penempatan Karyawan Dan Pembinaan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Wilayah Kerja Kabupaten Pamekasan). *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(03), 266–278. <https://doi.org/10.37504/map.v2i03.200>
- Mudjihartono, P., Teknik, M., Universitas, I., Yogyakarta, A., Scorecard, B., & Keputusan, S. P. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Dengan Metode Balanced Scorecard (Studi Kasus : Universitas Respati Yogyakarta). *Seminar Nasional Informatika 2010 (SemnasIF)*, 2010(semnasIF), 82–90.
- Niland, N., Pearce, A. P., Naumann, D. N., O'Reilly, D., Series, P. B., Sataloff, R. T., Johns, M. M., Kost, K. M., Orsini, R. J., Medicine, T., Kalkman, J. P., Sataloff, R. T., Johns, M. M., Kost, K. M., Maiti, Bidinger, Assistance, H., Mitigate, T. O., Eroukhanoff, C., & Licina, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas. *Global Health*, 167(1), 1–5. <https://www.e-ir.info/2018/01/14/securitisation-theory-an-introduction/>
- Nugroho, H. (2019). Demokrasi dan Demokratisasi: Sebuah Kerangka Konseptual Untuk Memahami Dinamika Sosial-Politik di Indonesia. *Jurnal Pemikiran Sosiologi*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.22146/jps.v1i1.23419>
- Nurmianto, E., & Siswanto, N. (2020). Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus di Sub Dinas Pengairan Dinas Pekerjaan Umum Kota Probolinggo). *Jurnal Teknik Industri*, 8(1), 40–53. <https://doi.org/10.9744/jti.8.1.40-53>
- Nursam, N. (2020). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Jenis Jenis Komunikasi. *Journal Educational Research and Social Studies*, 2, hal. 31.
- Pongoh, M. (2013). Analisis Laporan Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan Pt. Bumi Resources Tbk. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 669–679. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i3.2135>
- Rahayu. (2019). Pengendalian Manajemen Sebagai Alat Penilaian Kinerja Di Unit Pembiayaan Mikro Di Surabaya. *Balance ...*, XIV(1), 92–107. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/balance/article/view/1289>

- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2021). 172-Article Text-473-1-10-20170314. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Rofi, A. N. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3, 1–21.
- Sadat, A. (2019). Efektivitas Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Dalam Pengurangan Resiko Bencana Di Kota Baubau. *Kybernan: Jurnal Studi Kepemerintahan*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.35326/kybernan.v1i1.157>
- Sadiq, K., Wahid, A., & Hafifah, I. (2019). Deskripsi Pelaksanaan Pengkajian Keperawatan Holistik Di Igd Rsud Ulin Banjarmasin. *Dunia Keperawatan*, 7(2), 82. <https://doi.org/10.20527/dk.v7i2.4396>
- Setiobudi, E. (2021). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Siregar Mia. (2020). Rancang Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode 360 Degree di Departemen Warehouse. *Profisiensi*, 6(1), 33–40.
- Sofyan, D. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sofyan, M. (2019). Rasio Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan. *Jurnal Akademika*, 17(2), 115–121. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.51881/jam.v17i2.173>
- Subhi, I. D., & Irfansyah, P. (2020). Rancang Bangun Sistem Aplikasi Absensi dan Penilaian Prestasi Kerja pada Remaja Center. *Jurnal Riset Dan Aplikasi Mahasiswa Informatika (JRAMI)*, 1(02), 207–214. <https://doi.org/10.30998/jrami.v1i02.245>
- Sugiyono. (2019). *Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif*.
- Sunoto, A. (2019). Rancangan Sistem Informasi Daftar Urut Kepangkatan (Studi Kasus Rumah Sakit Xyz). *Jurnal Ilmiah Media Sisfo*, 8(3), 137–144. <http://ejournal.stikom>.
- Suryana, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Eksternal, Internal dan Etika Bisnis terhadap Kemitraan Usaha serta Implikasinya pada Kinerja Usaha Kecil. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 68–88. <https://doi.org/10.56457/jimk.v2i2.10>

- Theodoridis, T., & Kraemer, J. (2021). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*. 8(2), 78–98.
- Tjandra, S., & Pickerling, C. (2021). Aplikasi Metode-Metode Software Testing Pada Configuration, Compatibility Dan Usability Perangkat Lunak. *IDeaTech*, 367–374.
- Wardhani, A. P., Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Wibowo, E. W. (2020). Kajian Analisis Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah (Umkm) Dengan Menggunakan Metode Balance Scorecard. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(2), 25. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i2.188>
- Yani, D. E. (2019). Pengertian, Tujuan dan Manfaat Seminar. *Modul 1*, 1–23.
- Zahara, A. P., Danial, R. D. M., & Samsudin, A. (2020). Strategi Diferensiasi sebagai Upaya Mewujudkan Keunggulan Bersaing pada UKM Furniture. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), 20. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v8i1.24410>



