

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR ASTRA
DAIHATSU CABANG ALAUDDIN MAKASSAR**



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

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR ASTRA
DAIHATSU CABANG ALAUDDIN MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**ALWI SANDI
105721108020**

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

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

" Dan barang siapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Allah menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya."

(Q.S At-talaq: 4)

" Only you can change your life. Nobody else can do it for you " Orang lain tidak akan bisa paham struggle dan masa sulitnya kita yang mereka ingin tau hanya bagian success stories. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada tepuk tangan, Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

PERSEMBAHAN

Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan pertolongan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Kedua orang tua saya tercinta Almarhum Bapak Pawirman dan Ibu Santi yang selalu melangitkan doa-doa baik dan menjadikan motivasi untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih sudah mengantarkan saya sampai di tempat ini, saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar untuk bapak dan ibu, Skripsi ini sebagai tanda bahwa perjuangan orang tua saya untuk memberikan Pendidikan tinggi untuk anak-anaknya tidak sia-sia.

Kedua adik saya Sindi Safitri dan Muh Irfan yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.



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

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor astra daihatsu cabang alauddin makassar
Nama Mahasiswa : Alwi Sandi
No. Stambuk/NIM : 105721108020
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 26 September 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 16 November 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr.H.Andi Jam'an, SE., M.Si
NIDN: 0902116603

Ir. Muhammad Akib., M.M
NIDN: 0014106010

Mengetahui,


Dekan
Dr.H. Andi Jam'an, SE., M.Si NBM
:651 507

Ketua Program Studi


Nasrullah, S.E., M.M
NBM:1151 132



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

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Alwi Sandi, Nim :105721108020 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0014/SK-Y/61201/091004 M, Tanggal 09 Jumadil awal 1446 H/ 12 November 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 16 November 2024

PANITIA UJIAN

1. Pengawas ujian : Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc. (.....)
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M (.....)
2. Nasrullah, S.E., M.M. (.....)
3. Dr. Ruliaty, M.M. (.....)
4. Dr. H. M. Najib Kasim, S.E., M.Si. (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM :651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Alwi Sandi
Stambuk : 105721108020
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Karyawan pada Kantor Astra Daihatsu Cabang Alauddin
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.

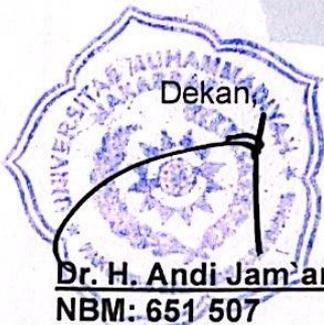
Makassar, 16 November 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Alwi Sandi
NIM: 105721108020

Diketahui Oleh:



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi
Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

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

Nama : Alwi Sandi
NIM : 105721108020
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 Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT
Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihkan media/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, 16 November 2024

Yang Membuat Pernyataan,



ALWI SANDI
105721108020

ABSTRAK

ALWI SANDI. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing : Oleh Andi Jam'an dan Muhammad Akib.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar. Sampel ini diambil dari Kantor Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 21 mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor astra daihatsu cabang alauddin makassar yang telah dibahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja perlu diperhatikan untuk lingkungan kerja yang sehat dan mampu mensupport karyawan dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan

ABSTRACT

ALWI SANDI. 2024. *The Influence of the Work Environment on Employee Performance at the Astra Daihatsu Alauddin Makassar Branch Office. Thesis. Management major. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised: By Andi Jam'an and Muhammad Akib.*

The purpose of this research is a type of quantitative research with the aim of determining the influence of the work environment on employee performance at the Astra Daihatsu Alauddin Makassar Branch Office. This sample was taken from the Astra Daihatsu Alauddin Makassar Branch Office. The type of data used in this research is quantitative obtained from distributed questionnaires and is related to the problem being studied. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. In this research, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this research used the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through the Static Package for the Social Science (SPSS) version 21 application regarding the influence of the work environment on employee performance at the Astra Daihatsu Alauddin Makassar branch office which was discussed in the previous chapter, the author draws the conclusion that the work environment has an influence positive and significant to employee performance. The work environment needs to be considered for a healthy work environment and able to support employees in improving better performance.

Keywords: Work Environment, Employee Performance



KATA PENGANTAR



Puji dan syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambah-Nya. Shalawat serta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar” terselesaikan dengan baik.

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

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis Almarhum Bapak Pawirman dan Ibu Santi yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, dan kasih sayang. Terimakasih untuk saudara – saudaraku Sindi safitri dan Muh Irfan yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu 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. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.M, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr.H.Andi Jam'an S.E., M.Si selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Ir. Muhammad Akib., M.M selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Alamsjah, S.E., M.M selaku penasehat Akademik penulis yang senantiasa membantu, menasehati dan mengarahkan selama masa perkuliahan penulis.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah memberikan ilmunya kepada penulis selama proses perkuliahan.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Pimpinan Cabang Astra Daihatsu. Kantor Cabang Alauddin beserta seluruh jajarannya, yang telah mengizinkan dan membantu penulis melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dalam menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
10. Kepada Karyawan Astra Daihatsu. Kantor Cabang Alaudin penulis mengucapkan terima kasih atas kerja samanya dalam pengisian kuesioner dan

penyampaian informasi mengenai hal-hal yang terkait penelitian penulis.

11. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar Bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
12. Kepada pemilik Nim 105721101522 terima kasih telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, meluangkan baik tenaga, pikiran, waktu maupun moril kepada penulis.
13. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa penulis tulis satu persatu yang telah memberikan semangat dan dukungannya sehingga penulis dapat 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 sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu`alaikum Wr.Wb

Makassar 16 November 2024

Alwi Sand

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2. Lingkungan Kerja	8
3. Kinerja Karyawan	12
B. Tinjauan Empiris	15
C. Kerangka Pikir	20
D. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Jenis Penelitian	21
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	21
C. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran	21
D. Populasi dan Sampel	23
E. Teknik Pengumpulan Data	24

F. Jenis dan Sumber Data.....	25
G. Metode Analisis Data	25
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	28
B. Penyajian Data	30
C. Analisis dan Interpretasi	41
BAB V PENUTUP	43
1. Kesimpulan.....	43
2. Saran.....	43
DAFTAR PUSTAKA	45
LAMPIRAN	50



DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 4.1.	Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin	30
Tabel 4.2.	Umur.....	31
Tabel 4.3.	Lama Bekerja	32
Tabel 4.4.	Lama Bekerja	32
Tabel 4.5.	Variabel Lingkungan Kerja (X)	33
Tabel 4.6.	Variabel Kinerja Karyawan	34
Tabel 4.7.	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X).....	35
Tabel 4.8.	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	36
Tabel 4.9.	Uji Reliabilitas	37
Tabel 4.9.	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	38
Tabel 4.11.	Hasil uji regresi linear sederhana	40
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	20
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	29



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesinior Penelitian	51
Lampiran 2	Tabulasi Data	56
Lampiran 3	Hasil Olahan Data SPSS	60
Lampiran 4	Dokumentasi	76
Lampiran 5	Surat Penelitian	77
Lampiran 6	Surat Balasan Penelitian	79
Lampiran 7	r Tabel	80
Lampiran 8	t Tabel	81



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam mengelola sebuah perusahaan dan untuk menjalankan kegiatan organisasi perusahaan perlu memikirkan pencapaian yang akan dicapai perusahaan baik sekarang maupun yang akan datang sehingga perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan yang telah disusun, hal ini memiliki hubungan yang erat dan saling memiliki keterkaitan faktor yang satu dengan yang lain. Dari beberapa faktor tersebut yang memiliki peran yang sangat besar adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting yang dimiliki sebuah perusahaan sehingga perusahaan perlu menjaga dan memelihara keberlangsungan hidup karyawannya.

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia (Rusti Mawa Praci, 2021). Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas demi menunjang kualitas perusahaannya. Kualitas kinerja karyawan merupakan hal penting yang menunjang kualitas suatu perusahaan atau instansi baik yang memiliki skala yang besar maupun yang kecil sebagai mana di jalaskan dalam kondisi lingkungan kerja.

Perusahaan perlu memelihara kinerja karyawan karena penurunan dan peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari lingkungan kerja. Sejalan dengan

hal tersebut, sangat diperlukan penataan ruang kerja yang nyaman dan aman, peraturan kerja yang tegas dan jelas, dan hubungan kerja yang harmonis agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mudah untuk beradaptasi sehingga produktivitas kerja meningkat dan berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini, lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini yang menjadi acuan beberapa instansi atau perusahaan melakukan berbagai program demi meningkatkan kinerja karyawan dari perusahaan atau instansi itu sendiri. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu instansi atau perusahaan salah satunya adalah lingkungan kerja yang menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan terhadap perusahaan merupakan salah satu kunci kesuksesan perusahaan.

Nova Syafrina (2018) Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Ada beberapa faktor penjang agar kinerja karyawan lebih meningkat salah satunya ialah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan Soetjipto (2008)". Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan,

sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja serta perusahaan dapat mencapai yang ingin dicapai.

Beberapa masalah yang ditemukan pada kantor Astra Daihatsu Cabang Alauddin yaitu karyawan yang terkadang tidak datang tepat waktu, keluar kantor sebelum jam istirahat, serta ada beberapa keluhan dari customer terhadap beberapa karyawan karena pelayanan yang kurang memuaskan. Fenomena dapat juga dilihat dari sistem penerangan yang kurang memadai khususnya pada ruangan servis dan sering timbul perselesihan di antara karyawan yang seharusnya tidak perlu terjadi dan demikian pula tingkat kedisiplinan karyawan pada jam kerja yang tidak tepat. Berdasarkan hasil pengamatan oleh penulis pada objek yang akan diteliti dilihat suatu fenomena yang terjadi pada kantor Astra Daihatsu cabang Alauddin yang memiliki jumlah karyawan 40 orang sehingga dapat di simpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sekitarnya. Berdasarkan hasil uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan judul penelitian “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Astra Daihatsu Cabang alauddin**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Astra Daihatsu Cabang Alauddin?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Astra Daihatsu Cabang Alauddin.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia yang bermanfaat bagi instansi.