L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Bapak/Ibu karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar yang terhormat, Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Muhammadiyah Makassar. Saya melaksanakan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar.** saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu karyawan Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar dalam menjawab kuesioner ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan, dijamin kerahasiannya. Atas bantuannya, Saya ucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama : _____
- Usia : _____
- Lama Bekerja : _____
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK
 Diploma 1/2/3
 S1
 S2
 Lainnya.....

II. DAFTAR PERTANYAAN

Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang menunjukkan tingkat persetujuan anda pada pertanyaan-pertanyaan dengan kategori jawaban sebagai berikut :

- | | |
|-------------------------|--------------------------------|
| a. Sangat Setuju (SS) | d. Tidak Setuju (TS) |
| b. Setuju (S) | e. Sangat Tidak Setuju (STS) |
| c. Cukup Setuju (CS) | |

KINERJA (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Mencapai tujuan perusahaan merupakan keseharusan yang harus dipenuhi					
2	Saya selalu berusaha mencapai tujuan perusahaan					
3	Saya bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan					
4	Memenuhi standar kerja merupakan kewajiban karyawan					
5	Saya selalu menerima masukan sebagai kemajuan dalam bekerja					
6	Dengan tersedianya alat sarana yang baik, membuat kinerja saya menjadi cepat dan efisien					
7	Kompetensi yang saya miliki membantu saya dalam bekerja					
8	Saya bekerja dengan baik agar mendapat kompensasi yang baik pula					
9	Saya berusaha bekerja dengan kinerja yang baik					
10	Saya memanfaatkan peluang yang ada saat bekerja					

LINGKUNGAN KERJA (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Penerangan yang ada pada tempat saya bekerja sudah baik dan memadai					
2	Saya merasa terbantu dengan penerangan yang ada saat bekerja					
3	Sirkulasi udara baik di tempat kerja karena tersedianya jendela					
4	Dengan adanya jendela saya tidak merasa pengap saat bekerja					

5	Warna dinding di lingkungan tempat kerja saya tidak memantulkan cahaya yang menyilaukan dan tidak mengganggu kesehatan mata					
6	Tata ruang tempat saya bekerja membuat saya nyaman					
7	Suara musik ketika saya bekerja membuat saya lebih bersemangat					
8	Temperatur suhu udara di tempat saya bekerja cukup baik dan memadai, sehingga saya tidak merasa gerah ketika bekerja					
9	Hubungan saya harmonis dengan sesama rekan kerja					
10	Hubungan saya harmonis dengan pimpinan					

KOMUNIKASI (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu terbuka dalam berkomunikasi sesama rekan kerja					
2	Saya selalu berkomunikasi kepada rekan saya ketika saya memiliki masalah saat bekerja					
3	saya selalu berempati jika terdapat rekan kerja yang terlibat masalah					
4	Dengan adanya empati sesama rekan kerja, maka akan timbul kenyamanan dalam bekerja					
5	Saya selalu mendapatkan dukungan dari rekan kerja saya					
6	Mendapatkan dukungan menjadi saya lebih bersemangat dalam bekerja					
7	Berfikir positif membuat saya menjadi lebih nyaman dalam bekerja					
8	Saya selalu berusaha berfikir positif ketika saya merasa tertekan saat bekerja					
9	Saya merasa diperlakukan setara diantara rekan kerja lainnya					
10	Saya merasa lebih nyaman bekerja dengan karyawan yang setara jabatannya					

Lampiran 2.

NO	NAMA RESPONDEN	Jenis Kelamin	UMUR
1	Junait	Laki-laki	22 tahun
2	Fajrin	Laki-laki	24 tahun
3	Muh. Andi R	Laki-laki	27 tahun
4	Jamaluddin	Laki-laki	25 tahun
5	Iqbal	Laki-laki	23 tahun
6	Arya Sakti	Laki-laki	22 tahun
7	Prasetyo	Laki-laki	27 tahun
8	Farid	Laki-laki	32 tahun
9	Sumardin	Laki-laki	30 tahun
10	Imran	Laki-laki	35 tahun
11	Tajuddin	Laki-laki	36 tahun
12	Muh. Fadli	Laki-laki	34 tahun
13	Dadang	Laki-laki	30 tahun
14	Ulniyatul Ula	Perempuan	32 tahun
15	Dian Anggraini	Perempuan	31 tahun
16	R. Anggi W	Perempuan	27 tahun
17	M. Firdaus O	Laki-laki	38 tahun
18	Akram Jaya	Laki-laki	38 tahun
19	Tri Ari N.K	Laki-laki	29 tahun
20	Ziyan Ghiyas Sahara	Perempuan	31 tahun
21	Saharuddin	Laki-laki	29 tahun
22	Etni Mita Setyaningsih	Perempuan	38 tahun
23	Rahesti Sadraprila	Perempuan	32 tahun
24	Khusniyati	Perempuan	40 tahun
25	Nolalita Widianti	Perempuan	43 tahun
26	Gita Fitri L	Perempuan	41 tahun
27	Vivie Widiyatun Nisa'	Perempuan	30 tahun
28	Nadia Muhimmatu Syarifah	Perempuan	41 tahun
29	Dwi Febri Indri A	Perempuan	37 tahun
30	Rika	Perempuan	36 tahun
31	Yunita Dwi E.	Perempuan	32 tahun
32	Latifah Nur Khasanah	Perempuan	47 tahun
33	Ayu Sukmawati	Perempuan	40 tahun
34	Rezka Widya Febriani	Perempuan	32 tahun
35	Wita Susmiyati	Perempuan	37 tahun
36	Mar'atus Sholeha	Perempuan	29 tahun
37	Dhivia Aprilani Elyas	Perempuan	21 tahun
38	Genda Sera Febriani Robed	Perempuan	40 tahun

39	Marsal	Laki-laki	37 tahun
40	Arga	Laki-laki	38 tahun
41	Mustari	Laki-laki	30 tahun
42	Zainal Abidin	Laki-laki	35 tahun
43	Ahmad Ulinnuha	Laki-laki	36 tahun
44	Sakdiyah	Perempuan	34 tahun
45	Yulia Fitriana	Perempuan	30 tahun
46	Laelatul Rofiqoh	Perempuan	32 tahun
47	Lilis Meilida	Perempuan	31 tahun
48	Mingggi Sulas	Perempuan	27 tahun
49	Riza Atika	Perempuan	38 tahun
50	Nanda Ubaidillah Faqih	Laki-laki	38 tahun
51	Sekar Ayunda Putri	Perempuan	29 tahun
52	Sofiyatun	Perempuan	31 tahun
53	Wiwi arisa	Perempuan	29 tahun
54	Nur wahyuti	Perempuan	38 tahun
55	Taufik Nur R	Laki-laki	32 tahun
56	Triyani	Perempuan	40 tahun
57	Alfina Damayanti	Perempuan	31 tahun
58	Rahmat	Laki-laki	29 tahun
59	Aditya Saputra	Laki-laki	38 tahun
60	Noval	Laki-laki	32 tahun
61	A. Muh. Aqsa saputra	Laki-laki	40 tahun
62	Ahmad Kavin Fawwaz	Laki-laki	43 tahun
63	Raka Bintang Sulaiman	Laki-laki	41 tahun
64	Ubaidullah	Laki-laki	30 tahun
65	M. Restu defriansyah	Laki-laki	41 tahun
66	Moh. Rafi fadhilah	Laki-laki	37 tahun
67	Muh. Alaric al farabi	Laki-laki	36 tahun
68	Muh. Alif saputra	Laki-laki	32 tahun
69	Muh. Ibrahim syahril	Laki-laki	47 tahun
70	M. Aditya pratama	Laki-laki	40 tahun
71	Muh Alif Saputra	Laki-laki	31 tahun
72	Muh. Aditya saputra	Laki-laki	29 tahun
73	Muh. Al-fikran	Laki-laki	38 tahun
74	Muh. Fatih asraf. A	Laki-laki	32 tahun
75	Muh. Fayyadh rezky safri	Laki-laki	31 tahun
76	Muh. Suaib nurdin	Laki-laki	27 tahun
77	Aditya Putra Medi	Laki-laki	38 tahun
78	Akmal Naufal Ramadhan	Laki-laki	38 tahun
79	Bintang Dwi Putra	Laki-laki	31 tahun