2. Praktis

- a) Bagi Instansi, penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam hal Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Astra Daihatsu Cabang Alauddin.
- b) Bagi penulis, sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang telah di pelajari selama kuliah dan menambah wawasan keilmuan terhusus pada terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia.

- c) Bagi pembaca, penelitian ini di harapkan memberikan referensi untuk di gunakan pada penelitian selanjutnya dengan judul yang serupa.



BAB II

TINJUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu sumber daya manusia makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan sumber daya manusia mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Eri Susan (2019) ialah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat. Berdasarkan berbagai pernyataan diatas, sumber daya manusia adalah sebuah seni yang dimiliki oleh seseorang untuk mengatur, mendesain, menyelesaikan berbagai visi, misi, dan tujuan melalui perantara orang lain.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Eri Susan (2019) menjelaskan fungsi manajemen sumber daya manusia secara singkat sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya (Rizal Nabawi, 2019).

Menurut Rizal (2019) mengemukakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan lebih betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu. Meskipun kelihatannya rameh ,tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efesiensi pelaksanaan tugas.

Satria Tirtayasa (2020) Juga mengemukakan Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dsekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalanka tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja pegawai adalah menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Menurut M. Panjaitan (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi Termasuk juga penerang matahari

5) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat lima indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja (Nimadelta Purnami 2019) yaitu:

1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan dan cahaya sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan keselamatan dalam bekerja. Penerangan yang baik adalah penerangan yang cukup, tidak terlalu gelap dan tidak terlalu terang. Indikator ini diukur melalui persepsi karyawan mengenai penerangan di tempatnya bekerja.

2) Keadaan udara di tempat kerja

Keadaan udara di tempat kerja harus berada pada tingkat yang optimal. Hal ini bisa ditingkatkan dengan cara menerapkan sistem ventilasi yang baik atau dengan memasang air conditioner. Indikator ini dapat diukur melalui suhu udara tempat karyawan bekerja.

3) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang dapat dinikmati dan digunakan oleh karyawan untuk kelancaran pekerjaannya. Indikator ini dapat diukur melalui tersedianya fasilitas yang dapat digunakan karyawan.

4) Hubungan dengan rekan kerja

Indikator ini diukur melalui hubungan karyawan dengan rekan kerjanya. Dalam hubungan antara sesama manusia/rekan kerja disebutkan didalam ayat QS. Al-Hujarat ayat 10 yang berbunyi sebagai berikut:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya:

"Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat." (QS. Al-Hujurat: 10)

5) Keamanan

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang aman dari kejahatan, radiasi, bencana, dan hal lain yang dapat membahayakan nyawa karyawan. Indikator ini diukur melalui kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja.

Dalam menjalani kehidupan dunia kerja tidak selamanya berjalan lancar. Kerap kali ditemukan cobaan, halangan, dan masalah didalam nya. Jadi, jika bukan Allah yang memberikan ketenangan hati dan rasa aman bagi makhluk nya, kita akan merasa cemas, khawatir,

gelisah, dalam menjalani pekerjaan. Seperti firman Allah SWT dalam Qs Al Hasyr Ayat 23 yang berbunyi Huwallahullazi la ilaha illa huw, al-malikul quddusus-salamul-mu minul-muhaiminul-azizul-jabbarul-mutakabbir,sub-hanallahi amma yusirikun.

Artinya:Dialah Allah tiada tuhan selain dia, raja, maha suci, maha sejahtera, yang mengaruniakan keamanan, yang maha memelihara, yang maha perkasa, yang maha kuasa, yang memiliki segala keagungan, maha suci Allah Dari apa yang merak persekutukan.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. . Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Hazmanan Khair, 2018). Sedangkan menurut Syaiful Bahri (2019) kinerja pegawai ialah gambaran kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan apa yang dikerjakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan

a. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Sudarmin Manik (2018) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu karyawan :

1. Faktor internal terdiri dari :

- A. Kecerdasan
- B. Keterampilan
- C. Kestabilan emosi
- D. Motivasi
- E. Persepsi Peran
- F. Kondisi Keluraga
- G. Kondisi Fisik

2. Faktor eksternal terdiri dari :

- A. Peraturan ketenagakerjaan
- B. Keinginan pelanggan
- C. Pesaing
- D. Nilai-nilai social
- E. Serikat buruh
- F. Kondisi ekonomi

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) ada 6 indikator kinerja karyawan yaitu:

a. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawa terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan Waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerja.

f. Komitmen Kerja

Komitmen Kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap Kantor.

B. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variable	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Hotlin Siregar (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Super Setia Sagita Medan	X1:Lingkungan Kerja Y:Kinerja karyawan	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistic deskriptif	Hasil penelitian ini terdapat hubungan yang erat mengenai lingkungan kerja yang nyaman, maka akan mempengaruhi kualitas kinerja. Karya hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan takasneran et al (2015) dengan judul penelitian " Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi sulut di ketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja "
2	ines prasasti (2020)	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilaya III Jakarta	X:Lingkungan kerja Y:kinerja karyawan	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode analisis statistik deskriptif	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa pada hasil pengolahan data atau output penelitian di peroleh kesimpulan terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif sebesar $r=0,801$ antara lingkungan kerja dengan, kinerja, serta terdapatnya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja, dengan persamaan regresi $Y=11,204+0,718 X$ yang berarti konstanta sebesar 11,204 menyatakan jika tidak ada lingkungan kerja, maka kinerja sebesar 11,204 dan setiap satu kali peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,718.
3.	Arta Pratama (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	X:lingkungan kerja Y:kinerja karyawan	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah	Hasil dari analisis regresi sederhana berpengaruh positif dengan nilai signifikan 0,4 yang berarti bahwa

		Karyawan Pada Cv. Tryund aJaya		metode deskriptif dengan data kuantitatif	lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Simpulan dari penelitian ini secara umum dapat di lihat bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja terlihat dari distribusi indikator kinerja karyawan dengan nilai rata –rata 3,47.
4.	Sudarmin Manik (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Syariah Mandiri	X: pengaruh lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Adapun data yang penulis kumpulkan dalam penulisan adalah 1. data primer yaitu data yang langsung di peroleh dari objek penelitian melalui kuisisioner dan wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan PT bank mandiri syariah kantor cabang dan pembantu flamboyant kecamatan tapung 2. data skunder, yaitu data yang penulis peroleh dari sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian ini berupa data yang sudah tersedia seperti data jumlah karyawan struktur organisasi dan	Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Kecamatan Tapung, maka berikut inipenulis mengambil kesimpulan yaitu:1varibe lingkungan kerja(X) dengan t hitung 6,222 lebih besar dari t tabel 2,042 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Kecamatan Tapung. 2.Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatabhwalingkungakerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan.Maka penelitian inidapatmenggunkan penelitian terdahulu

				aktifitas metode peneliatian kuantitatif	
5	Martin (2018)	Pengaruh lingkungan kerja dan insetif terhadap kinerja karyawan	X1: lingkungan kerja X2: intensif Y:kinerja karyawan	Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan insetif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Agam Ferdiansyah (2014)	Pengaruh lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. perusahaan ekspedisi maumbi kota manado	X:lingkungan kerja Y:kinerja karyawan	Menggunakan Uji korelasi Uji regresi linier sederhana Uji koefisien determinasi Uji hipotesis	Terlihat bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Ekspedisi Maumbi Kota Manado
7	Komarudin (2018)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Depok	X:lingkungan kerja Y:kinerja karyawan	Menggunakan Uji reabilitas Uji korelasi Uji regresi linier sederhana Uji koefisien determinasi Uji hipotesis	Terlihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Depok
8	Riska	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Jaya Selaras Pekanbaru	X:lingkungan kerja Y:kinerja karyawan	Menggunakan Uji regresi linier sederhana Uji hipotesis	Terlihat bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan
9	Gunawan pamudji Widodo (2013)	Pengaruh perilaku kerja, Lingkungan kerja dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja staf RSUD Pandan Arang Boyolali	X1: Perilaku kerja X2: Lingkungan kerja X3: Interaksi sosial Y: Kepuasan kerja	Teknik analisis menggunakan bantuan lisrel/model Analisa jalur	Perilaku kerja, Lingkungan kerja, dan interaksi sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja staf di RSUD Pandan Arang Boyolali dan dapat ditingkatkan lagi dengan bantuan mediasi yaitu motivasi
10	Gunawan Eko	Pengaruh lingkungan kerja terhadap	X:lingkungan kerja	Regresi linear Berganda	Hasil pengujian anaisis regresi berganda menunjukkan bahwa

	Nurtjahyon o (2014)	kepuasan kinerja karyawan	Y:Kepuasan kerja		variabel lingkungan kerja mempengaruhi dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
--	---------------------------	---------------------------------	---------------------	--	---

Berikut ini beberapa kesamaan dan perbedaan dari penulis terdahulu dan penelitian sebagai berikut:

1. Siregar (2019), menulis dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. super setia sagita medan menggunakan variabel X: lingkungan kerja Y:kinerja karyawan dengan alat Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik deskriptif namun yang membedakan dengan penelitian adalah tempat dan waktu penelitian dan juga dengan alat analisis peneliti menggunakan analisis kuantitatif deskriptif.
2. Ines Prasasti (2020), menulis dengan judul pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilaya III Jakarta menggunakan variabel X: lingkungan kerja Y:kinerja karyawan dengan alat Analisis yang di gunakan dalam peneliti an ini adalah Metode analisis statistik deskriptif namun yang membedakan dengan penelitian adalah tempat dan waktu penelitian dan juga dengan alat analisis peneliti menggunakan analisis kuantitatif deskriptif.
3. Arta Prtama (2018), menulis dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Tryundajaya karyawan X: lingkungan kerja Y:kinerja karyawan dengan alat analisis data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah metode deskriptif dengan data kuantitatif namun yang membedakan dengan penelitian adalah tempat dan waktu penelitian dan juga dengan alat analisis peneliti menggunakan analisis kuantitatif deskriptif.