39	2	5	5	2	2	5	2	5	4	2	34
40	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36
41	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	34
42	3	5	4	3	3	5	3	5	3	3	37
43	4	3	2	4	4	3	4	3	4	5	36
44	3	1	2	3	3	1	3	1	5	5	27
45	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
46	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	39
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	42
49	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44
50	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
53	3	5	4	3	3	5	3	5	5	5	41
54	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
55	4	1	2	4	4	1	4	1	3	3	27
56	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
57	4	1	2	4	4	1	4	1	3	3	27
58	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	36
59	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46
60	5	3	3	5	5	3	5	3	4	4	40
61	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37
62	5	4	2	5	3	5	3	3	5	4	39
63	3	2	2	1	4	3	4	5	3	2	29
64	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	44
65	3	3	3	3	5	5	5	5	2	3	37
66	4	1	2	4	4	1	4	1	3	3	27
67	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
68	4	1	2	4	4	1	4	1	3	3	27
69	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	36
70	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46
71	5	3	3	5	5	3	5	3	4	4	40
72	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37
73	5	4	2	5	3	5	3	3	5	5	40
74	3	2	2	1	4	3	4	5	3	3	30
75	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	44
76	3	3	3	3	5	5	5	5	2	2	36
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
78	3	5	4	3	3	5	3	5	5	5	41
79	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46

Tabulasi Data Variabel LINGKUNGAN KERJA (X2)											Jumlah
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	23
2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	33
3	3	5	5	3	3	5	3	5	5	3	32
4	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	30
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	36
6	5	3	3	5	5	3	5	3	3	5	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	35
9	4	3	2	4	4	3	4	3	2	4	27
10	3	1	2	3	3	1	3	1	2	3	17
11	4	3	2	4	4	3	4	3	2	4	27
12	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	24
13	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	33
14	3	5	3	5	5	3	3	5	3	5	32
15	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	30
16	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	34
17	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	32
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	31
19	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	34
20	4	5	4	3	2	4	4	3	4	3	29
21	2	5	3	1	2	3	3	1	3	1	20
22	2	5	4	3	2	4	4	3	4	3	27
23	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	24
24	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	33
25	3	5	5	3	3	5	4	5	5	3	33
26	3	5	3	3	3	5	4	3	3	3	29
27	4	5	5	4	4	5	4	1	5	4	32
28	5	3	3	5	5	3	4	3	3	5	31
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	35
31	4	3	2	4	4	3	4	5	2	4	29
32	3	1	2	3	3	1	4	5	2	3	22
33	4	3	2	4	4	3	4	3	2	4	27
34	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	25
35	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	30
36	4	4	3	5	5	3	3	5	3	5	32
37	4	5	3	5	3	3	3	5	3	5	31
38	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	37
39	2	5	5	3	3	5	5	3	5	3	31
40	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	31
41	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	33
42	3	5	4	3	2	4	4	3	4	3	28

43	4	3	3	1	2	3	3	1	3	1	20
44	3	1	4	3	2	4	4	3	4	3	24
45	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	23
46	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	33
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	34
49	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	36
50	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	28
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	3	5	4	3	3	5	3	5	4	3	31
54	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	23
55	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	30
56	5	5	3	3	5	3	5	3	3	3	32
57	5	3	3	3	5	3	5	1	3	3	28
58	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	37
59	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	32
60	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	31
61	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	34
62	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	26
63	1	2	3	3	1	3	1	5	3	3	19
64	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	25
65	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	34
66	5	5	3	3	5	3	5	1	3	3	30
67	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	30
68	5	5	4	4	5	4	5	1	4	4	33
69	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	32
70	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	33
71	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	34
72	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	26
73	1	2	3	3	1	3	1	3	3	3	17
74	3	2	2	1	4	3	4	5	2	1	24
75	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	34
76	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	32
77	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	32
78	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	33
79	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	34

Tabulasi Data Variabel KINERJA KARYAWAN (Y)											Jumlah
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	3	40
4	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	36
5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
6	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
9	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	33
10	3	1	2	3	3	1	3	1	3	3	22
11	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	33
12	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	30
13	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	41
14	3	5	3	5	5	3	3	5	5	5	40
15	3	5	3	5	3	3	3	5	5	3	38
16	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	43
17	4	4	5	3	3	5	5	3	3	3	40
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
19	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
20	4	5	4	3	2	4	4	3	3	2	36
21	2	5	3	1	2	3	3	1	1	2	24
22	2	5	4	3	2	4	4	3	3	2	34
23	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	29
24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
25	3	5	5	3	3	5	4	5	3	3	41
26	3	5	3	3	3	5	4	3	3	3	35
27	4	5	5	4	4	5	4	1	4	4	41
28	5	3	3	5	5	3	4	3	5	5	39
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
31	4	3	2	4	4	3	4	5	4	4	35
32	3	1	2	3	3	1	4	5	3	3	27
33	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	33
34	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	31
35	2	3	4	4	5	4	4	4	4	5	38
36	4	4	3	5	5	3	3	5	5	5	40
37	4	5	3	5	3	3	3	5	5	3	39
38	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	46
39	2	5	5	3	3	5	5	3	3	3	39
40	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
41	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	42
42	3	5	4	3	2	4	4	3	3	2	35

43	4	3	3	1	2	3	3	1	1	2	24
44	3	1	4	3	2	4	4	3	3	2	31
45	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
46	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	41
49	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
50	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	35
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	3	5	4	3	3	5	3	5	3	3	38
54	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
55	4	1	2	4	4	1	4	1	4	4	38
56	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	38
57	4	1	2	4	4	1	4	1	4	4	34
58	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	45
59	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	42
60	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	39
61	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	42
62	5	4	2	5	3	5	3	3	5	3	34
63	3	2	2	1	4	3	4	5	1	4	25
64	5	5	4	4	3	3	5	5	4	3	31
65	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	42
66	4	1	2	4	4	1	4	1	4	4	36
67	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	36
68	4	1	2	4	4	1	4	1	4	4	41
69	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	42
70	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	41
71	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	42
72	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	34
73	5	4	2	5	3	5	3	3	5	3	23
74	3	2	2	1	4	3	4	5	1	4	27
75	5	5	4	4	3	3	5	5	4	3	42
76	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	38
77	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	42
78	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	41
79	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	42

Lampiran 4

LAMPIRAN OUTPUT SPSS

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	29.3026	4.88541	76
Komunikasi	37.1974	5.87882	76
Lingkungan Kerja	29.6842	4.81445	76

Correlations				
		Kinerja Karyawan	Komunikasi	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.770	.749
	Komunikasi	.770	1.000	.479
	Lingkungan Kerja	.749	.479	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000
	Komunikasi	.000	.	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan	79	79	79
	Komunikasi	79	79	79
	Lingkungan Kerja	79	79	79

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Komunikasi ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.884 ^a	.781	.775	2.31918	.781	129.903	2	73	.000	1.533

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1397.400	2	698.700	129.903	.000 ^b
	Residual	392.639	76	5.379		
	Total	1790.039	78			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi						

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	2.064			1.964		1.051	.297	5.979	1.850	
	Komunikasi	.444	.052	.534	8.550	.000	.340	.547	.770	.707	.469	.771	1.297
	Lingkungan Kerja	.501	.063	.494	7.907	.000	.375	.627	.749	.679	.433	.771	1.297
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan													

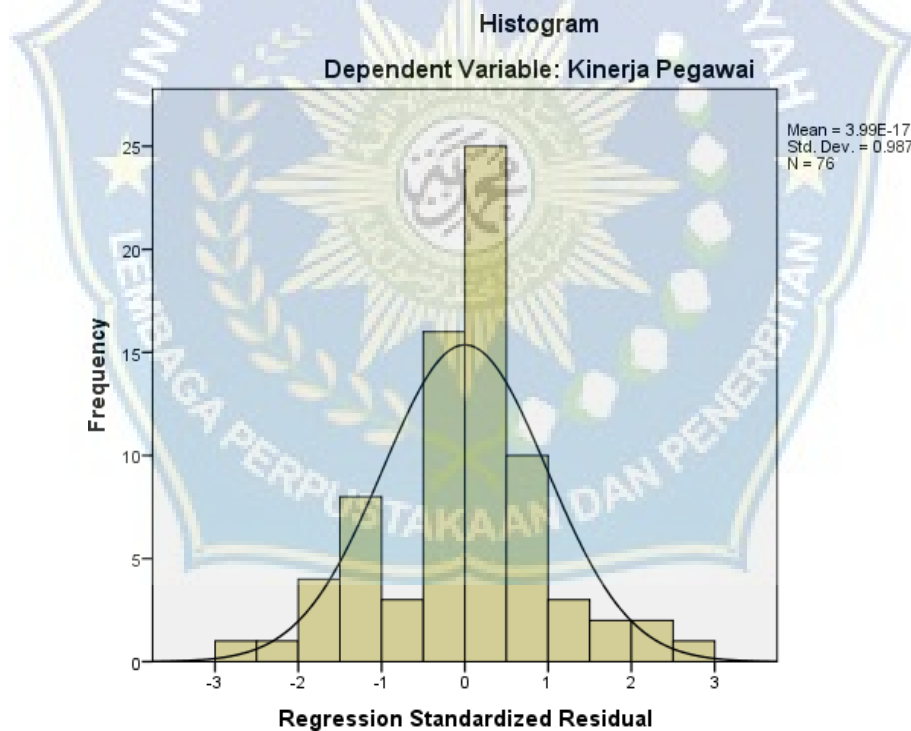
Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Komunikasi	Lingkungan Kerja
1	1	2.975	1.000	.00	.00	.00
	2	.013	15.102	.17	.31	.99
	3	.012	15.684	.83	.69	.01
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.6522	40.1482	29.3026	4.31648	79
Std. Predicted Value	-2.931	2.513	.000	1.000	79