4. Nova Syafina dan Sudarmin Manik (2018), menulis dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank syariah mandiri menggunakan variabel X: lingkungan kerja Y: kinerja karyawan dengan alat analisis Adapun data yang penulis kumpulkan dalam penulisan adalah data primer yaitu data yang langsung di peroleh dari objek penelitian melalui kuisioner dan wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan PT bank mandiri syariah kantor cabang dan pembantu flamboyant Kecamatan Tapung. Sedangkan data skunder, yaitu data yang penulis peroleh dari sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian ini berupa data yang sudah tersedia seperti data jumlah karyawan struktur organisasi dan aktifitas metode penelitian kuantitatif, namun yang membedakan dengan penelitian adalah tempat dan waktu penelitian dan juga dengan alat analisis peneliti menggunakan analisis kuantitatif deskriptif.
5. Nasib dan Martin (2018), menulis dengan judul, Pengaruh lingkungan kerja dan insetif terhadap kinerja karyawan, menggunakan variabel X1: lingkungan kerja X2: intensif Y: kinerja karyawan dengan alat analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif namun yang membedakan dengan penelitian adalah tempat dan waktu penelitian dan juga dengan alat analisis peneliti menggunakan analisis kuantitatif deskriptif.

C. Kerangka Berpikir

Dari uraian tersebut dapat digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Dalam penulisan proposal ini penulis mengajukan jawaban sementara yang sesuai dengan permasalahan tersebut di atas sebagai berikut : “Diduga, Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan data kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun desain dari metode survei ini adalah deskriptif kuantitatif. Iswati (2019) menyebutkan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metodologi penelitian yang berusaha mengukur data dan biasanya menerapkan beberapa bentuk analisis statistik. Penelitian ini termasuk desain penelitian deskriptif kuantitatif karena merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1) Lokasi Penelitian

Penelitian dan pengumpulan data ini dilakukan pada Kantor Astra Daihatsu Cabang Alauddin.

2) Waktu Penelitian

Waktu penelitian untuk memperoleh data dalam penelitian ini terhitung sejak tanggal 16 Juli sampai dengan tanggal 04 September 2024.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Definisi operasional adalah melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu.

Pengertian operasional variabel ini diuraikan menjadi indikator sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan

Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentudan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Hazmanan Khair, 2018).

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja pegawai adalah menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan ketegangan atau dengan kata lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya (Satria Tirtayasa, 2020).

3. Skala Likert

Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan defenisi operasional yang ditetapkan oleh peneliti. Skala ini merupakan suatu skala psikometrik yang biasa diaplikasikan dalam angkat dan paling sering digunakan untuk riset yang berupa survey, termasuk dalam penelitian deskriptif.

Keterangan skala :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan individu atau objek yang berada pada suatu wilayah dengan karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian (Ul'fah Hernaeny, 2021). Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan aktif Kantor Astra Daihatsu Cabang Alauddin yaitu sebanyak 40 orang karyawan.

2. Sampel

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden karyawan, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada kantor Astra Daihatsu Cabang Alauddin yaitu sebanyak 40 orang karyawan aktif sebagai responden. Dengan demikian

penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 metode, yakni sebagai berikut:

a. Kuesioner

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang telah peneliti siapkan dan mengajukan daftar pertanyaan tersebut kepada responden untuk menjawab pertanyaan yang telah disediakan.

b. Survei

Teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik pengumpulan data lainnya. Melalui kegiatan ini peneliti dapat belajar tentang objek penelitian secara langsung.

c. Dokumentasi

Yaitu pengambilan data secara tertulis atau data yang sudah tersedia ditempat penelitian seperti:

1. Sejarah singkat perusahaan
2. Struktur Organisasi
3. Data – data yang berhubungan dengan data penelitian.

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari Kantor Astra Daihatsu Cabang Alauddin baik dalam bentuk informasi secara lisan maupun secara tertulis. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari Astra Daihatsu Cabang Alauddin yang diteliti dalam bentuk angka-angka dan dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut.

2. Sumber Data

- a) Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari Astra Daihatsu Cabang Alauddin yang memerlukan pengelolaan lebih lanjut.
- b) Data sekunder, yaitu data bersumber dari Kantor Astra Daihatsu Cabang Alauddin ataupun dari instansi/jawatan yang terkait untuk melengkapi data/informasi.

G. Metode Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan:

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan

2. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, kesimpulannya item koesioner tersebut valid.

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, kesimpulannya item koesioner tersebut tidak valid.

3. Uji Realibilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Realibilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.
4. Analisis regresi linear sederhana adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan linear namun dalam penelitian ini hanya digunakan saat variabel dependen sehingga disebut regresi linear sederhana.

Adapun persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta nilai Y jika X = 0

B = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang di dasarkan variabel X

X = lingkungan Kerja

E = Error

5. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dengan uji t bertujuan menganalisis besarnya pengaruh masing- masing perubah independen secara individual (parsial) terhadap perubah dependen. Hasil dari uji t menunjukkan masing-masing pengaruh independen terhadap perubah dependen jika p-value lebih kecil dari nyata yang ditentukan atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hipotesis nol dan hipotesis alternative yang di usulkan dan diuji t adalah:

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau P-value $< \alpha$, ditolak H_0 , yang berarti bahwa suatu faktor X memiliki pengaruh terhadap faktor Y.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau P-value $> \alpha$, diterima H_0 , yang berarti bahwa suatu faktor X tidak mempunyai pengaruh terhadap faktor Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil PT. Astra Daihatsu Alauddin

Astra Internasional, Tbk – Daihatsu merupakan salah satu group perusahaan Astra yang berfungsi memasarkan kendaraan roda empat dengan merk Daihatsu. Dengan layanan 3S yaitu Sales, Service dan Sparepart (Penjualan, Layanan After Sales dan Suku Cadangan Asli) dengan dilengkapi layanan purna jual yang prima, PT. Astra Internasional Tbk – Daihatsu sangat layak dijadikan dalam pembelian kendaraan keluarga ataupun operational.

Penghargaan PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar yakni pada 2008 PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar berhasil mjeraih 3 penghargaan dan 2009 berhasil meraih 7 penghargaan. Sedangkan 2010 berhasil meraih 18 penghargaan, 2011 sebanyak 22 penghargaan, 2012 sebesar 12 penghargaan.

2. Visi dan Misi PT. Astra Daihatsu Alauddin

VISI

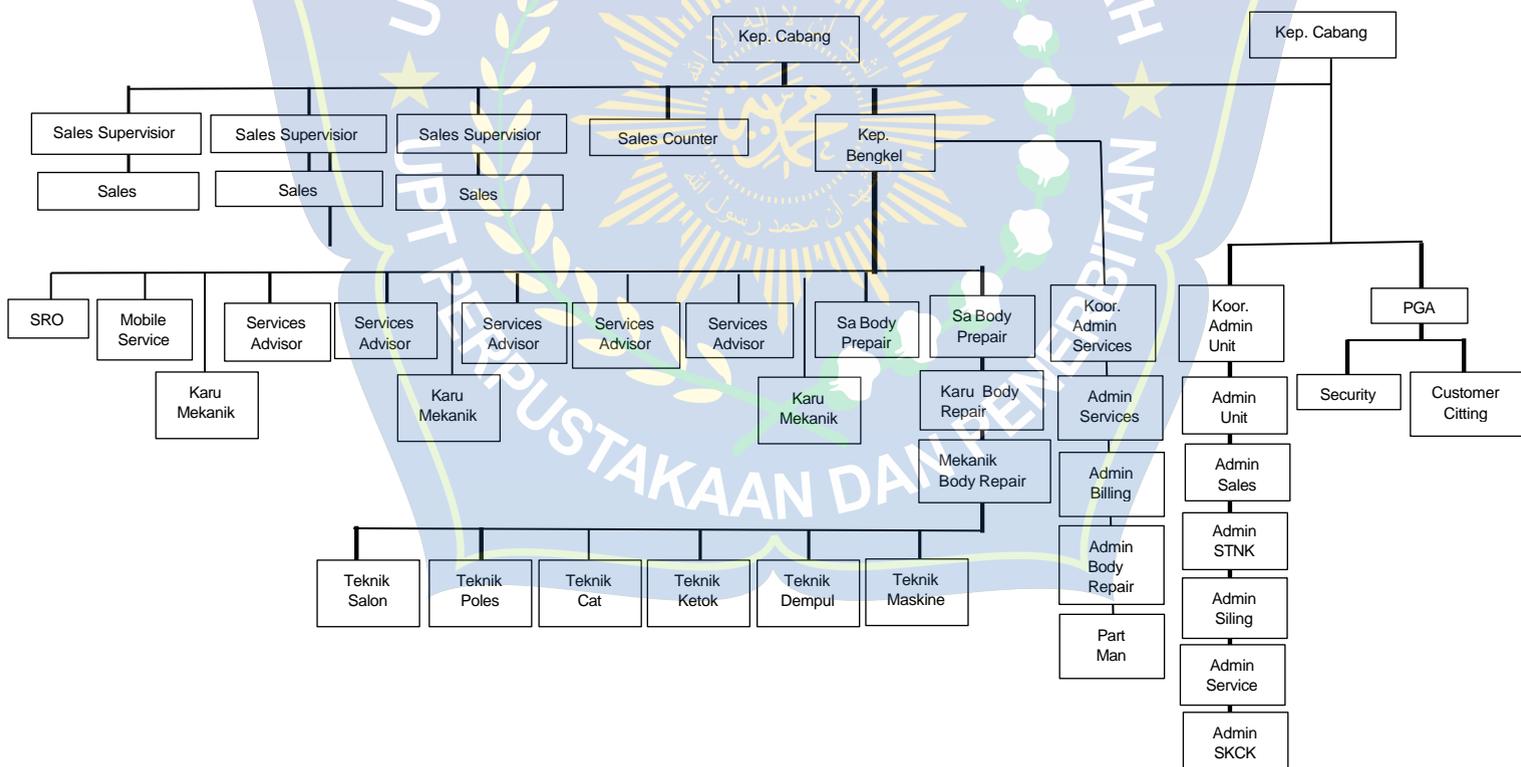
Menjadi distributor dan retail otomotif terbaik di Indonesia dalam hal kepuasanpenaggan dengan didukung oleh pertumbuhan yang berkelanjutan, struktur keuangan yang sehat, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, organisasi yang lincah, dan

berkontribusi penuh terhadap program environmental, social and governance (ESG).