Standard Error of Predicted Value	.269	.922	.438	.143	79
Adjusted Predicted Value	16.6008	40.1642	29.3093	4.33088	79

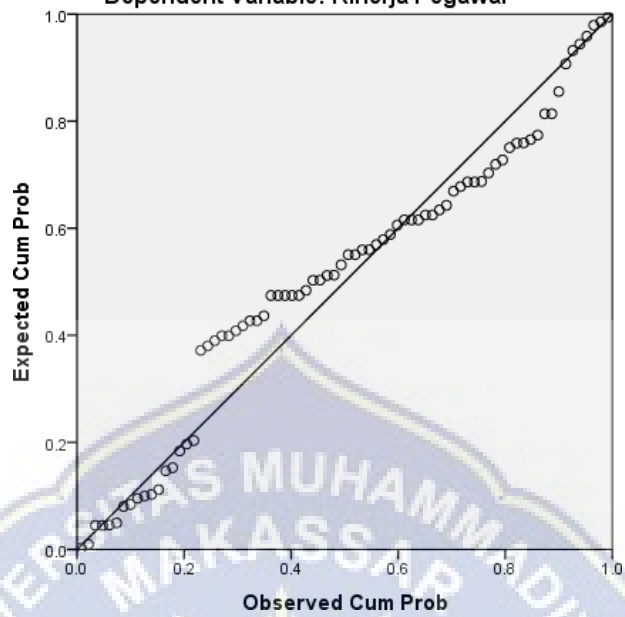
Residual	-6.47112	5.80746	.00000	2.28805	79
Std. Residual	-2.790	2.504	.000	.987	79
Stud. Residual	-2.959	2.729	-.001	1.024	79
Deleted Residual	-7.27852	6.89645	-.00666	2.46831	79
Stud. Deleted Residual	-3.133	2.860	-.003	1.046	79
Mahal. Distance	.019	10.856	1.974	2.095	79
Cook's Distance	.000	.465	.028	.073	79
Centered Leverage Value	.000	.145	.026	.028	79

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



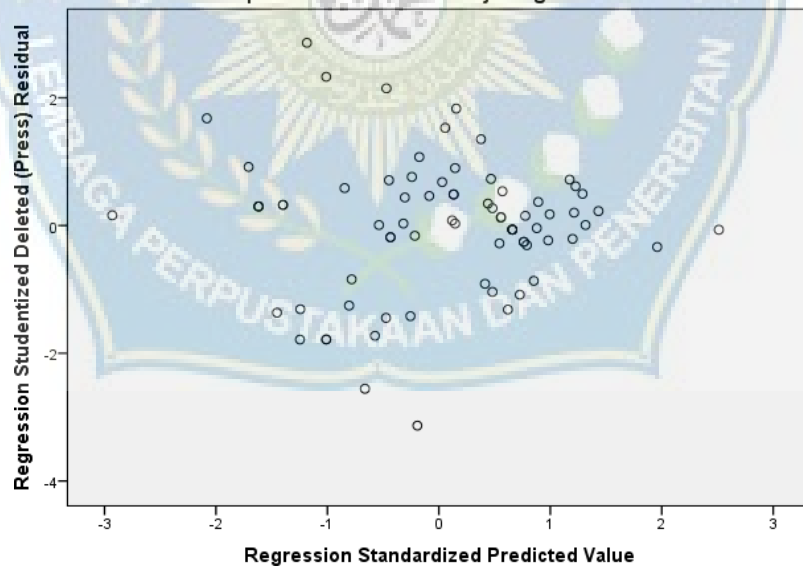
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



	Sig. (2-tailed)	.000	.072	.447	.000		.333	.000	.369		.483	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X6	Pearson Correlation	.026	.531**	.753**	.205	.113	1	.216	.312**	-.082	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.823	.000	.000	.076	.333		.060	.006	.483		.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X7	Pearson Correlation	.694**	.312**	.222	.143	.663**	.216	1	-.111	.904**	-.125	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.054	.219	.000	.060		.342	.000	.282	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X8	Pearson Correlation	-.088	.131	.213	.406**	.105	.312**	-.111	1	-.041	.888**	.460**
	Sig. (2-tailed)	.448	.261	.064	.000	.369	.006	.342		.724	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	79	79	76
X9	Pearson Correlation	.760**	-.112	.045	.601**	.904**	-.125	1	.028	.198	.311**	.458**
	Sig. (2-tailed)	.000	.337	.699	.000	.000	.282		.811	.086	.006	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X10	Pearson Correlation	-.144	.874**	.639**	-.220	-.041	.888**	.028	1	.054	.002	.670**
	Sig. (2-tailed)	.215	.000	.000	.056	.724	.000	.811		.644	.987	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.595**	.646**	.631**	.637**	.668**	.646**	.602**	.460**	.103	.104	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.377	.373	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

Y8	Pearson Correlation	.010	.485**	.365**	.197	.286*	.523**	.128	1	.406**	.105	.312**
	Sig. (2-tailed)	.930	.000	.001	.088	.012	.000	.272		.000	.369	.006
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	76	76	76
Y9	Pearson Correlation	.694**	.312**	.222	.143	.663**	.216	1	-.111	.904**	-.125	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.054	.219	.000	.060		.342	.000	.282	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y10	Pearson Correlation	-.088	.131	.213	.406**	.105	.312**	-.111	1	-.041	.888**	.460**
	Sig. (2-tailed)	.448	.261	.064	.000	.369	.006	.342		.724	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	79	79
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.408**	.683**	.722**	.562**	.482**	.718**	.423**	.697**			1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000			
	N	79	79	79	79	79	79	79	79			79

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.743	10

KOMUNIKASI											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Kurang Setuju	23	30.3	30.3	35.5
	Setuju	43	52.6	52.6	88.2
	Sangat Setuju	9	11.8	11.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	9.2	9.2	9.2
	Tidak Setuju	2	2.6	2.6	11.8
	Kurang Setuju	23	30.3	30.3	42.1
	Setuju	19	21.1	21.1	63.2
	Sangat Setuju	28	36.8	36.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	23	30.3	30.3	30.3
	Kurang Setuju	19	25.0	25.0	55.3
	Setuju	17	18.4	18.4	73.7
	Sangat Setuju	20	26.3	26.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Tidak Setuju	4	5.3	5.3	7.9
	Kurang Setuju	21	27.6	27.6	35.5
	Setuju	45	55.3	55.3	90.8
	Sangat Setuju	7	9.2	9.2	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Kurang Setuju	25	32.9	32.9	38.2
	Setuju	40	52.6	52.6	90.8
	Sangat Setuju	10	9.2	9.2	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	9.2	9.2	9.2
	Kurang Setuju	25	32.9	32.9	42.1
	Setuju	14	18.4	18.4	60.5
	Sangat Setuju	33	39.5	39.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Kurang Setuju	23	30.3	30.3	35.5
	Setuju	43	52.6	52.6	88.2
	Sangat Setuju	9	11.8	11.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	9.2	9.2	9.2
	Kurang Setuju	25	32.9	32.9	42.1
	Setuju	12	15.8	15.8	57.9
	Sangat Setuju	35	42.1	42.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Kurang Setuju	22	28.9	28.9	32.9
	Setuju	33	43.4	43.4	76.3
	Sangat Setuju	21	23.7	23.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Kurang Setuju	22	28.9	28.9	34.2
	Setuju	33	39.5	39.5	73.7
	Sangat Setuju	20	26.3	26.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

LINGKUNGAN KERJA									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	79	79	79	79	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Tidak Setuju	4	5.3	5.3	7.9
	Kurang Setuju	26	34.2	34.2	42.1
	Setuju	34	40.8	40.8	82.9
	Sangat Setuju	13	17.1	17.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Tidak Setuju	7	9.2	9.2	13.2
	Kurang Setuju	21	27.6	27.6	40.8
	Setuju	20	21.1	21.1	61.8
	Sangat Setuju	29	38.2	38.2	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	13.2	13.2	13.2
	Kurang Setuju	24	31.6	31.6	44.7
	Setuju	29	38.2	38.2	82.9
	Sangat Setuju	16	17.1	17.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Kurang Setuju	28	36.8	36.8	40.8
	Setuju	32	42.1	42.1	82.9
	Sangat Setuju	16	17.1	17.1	100.0
Total		79	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Tidak Setuju	8	10.5	10.5	13.2
	Kurang Setuju	22	28.9	28.9	42.1
	Setuju	29	34.2	34.2	76.3
	Sangat Setuju	18	23.7	23.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	29	38.2	38.2	40.8
	Setuju	28	36.8	36.8	77.6
	Sangat Setuju	20	22.4	22.4	100.0
Total		79	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	21	27.6	27.6	30.3
	Setuju	39	51.3	51.3	81.6
	Sangat Setuju	17	18.4	18.4	100.0
Total		79	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	10.5	10.5	10.5
	Kurang Setuju	28	36.8	36.8	47.4
	Setuju	13	13.2	13.2	60.5
	Sangat Setuju	30	39.5	39.5	100.0
Total		79	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Tidak Setuju	7	9.2	9.2	13.2
	Kurang Setuju	21	27.6	27.6	40.8
	Setuju	20	21.1	21.1	61.8
	Sangat Setuju	29	38.2	38.2	100.0
Total		79	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	29	38.2	38.2	40.8
	Setuju	28	36.8	36.8	77.6
	Sangat Setuju	20	22.4	22.4	100.0
Total		79	100.0	100.0	