MISI

- Memberikan produk dan layanan dengan nilai terbaik,
- Memiliki jaringan distribusi dan ritel yang kuat dan efisien melalui pengembangan fasilitas fisik yang baik, proses yang efisien, dan sumber daya manusia yang berkualitas,
- Menciptakan nilai terbaik bagi para pemangku kepentingan.

3. Struktur Organisasi PT. Astra Daihatsu Alauddin



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

B. Penyajian Data

1. Karakteristik Responden

Pada bab ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar. Karakteristik responden merupakan keterangan yang diperoleh dari responden berupa data kuesioner yang disebar oleh peneliti yang berisikan mengenai usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama kerja responden yang merupakan karyawan bagian kantor PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar. Maka terlebih dahulu akan dianalisis identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian yang berjumlah 40 responden. Untuk lebih jelasnya mengenai hal tersebut maka dapat dilihat sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Adapun data presentase mengenai jenis kelamin responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki – Laki	28	70%
Perempuan	12	30%
Total	48	100%

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa dari 40 karyawan PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar, jumlah responden yang berjenis kelamin laki - laki yaitu 28 orang dengan presentase 70% dan jumlah responde yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang dengan presentase sebesar 30%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas laki - laki.

b. Umur

Adapun data presentase mengenai umur responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.2 Umur

Umur	Frekuensi	Presentase
< 20 tahun	7	17,5%
20 - 30 tahun	10	25%
31 - 40 tahun	19	47,5%
41 - 50 tahun	4	10%
> 50 tahun	0	0%
Total	40	100%

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa dari 40 responden berasal dari karyawan PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar adapun responden yang berusia < 20 tahun sebanyak 7 responden dengan presentase 17,5%, responden berusia 20 - 30 tahun sebanyak 10 responden dengan presentase sebesar 25%, responden berusia 31 - 40 tahun sebanyak 19 responden dengan presentase sebesar 47,5%, responden berusia 41 - 50 tahun sebanyak 4 responden dengan presentase 10% dan responden yang berusia > 50 tahun pada perusahaan ini 0 responden. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar didominasi oleh karyawan yang berusia 31 - 40 tahun

c. Lama Bekerja

Adapun data presentase mengenai lama bekerja responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.3 Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1 - 5 tahun	27	67,5%
6 - 10 tahun	12	30%
11 - 15 tahun	1	2,5%
Total	40	100%

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 40 karyawan PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar, jumlah responden yang bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 27 karyawan dengan presentase sebesar 67,8%, 6 – 10 tahun sebanyak 12 karyawan dengan presentase senilai 30% dan karyawan dengan lama bekerja selama 11 – 15 tahun sebanyak 1 karyawan dengan presentase sebanyak 2,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini karyawan pada PT Astra Daihatsu Cabang Alauddiin Makassar dominan dengan karyawan yang lama bekerja selama 1 – 5 tahun.

d. Pendidikan Terakhir

Adapun data presentase mengenai lama bekerja responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA	0	0%
D3	1	2,5%
S1	39	97,5%
Total	40	100%

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 40 karyawan PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar, jumlah responden

yang berpendidikan terakhir SMA tidak ada dengan presentase 0%, berpendidikan terakhir D3 ada 1 karyawan dengan presentase 2,5% sedangkan karyawan yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 39 orang dengan presentase 97,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas berpendidikan terakhir S1.

2. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

a. Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel lingkungan kerja dengan indikator penerangan atau cahaya ditempat kerja, keadaan udara di tempat kerja, fasilitas kerja, hubungan dengan rekan kerja dan keamanan. Variasi tanggapan responden terhadap 10 pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Variabel Lingkungan Kerja (X)

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
1	X1.1	-	-	2	6	32	40	4,75
2	X1.2	-	-	1	6	33	40	4,8
3	X2.1	-	-	-	6	34	40	4,85
4	X2.2	-	-	-	5	35	40	4,875
5	X3.1	-	-	-	8	32	40	4,8

6	X3.2	-	1	1	6	32	40	4,725
7	X4.1	-	-	2	4	35	40	4,925
8	X4.2	-	-	1	5	34	40	4,825
9	X5.1	-	-	-	7	33	40	4,825
10	X5.2	-	-	-	4	36	40	4,9

Berdasarkan tabel diatas tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator pengetahuan (X4.1) dengan memilih jawaban „sangat setuju“ sebanyak 35 orang dan nilai rata-rata 4.925. Hal ini bermakna lingkungan kerja dapat mempengaruhi keberlangsungan keberhasilan kinerja karyawan.

b. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel lingkungan kerja dengan indikator kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Variasi tanggapan responden terhadap 12 pertanyaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
1	Y1.1	-	-	-	5	35	40	4,875
2	Y1.2	-	-	-	5	35	40	4,875
3	Y2.1	-	5	1	4	35	40	5,1
4	Y2.2	-	-	-	5	35	40	4,875
5	Y3.1	-	-	1	4	35	40	4,85
6	Y3.2	-	-	-	7	33	40	4,825
7	Y4.1	-	-	1	4	35	40	4,75
8	Y4.2	-	-	-	6	34	40	4,85
9	Y5.1	-	-	-	5	35	40	4,875
10	Y5.2	-	-	-	8	32	40	4,8
11	Y6.1	-	-	1	6	33	40	4,8
12	Y6.2	-	-	2	6	32	40	4,75

Berdasarkan tabel diatas tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator pengetahuan (Y2.1) dengan memilih jawaban „sangat setuju“ sebanyak 35 orang dan

nilai rata-rata 5,1. Hal ini bermakna lingkungan kerja dapat mempengaruhi keberlangsungan keberhasilan kinerja karyawan.

3. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Syarat suatu variabel dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. Begitu pun sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel dikatakan tidak valid.

1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Lingkungan Kerja (X)	X _{1.1}	0.511	0.3120	VALID
	X _{1.2}	0.744	0.3120	VALID
	X _{2.1}	0.722	0.3120	VALID
	X _{2.2}	0.721	0.3120	VALID
	X _{3.1}	0.654	0.3120	VALID
	X _{3.2}	0.604	0.3120	VALID
	X _{4.1}	0.696	0.3120	VALID
	X _{4.2}	0.589	0.3120	VALID
	X _{5.1}	0.776	0.3120	VALID
	X _{5.2}	0.760	0.3120	VALID

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 21

Dari hasil uji Validitas di atas diperoleh nilai r_{hitung} X_{1.1} sebesar 0.511, X_{1.2} sebesar 0.744, X_{2.1} sebesar 0.722, X_{2.2} sebesar 0.721, X_{3.1} sebesar 0.654, X_{3.2} sebesar 0.604, X_{4.1} sebesar 0.696, X_{4.2} sebesar 0.589, X_{5.1} sebesar 0.776, X_{5.2} sebesar 0.760. Hasil

pengujian SPSS di atas menunjukkan nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ atau lebih besar dari 0.3120. Sehingga dapat dikatakan indikator pada variabel ini valid, sebab indikator dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.78 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0.683	0.3120	VALID
	Y _{1.2}	0.775	0.3120	VALID
	Y _{2.1}	0.558	0.3120	VALID
	Y _{2.2}	0.697	0.3120	VALID
	Y _{3.1}	0.614	0.3120	VALID
	Y _{3.2}	0.772	0.3120	VALID
	Y _{4.1}	0.779	0.3120	VALID
	Y _{4.2}	0.738	0.3120	VALID
	Y _{5.1}	0.729	0.3120	VALID
	Y _{5.2}	0.657	0.3120	VALID
	Y _{6.1}	0.706	0.3120	VALID
	Y _{6.2}	0.517	0.3120	VALID

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 21

Dari hasil uji Validitas di atas diperoleh nilai r_{hitung} Y_{1.1} sebesar 0.683, Y_{1.2} sebesar 0.775, Y_{2.1} sebesar 0.558, Y_{2.2} sebesar 0.697, Y_{3.1} sebesar 0.614, Y_{3.2} sebesar 0.772, Y_{4.1} sebesar 0.779, Y_{4.2} sebesar 0.738, Y_{5.1} sebesar 0.729, Y_{5.2} sebesar 0.657, Y_{6.1} sebesar 0.706, Y_{6.2} sebesar 0.517. Hasil pengujian SPSS di atas menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} atau lebih besar dari 0.3120. Sehingga dapat dikatakan indikator pada variabel ini valid, sebab indikator dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4. Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Realibilitas di ukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X)	0,848	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,878	Reliabel

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 21

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *cronbach alpha* untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0.848 > 0.60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian ini reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* variabel lingkungan kerja lebih besar dari nilai koefisien Alpha 0.60 . Maka, variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat di percaya.

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* variabel kinerja karyawan sebesar $0.878 > 0.60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan sudah reliabel dan dapat di percaya.

5. Anaisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel

dependen dengan menggunakan linear namun dalam penelitian ini hanya digunakan saat variabel dependen sehingga disebut regresi linear sederhana.

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	2.228	1.044		2.133	.039
(Constant)	1.156	.022	.993	53.442	.000
Lingkungan Kerja					

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan IBM SPSS statistic 21

Bentuk umum persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 2.228 + 1.156X + e$$

Dari persamaan regresi linear sederhana diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- a. Nilai constanta pada persamaan ini diperoleh sebesar 2.228, artinya jika lingkungan kerja tidak berubah atau bernilai 0 maka variable kinerja karyawan bernilai tetap yaitu 2.228.
- b. nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 1.156 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai ini menunjukkan pula setiap adanya Upaya perubahan

pada lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.156.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dengan uji t bertujuan menganalisis besarnya pengaruh masing-masing perubah independen secara individual (parsial) terhadap perubah dependen. Hasil dari uji t menunjukkan masing-masing pengaruh independen terhadap perubah dependen jika p-value lebih kecil dari nyata yang ditentukan atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Hipotesis nol dan hipotesis alternative yang di usulkan dan diuji t adalah:

- $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau P-value $< \alpha$, ditolak H_0 , yang berarti bahwa suatu faktor X memiliki pengaruh terhadap faktor Y.
- $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau P-value $> \alpha$, diterima H_0 , yang berarti bahwa suatu faktor X tidak mempunyai pengaruh terhadap faktor.

$$t_{tabel} = (\alpha/2 : n - k - 1)$$

$$t_{tabel} = (0,05/2 : 40 - 1 - 1)$$

$$t_{tabel} = (0,025 : 38)$$

$$t_{tabel} = 2.02439$$

$$t_{tabel} = 2.024$$

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.228	1.044		2.133	.039
Lingkungan Kerja	1.156	.022	.993	53.442	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 21

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (53.442 > 2.024) dan nilai signifikansi untuk variable lingkungan kerja lebih kecil dari nilai standar 0,05 yakni $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.987	.987	.38721

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 21

Dari hasil pengelolaan regresi sederhana ketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.987 artinya bahwa variable lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi dari variable Kinerja Karyawan yaitu sebesar 98,7%, dan sisanya 1,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam model penelitian ini.

C. Analisis dan Interpretasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar. Berdasarkan hasil uji data persamaan regresi linear sederhana diperoleh nilai constanta sebesar 2.228, artinya jika lingkungan kerja tidak berubah atau bernilai 0 maka variable kinerja karyawan bernilai tetap yaitu 2.228. Sedangkan nilai koefisien variable lingkungan kerja sebesar 1.156. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai ini menunjukkan pula setiap adanya Upaya perubahan pada lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.156.

Hasil pengujian parsial atau uji t diperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yakni $53.442 > 2.024$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sedangkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0.987 atau setara dengan 98,7%, artinya jika variable lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi variable kinerja karyawan sebesar 98,7% dan sisanya sebesar 1,3% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan Eko Nurtjahyono (2014) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan Dimana hasil penelitian menunjukkan

terdapatnya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Hotlin Siregar (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan Dimana hasil penelitian menunjukkan terhadap hubungan yang erat mengenai lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi kualitas kinerja. Penelitian lain yang mendukung penelitian ini ialah penelitian yang dilakukan oleh Martin (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat menyimpulkan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar. Hal ini dibuktikan oleh uji parsial (uji t) dengan perolehan nilai t hitung $> t$ tabel $53.4432 > 2.024$ dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05 yakni $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yakni adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada P PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar. Hal ini bermakna untuk menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan mesti memperhatikan lingkungan kerjanya dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mampu mensupport karyawan PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar dalam peningkatan kinerja yang lebih baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar, terdapat beberapa saran peneliti kepada beberapa pihak, yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar diharapkan agar mempertahankan atau lebih meningkatkan perhatian terhadap

lingkungan kerja Perusahaan dikarenakan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pemicu kinerja karyawan meningkat. Maka dari itu, untuk mencapai masa jaya dan tercapainya visi misi Perusahaan, PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar lebih memfokuskan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman agar kinerja karyawan dapat dimaksimalkan dengan baik.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya diharapkan dapat benar – benar memilih Lokasi penelitian yang dapat membantu jalannya penelitian. Selain itu diharapkan pula untuk menambahkan variable bebas lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini sehingga memperoleh hasil penelitian yang lebih maksimal lagi.