KINERJA KARYAWAN									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	79	79	79	79	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Kurang Setuju	27	35.5	35.5	40.8
	Setuju	35	46.1	46.1	86.8
	Sangat Setuju	13	13.2	13.2	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	9.2	9.2	9.2
	Tidak Setuju	2	2.6	2.6	11.8
	Kurang Setuju	23	30.3	30.3	42.1
	Setuju	19	21.1	21.1	63.2
	Sangat Setuju	28	36.8	36.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	20	26.3	26.3	26.3
	Kurang Setuju	21	27.6	27.6	53.9
	Setuju	22	28.9	28.9	82.9
	Sangat Setuju	16	17.1	17.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Kurang Setuju	26	34.2	34.2	39.5
	Setuju	31	40.8	40.8	80.3
	Sangat Setuju	18	19.7	19.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	10.5	10.5	10.5
	Kurang Setuju	26	34.2	34.2	44.7
	Setuju	29	38.2	38.2	82.9
	Sangat Setuju	16	17.1	17.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	7.9	7.9	7.9
	Kurang Setuju	28	36.8	36.8	44.7
	Setuju	23	26.3	26.3	71.1
	Sangat Setuju	22	28.9	28.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	24	31.6	31.6	31.6
	Setuju	42	55.3	55.3	86.8
	Sangat Setuju	13	13.2	13.2	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	10.5	10.5	10.5
	Kurang Setuju	28	36.8	36.8	47.4
	Setuju	13	13.2	13.2	60.5
	Sangat Setuju	30	39.5	39.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	9.2	9.2	9.2
	Tidak Setuju	2	2.6	2.6	11.8
	Kurang Setuju	23	30.3	30.3	42.1
	Setuju	19	21.1	21.1	63.2
	Sangat Setuju	28	36.8	36.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	7.9	7.9	7.9
	Kurang Setuju	28	36.8	36.8	44.7
	Setuju	23	26.3	26.3	71.1
	Sangat Setuju	22	28.9	28.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	46	60.5	60.5	60.5
	Perempuan	33	39.5	39.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	8	10.5	10.5	10.5
	S-1	65	85.5	85.5	96.1
	S-2	6	3.9	3.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	7	9.2	9.2	9.2
	3-4 Tahun	25	28.9	28.9	38.2
	> 5 Tahun	47	61.8	61.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

DOKUMENTASI



Lampiran Surat Keterangan Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 9038/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Pimpinan PT. Indomobile Finance Indonesia Makassar
Perihal	: Izin penelitian	

di-

Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 4053/05/C.4-VIII/IV/1445/2024 tanggal 19 April 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: RISKA
Nomor Pokok	: 105721113520
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Slt Alauddin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMOBILE FINANCE INDONESIA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **20 April s/d 05 Juli 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 20 April 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

RIWAYAT HIDUP



RISKA, Lahir pada tanggal 10 Februari 2002 Masale, Merupakan anak Kedua dari Tiga bersaudara dari pasangan suami istri Bapak almr Mansyur dan Ibu Singara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Aeng Towa Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDI Bontoa,lulus pada tahun 2014 kemudian melanjutkan pendidikan SMP Negeri 15 Makassar, dan lulus pada tahun 2017, kemudian melanjutkan pendidikan SMK Sultan Hasanuddin, dan selesai pada tahun 2020, pada tahun 2020 peneliti melanjutkan jenjang pendidikan di perguruan tinggi swasta, tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar (Unismuh Makassar). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis pada program studi Manajemen. Peneliti menyelesaikan Pendidikan Strala Satu (S1) Pada tahun 2024