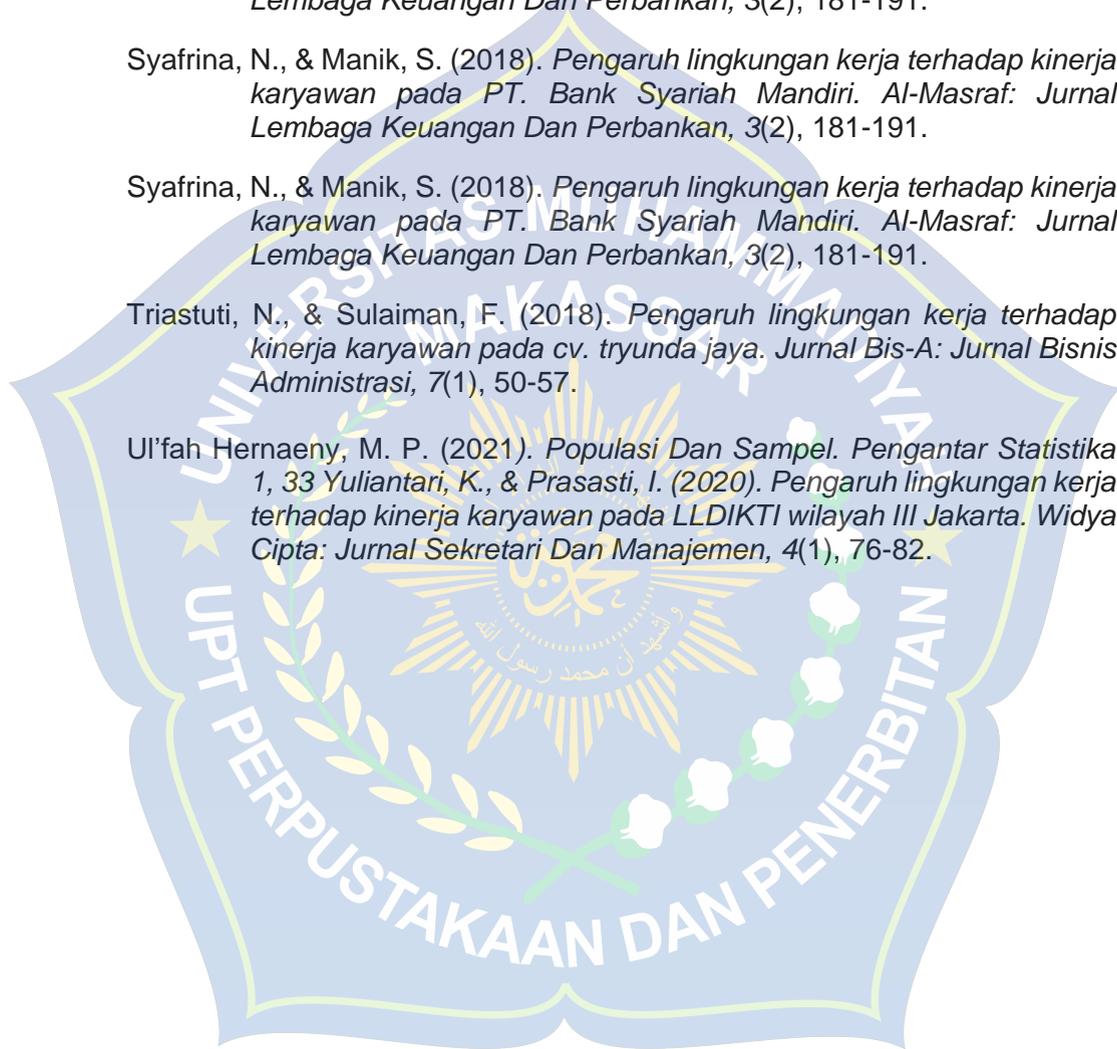


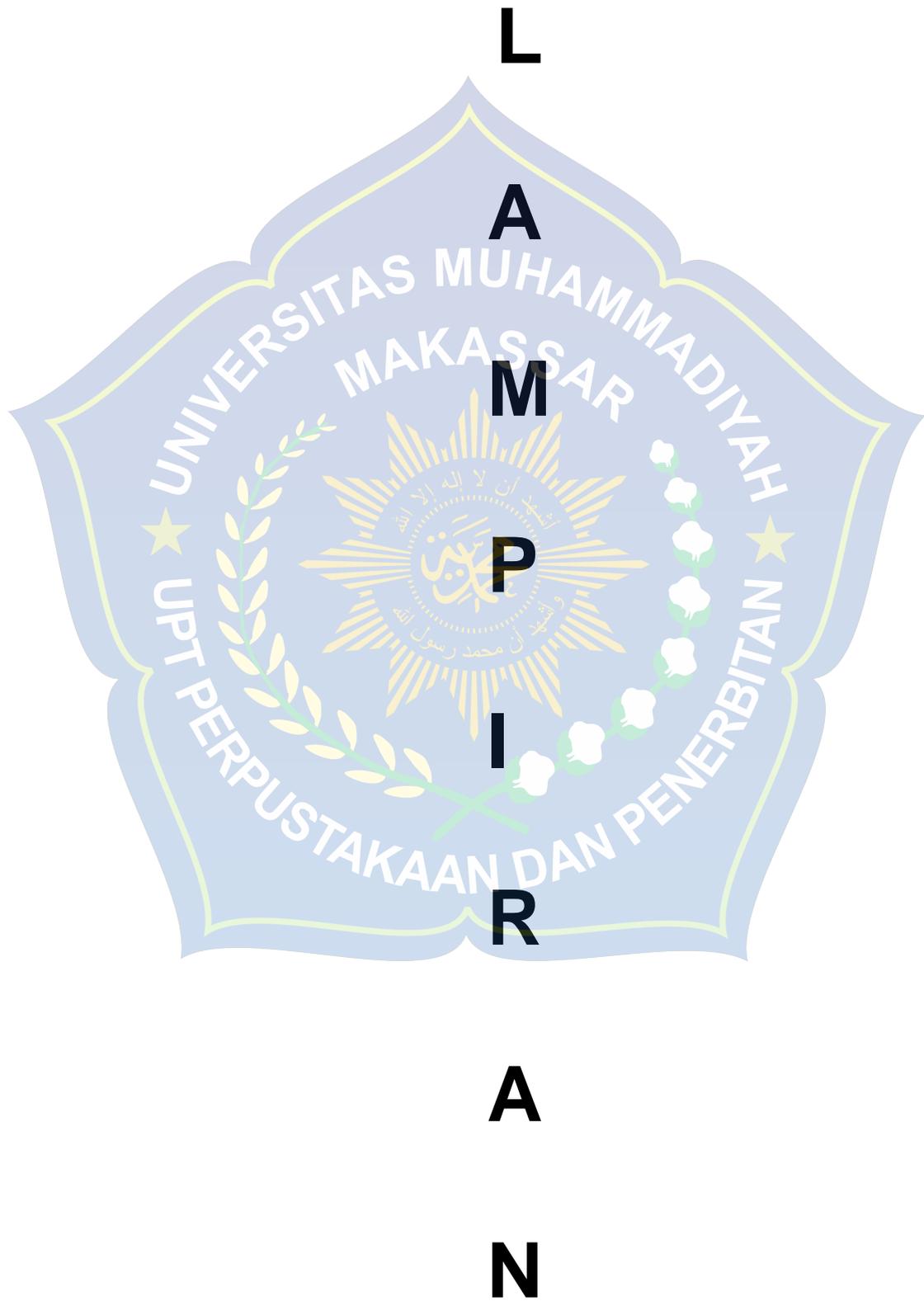
DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, M, and S Iswati. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. 1st ed. Surabaya: Airlangga University Press.
- Atika, K. (2020). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim*. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355-366.
- Elfita, R., Zuhaini, Z., & Mailani, I. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di MTS Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi*. *AL-HIKMAH (Jurnal Pendidikan dan Pendidikan Agama Islam)*, 1(1), 37-55.
- Eri Susan (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Adaara : *Jurnal Manajemen Islam*. Vol. 9.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Manajemen SDM: *Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat dan Ruang Lingkup*. (2021). (<https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/>)
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci*. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), 158-167.
- Nabawi, R. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nabawi, R. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nasib, N., & Martin, M. (2018, September). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai*. In *Seminar Nasional Royal (SENAR)* (Vol. 1, No. 1, pp. 423-428).

- Panjaitan, M. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Praci, R. M., Yuliana, Y., & Suyuthie, H. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Daima Padang*. *Journal of Home Economics and Tourism*, 15(2).
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). *Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611-5631.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). *Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611-5631.
- Puryana, P. P. (2021). *Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Cibiuk Kabupaten Cianjur*. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (4), 430-438.
- Rizal, A., Cheung, W., Suryana, A. A. H., & Nurhayati, A. (2019). *Consumer Satisfaction Analysis of Seafood Processed Products*. *The International Journal of Business Review (The Jobs Review)*, 2(2), 173-181.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). *Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Sumatera Utara*.
- 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.
- 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.

- Supriatin, S., & Suhendra, A. D. (2021). *Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Desa Pasirsari Cikarang Selatan*. *Jurnal Akrab Juara*, 6(4), 15-22.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri*. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 181-191.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri*. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 181-191.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri*. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 181-191.
- Triastuti, N., & Sulaiman, F. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. tryunda jaya*. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 50-57.
- Ul'fah Hernaeny, M. P. (2021). *Populasi Dan Sampel*. *Pengantar Statistika 1*, 33 Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta*. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76-82.





KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Di
Tempat

Dengan hormat,

Dalam menyelesaikan karya ilmiah (SKRIPSI) pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden Penelitian saya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Astra Daihatsu Cabang Alauddin". Untuk itu mohon kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu masing-masing saat ini dan apa adanya. Semua informasi yang didapatkan akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu. Atas kesedian Bapak/Ibu meluangkan waktu mengisi angket ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Hormat saya peneliti

Alwi sandi

Nim: 105721108020

Petunjuk pengisian:

1. Daftar pertanyaan di bawah ini hanya semata – mata untuk data penelitian dalam rangkapyelesaian studi.
2. Jawablah pertanyaan dibawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
3. Berikan tanda centang () pada pertanyaan di bawah ini yang menurut pendapatbapak/ibi/saudara(i) paling sesuai dengan kondisi anda.
4. Jawaban terdiri dari sangat setuju (SS),setuju (S), kurang setuju (KR), tidak setuju (TS),sangat tidak setuju (STS).

Identitas Responden

Nama :

Jenis kelamin : Pria WanitaUmur : < 20 Tahun 20 – 30 Tahun 31 – 40 Tahun 41 – 50 Tahun > 50 TahunLama Bekerja : 1 – 5 Tahun 6 – 10 Tahun 11 – 15 TahunPendidikan Terakhir : SMA D3 S1

Lingkungan Kerja (X)

No.	Daftar Pernyataan	SS	S	KR	TS	STS
Penerangan atau cahaya ditempat kerja						
1.	Karyawan merasa nyaman bekerja karena penerangan atau pencahayaan diruangan kerja baik					
2.	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik karena penerangan dan pencahayaan ditempat kerja menunjang					
Keadaan udara tempat kerja						
3.	Karyawan merasa nyaman bekerja karena udara ditempat kerja sejuk					
4.	Tempat kerja memiliki alat penyejuk udara (AC atau Kipas Angin)					
Fasilitas kerja						
5.	Karyawan diberi fasilitas kerja sesuai bidang karyawan demi menunjang pekerjaan karyawan					
6.	Tempat kerja dilengkapi fasilitas yang memadai					
Hubungan dengan rekan kerja						
7.	Terbangunnya hubungan emosional yang baik sesama karyawan					

8.	Terbangunnya <i>team work</i> dalam menjalankan tugas sebagai karyawan					
Keamanan						
9.	Karyawan merasa aman karena kantor mempunyai orang dibidang keamanan (<i>security</i>)					
10.	Kantor dilengkapi CCTV sehingga karyawan merasa aman dan diawasi saat bekerja					

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Daftar Pernyataan	SS	S	KR	TS	STS
Kualitas						
1.	Karyawan selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya selalu berhati-hati dalam bekerja					
Kuantitas						
3.	Karyawan mempunyai <i>skill</i> yang memadai dalam melakukan pekerjaan					
4.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan					
Ketetapan waktu						

5.	Karyawan datang ke kantor sesuai dengan waktu yang di Tetapkan					
6.	Karyawa menyelesaikan kerjaan sesuai dengan deadline waktu yang di tetapkan					
Efektifitas						
7.	Karyawan diberikan fasilitas agar menunjang pekerjaan					
8.	Karyawan diberikan pelatihan agar karyawan efektif dalam mengerjakan pekerjaannya					
Kemandirian						
9.	Karyawan mampu mengerjakan tugas dengan sesuai dengan kemampuannya sendiri					
10.	Karyawan mampu mengerjakan tugas tanpa dibantu oleh karyawan lain					
Komitmen kerja						
11.	Karyawan menjalankan kerja sesuai dengan kontra kerja					
12.	Karyaewan mengerjakan tugas sesuai dengan <i>jobdesc</i> yang diberikan					

LAMPIRAN 2 Tabulasi Data

LINGKUNGAN KERJA (X)											
No	Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja (X1)		Keadaan Udara Tempat Kerja (X2)		Fasilitas Kerja (X3)		Hubungan Dengan Rekan Kerja (X4)		Keamanan (X5)		Total
	X1.1	X1.2	X2.1	X2.1	X3.1	X3.2	X4.1	X4.2	X5.1	X5.2	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47
3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	47
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
15	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
16	5	4	5	5	5	2	5	4	4	5	44
17	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46

LAMPIRAN 3 Hasil Olahan Data SPSS

1. Uji Deskriptif Variabel

a. Uji Variabel Lingkungan Kerja (X)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	5.0	5.0	5.0
4.00	6	15.0	15.0	20.0
5.00	32	80.0	80.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	2.5	2.5	2.5
4.00	6	15.0	15.0	17.5
5.00	33	82.5	82.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	6	15.0	15.0	15.0

5.00	34	85.0	85.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	5	12.5	12.5	12.5
Valid 5.00	35	87.5	87.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	8	20.0	20.0	20.0
Valid 5.00	32	80.0	80.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	2.5	2.5	2.5
Valid 3.00	1	2.5	2.5	5.0
4.00	6	15.0	15.0	20.0

5.00	32	80.0	80.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	2.5	2.5	2.5
4.00	4	10.0	10.0	12.5
5.00	35	87.5	87.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	2.5	2.5	2.5
4.00	5	12.5	12.5	15.0
5.00	34	85.0	85.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	4.00	7	17.5	17.5	17.5
Valid	5.00	33	82.5	82.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

X5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	4	10.0	10.0
	5.00	36	90.0	100.0
Total		40	100.0	100.0

b. Uji Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	5	12.5	12.5
	5.00	35	87.5	100.0
Total		40	100.0	100.0

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	5	12.5	12.5

5.00	35	87.5	87.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	2.5	2.5	2.5
4.00	4	10.0	10.0	12.5
5.00	35	87.5	87.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.5	2.5	2.5
3.00	1	2.5	2.5	5.0
4.00	6	15.0	15.0	20.0
5.00	32	80.0	80.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	3.00	1	2.5	2.5	2.5
Valid	4.00	5	12.5	12.5	15.0
	5.00	34	85.0	85.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	7	17.5	17.5
	5.00	33	82.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0

Y4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	4	10.0	10.0
	5.00	36	90.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0

Y4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	6	15.0	15.0

5.00	34	85.0	85.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	5	12.5	12.5	12.5
Valid 5.00	35	87.5	87.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	8	20.0	20.0	20.0
Valid 5.00	32	80.0	80.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y6.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	1	2.5	2.5	2.5
Valid 4.00	6	15.0	15.0	17.5
5.00	33	82.5	82.5	100.0

Total	40	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

Y6.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	2	5.0	5.0	5.0
4.00	6	15.0	15.0	20.0
5.00	32	80.0	80.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	



2. Uji Validitas

a. Lingkungan Kerja (X)

Correlations

	X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	X4.1	X4.2	X5.1	X5.2	X
Pearson Correlation	1	.203	.326*	.388*	.350*	.166	.166	.132	.153	.466**	.511**
X1.1 Sig. (2-tailed)		.208	.040	.013	.027	.306	.306	.416	.345	.002	.001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.203	1	.275	.495**	.327*	.587**	.751**	.322*	.517**	.400*	.744**
X1.2 Sig. (2-tailed)	.208		.086	.001	.039	.000	.000	.043	.001	.011	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.326*	.275	1	.476**	.665**	.150	.515**	.310	.728**	.793**	.722**
X2.1 Sig. (2-tailed)	.040	.086		.002	.000	.357	.001	.052	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.388*	.495**	.476**	1	.567**	.194	.404**	.536**	.423**	.630**	.721**
X2.2 Sig. (2-tailed)	.013	.001	.002		.000	.229	.010	.000	.007	.000	.000

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.350*	.327*	.665**	.567**	1	.079	.415**	.227	.592**	.458**	.654**
X3.1	Sig. (2-tailed)	.027	.039	.000	.000		.627	.008	.159	.000	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.166	.587**	.150	.194	.079	1	.315*	.366*	.528**	.251	.604**
X3.2	Sig. (2-tailed)	.306	.000	.357	.229	.627		.048	.020	.000	.119	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.166	.751**	.515**	.404**	.415**	.315*	1	.262	.461**	.475**	.696**
X4.1	Sig. (2-tailed)	.306	.000	.001	.010	.008	.048		.102	.003	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.132	.322*	.310	.536**	.227	.366*	.262	1	.414**	.435**	.589**
X4.2	Sig. (2-tailed)	.416	.043	.052	.000	.159	.020	.102		.008	.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.153	.517**	.728**	.423**	.592**	.528**	.461**	.414**	1	.504**	.776**
X5.1	Sig. (2-tailed)	.345	.001	.000	.007	.000	.000	.003	.008		.001	.000

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.466**	.400*	.793**	.630**	.458**	.251	.475**	.435**	.504**	1	.760**
X5.2	Sig. (2-tailed)	.002	.011	.000	.000	.003	.119	.002	.005	.001		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.511**	.744**	.722**	.721**	.654**	.604**	.696**	.589**	.776**	.760**	1
X	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

b. Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y4.1	Y4.2	Y5.1	Y5.2	Y6.1	Y6.2	Y
Y1.1	1	.543**	.194	.404**	.707**	.423**	.630**	.476**	.543**	.378*	.330*	.247	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.229	.010	.000	.007	.000	.002	.000	.016	.038	.125	.000

N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.2 Pearson Correlation	.543**	1	.194	.583**	.364*	.622**	.630**	.688**	.543**	.567**	.330*	.529**	.775**
Y1.2 Sig. (2-tailed)	.000		.229	.000	.021	.000	.000	.000	.000	.000	.038	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2.1 Pearson Correlation	.194	.194	1	.315*	.366*	.528**	.251	.150	.194	.079	.587**	.166	.558**
Y2.1 Sig. (2-tailed)	.229	.229		.048	.020	.000	.119	.357	.229	.627	.000	.306	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2.2 Pearson Correlation	.404**	.583**	.315*	1	.262	.461**	.475**	.515**	.404**	.415**	.751**	.166	.697**
Y2.2 Sig. (2-tailed)	.010	.000	.048		.102	.003	.002	.001	.010	.008	.000	.306	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3.1 Pearson Correlation	.707**	.364*	.366*	.262	1	.414**	.435**	.310	.536**	.227	.322*	.132	.614**
Y3.1 Sig. (2-tailed)	.000	.021	.020	.102		.008	.005	.052	.000	.159	.043	.416	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3.2 Pearson Correlation	.423**	.622**	.528**	.461**	.414**	1	.504**	.728**	.423**	.592**	.517**	.153	.772**
Y3.2 Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.003	.008		.001	.000	.007	.000	.001	.345	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4.1 Pearson Correlation	.630**	.630**	.251	.475**	.435**	.504**	1	.793**	.630**	.458**	.400*	.466**	.779**

	Pearson Correlation	.683**	.775**	.558**	.697**	.614**	.772**	.779**	.738**	.729**	.657**	.706**	.517**	1
Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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



5. Uji Reliabilitas

a. Lingkungan Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	10

b. Kinerja Karyawan(Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	12

6. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.228	1.044		2.133	.039
	Lingkungan Kerja	1.156	.022	.993	53.442	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

7. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.987	.987	.38721

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

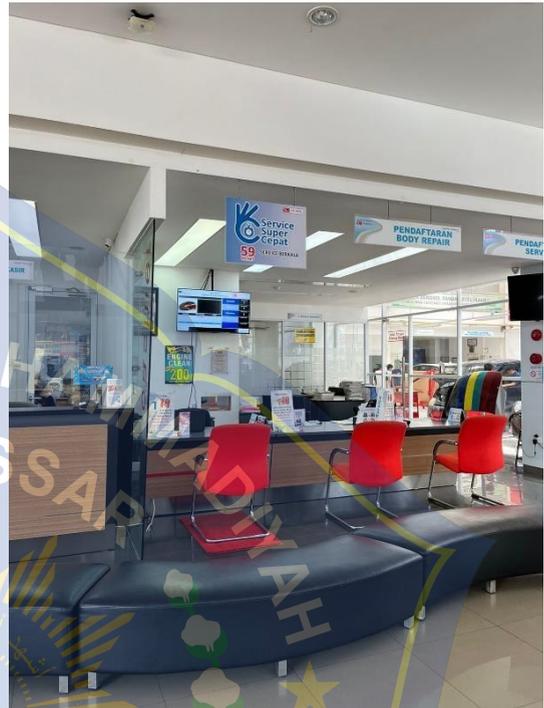
b. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.228	1.044		2.133	.039
	Lingkungan Kerja	1.156	.022	.993	53.442	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 4 Dokumentasi



LAMPIRAN 5 Surat 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	: 17136/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Walikota Makassar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 4524/05/C.4-VIII/VII/1445/2024 tanggal 01 Juli 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: ALWI SANDI
Nomor Pokok	: 105721108020
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 Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **04 Juli s/d 04 September 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 02 Juli 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

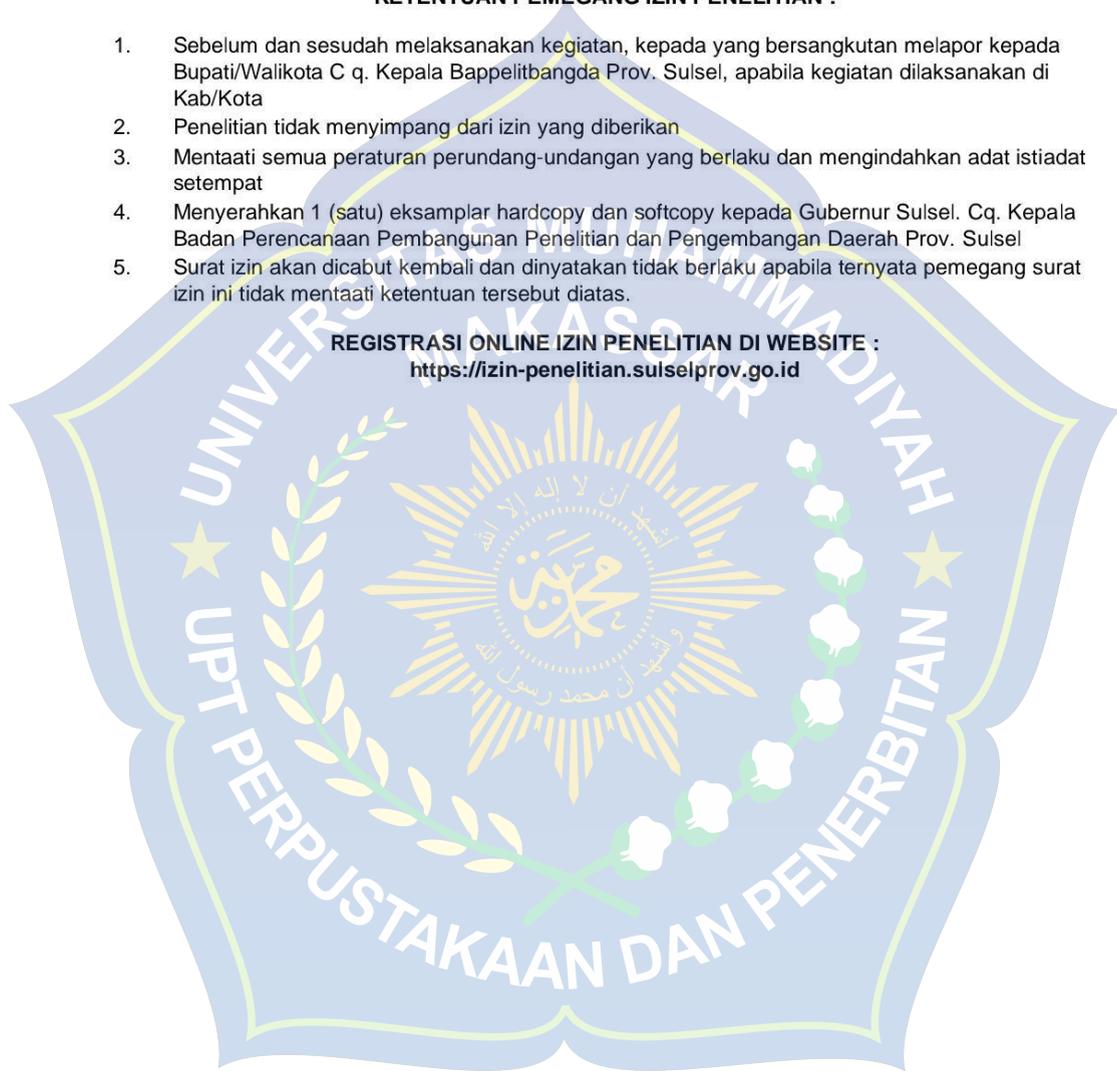
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Nomor: 17136/S.01/PTSP/2024

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksamplar hardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :
<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>



NOMOR REGISTRASI 20240702101776



Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 '*Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.*'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan *scan* pada *QR Code*



LAMPIRAN 6 Balasan Surat Penelitian



LAMPIRAN 7 r Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

LAMPIRAN 8 t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp (0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Alwi Sandi
Nim : 105721108020
Program Studi : Manajemen
Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	5 %	10 %
2	Bab 2	11 %	25 %
3	Bab 3	8 %	10 %
4	Bab 4	3 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 02 Oktober 2024
Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Handi 105721108020

REPORT

5%	0%	3%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Mutiara Fabanyo, Greis M. Sendow, Yantje Uhing. "PENGARUH ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PASAR SEGAR MANADO", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023 Publication	3%
2	Submitted to Daegu Gyeongbuk Institute of Science and Technology Student Paper	2%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%



Alwi sandi 105721108020

ALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Respati Indonesia
Student Paper

3%

2

text-id.123dok.com
Internet Source

2%

3

123dok.com
Internet Source

2%

4

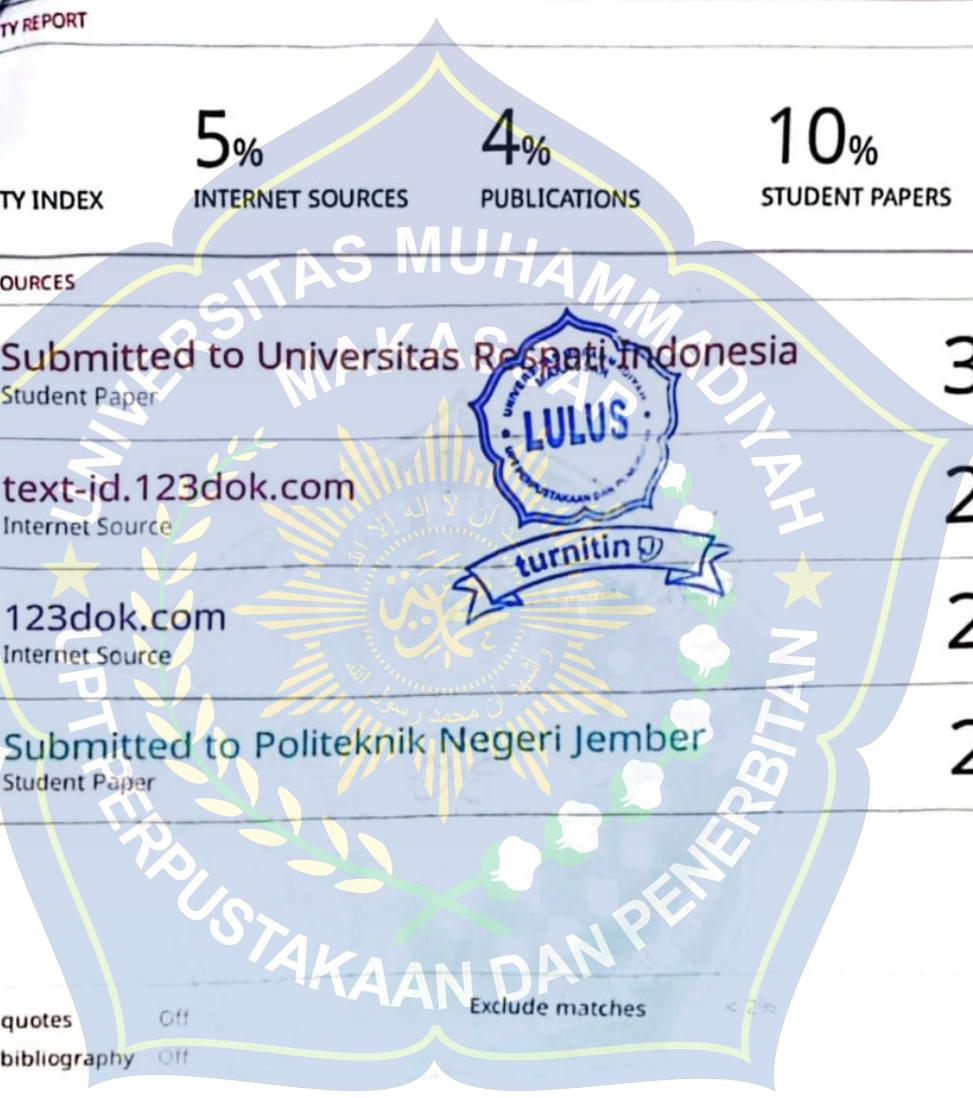
Submitted to Politeknik Negeri Jember
Student Paper

2%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%



idw sandi 105721108020

ORIGINALITY REPORT

3%	3%	0%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

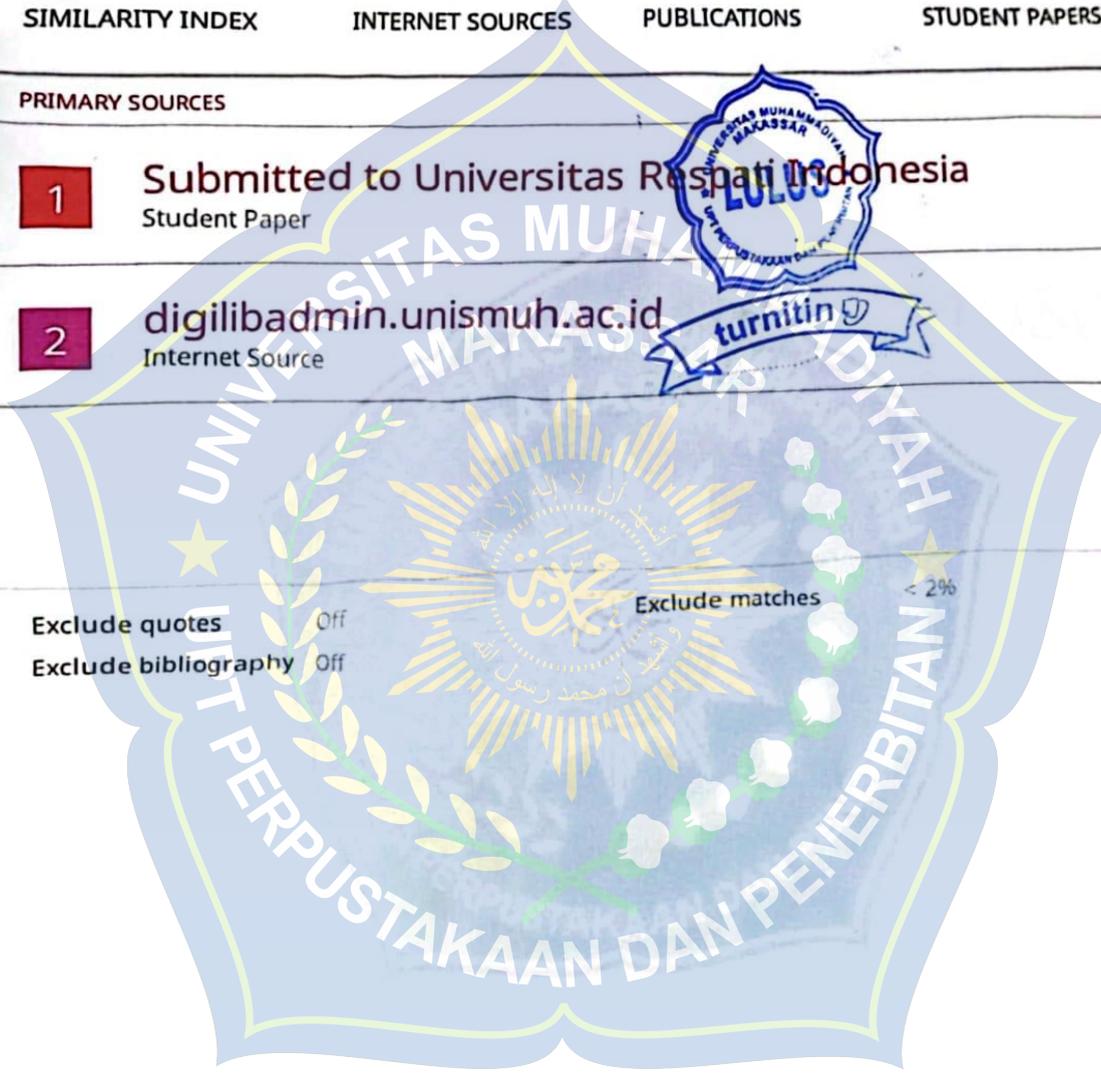
PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	2%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%



Bab V Alwi sandi 105721108020

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

eprints.umm.ac.id
Internet Source

4%



Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off



BIOGRAFI PENULIS



Alwi Sandi yang akrab dipanggil Sandi Lahir di Bone pada tanggal 14 April 2002 dari pasangan suami istri bapak Pawirman dan ibu santi. Peneliti adalah anak pertama dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Lilirawang kecamatan Bengo kabupaten Bone sulawesi selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD inpres 5/81 lilirawang lulus tahun 2014, SMPN 1 bengo lulus tahun 2017, SMA Negeri 25 Bone lulus tahun 2020, Setelah itu, dia melanjutkan pendidikannya di Universitas Muhammadiyah Makassar pada tahun 2020, mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen sampai dengan sekarang tahun 2024. Sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN