

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.  
AGROWIYANA KABUPATEN TANJUNG  
JABUNG BARAT**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi**

**OLEH**

**Nama : Yogi Adi Surya  
NIM : 1800861201173  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
TAHUN 2023**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan bahwa Skripsi  
Sebagai berikut:

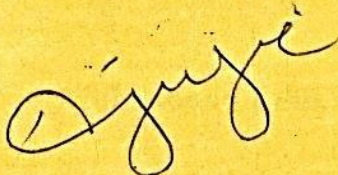
**Nama** : Yogi Adi Surya  
**Nim** : 1800861201173  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul** : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Bagian Produksi Pada PT.  
Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Telah memenuhi persyaratan skripsi sesuai dengan prosedur, ketentuan  
dan kelaziman yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi.

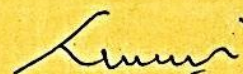
Jambi, 7 September 2023

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II



**Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si**



**Hj. Reni Devita, SE, MM**

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



**Hana Tamara Putri, SE, MM**

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komperensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 12-08-2023

Jam : 13.30-15.30 Wib

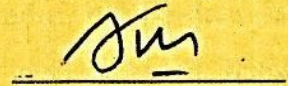
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

### PANITIA PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
------	---------	--------------

Ubaidillah, SE, MM

Ketua



Hj. Reni Devita, SE, MM

Sekretaris



Muhammad Emil, SE, MM

Penguji Utama



Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si

Anggota



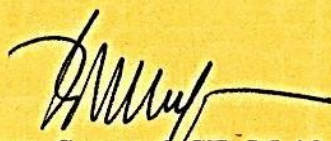
Disahkan Oleh :

Dekan

Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

Manajemen



Dr. Hj Arna Suryan, SE, M.Ak, Ak, CA, CMA



Hana Tamara Putri, SE, MM

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

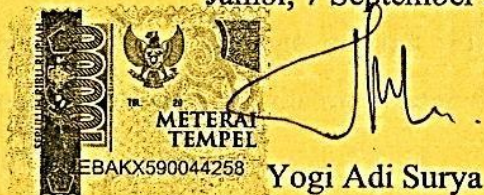
Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yogi Adi Surya  
Nim : 1800861201173  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si  
2. Hj. Reni Devita, SE, MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada Skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa Skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 7 September 2023

  
METERAI TEMPEL  
EBAKX590044258  
Yogi Adi Surya

## LEMBAR PERSEMBAHAN

*Yang Utama Dari Segalanya...*

*Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia dan kemudahan yang engkau berikan akhirnya Skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.*

Dengan ini saya persembahkan karya sederhana ini kepada kedua orang tuaku terutama Ayahku “Suyoto” dan Ibuku “Sulastri”, sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih atas limpahan kasih dan sayang, penjajaran nasehat serta teladan yang tidak akan pernah terhitung nilainya dan tidak akan pernah kuasa untuk membalasnya. Untuk Saudara Kandungku “Eko Sri Baskoro, SE.” dan “Adetias Katanakan G, S.Pt” terima kasih atas Do’a dan bantuannya baik moril maupun materil.

Rekan – rekan angkatan 2018 Fakultas Ekonomi Progam Studi Manajemen teruntuk sahabat baikku Zandy Dewa Arifin, Dimas Kurniawan, Indriyani Puspita Sari terima kasih atas bantuannya, dukungannya, ilmu, wawasan dan pengalamannya selama masa kuliah ini. Terkhusus untuk yang terkasih dan tersayang “Citra Nada Aisana” sebagai tanda cinta kasihku, Saya persembahkan karya kecil ini buatmu, Terima kasih telah menjadi sosok pendamping dalam segala hal, yang menemani dan meluangkan waktu, untuk menghibur dalam kesedihan dan memberikan semangat untuk terus maju tanpa kenal rasa menyerah dalam segala hal untuk meraih apa yang jadi impianku. Terima kasih atas kasih sayang, perhatian dan kesabaranmu yang telah memberikanku semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini, semoga engkau pilihan terbaik buatku untuk masa depanku. Semoga kesuksesan selalu menyertai dalam setiap langkah perjalanan hidup ini, Aamiin.

## ABSTRACT

**(YOGI ADI SURYA / 1800861201173 / 2023 / THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF PRODUCTION EMPLOYEES AT PT. AGROWIYANA WEST TANJUNG JABUNG REGENCY / SUPERVISOR I Dr. H. SAIYID SYEKH, M.Si. / SUPERVISOR II Hj. RENI DEVITA, SE, MM.)**

Work environment plays a very important role in employee performance. Therefore, the purpose of this research is to describe the work environment and the performance of production employees, and to find out and analyze the effect of work environment on the performance of production employees at PT. Agrowiyana West Tanjung Jabung Regency.

Research methods in this study is descriptive and quantitative method. The distribution of questionnaires with a then the sample in this study amounted to 41 people respondent. Data analyze use SPSS Ver 22 and using models simple linier regression with result of count  $Y = a+b.X+e$ .

Data analyze use SPSS Ver 22 and using models simple linier regression with result of count  $Y = 0,909+0,608X+e$ . The test of determination with  $R^2$  of 30,7%. T test by comparison  $t_{count} 4,056 > t_{table} 1,68488$  then  $H_0$  accepted  $H_1$  be. Rejected. To analyze the effect of work environment on the performance of production employees at PT. Agrowiyana West Tanjung Jabung Regency. Work environment regression coefficient (X) is 0,909, meaning that work environment (X) has increased by 1%, so the performance of production employees (Y) at PT. Agrowiyana West Tanjung Jabung Regency.

The coefficient of determination is known from the value of  $R^2=0,307$  (30,7%) which means that work environment (X) is able to explain on the performance of production employees (Y) at PT. Agrowiyana West Tanjung Jabung Regency that is equal to 30,7% and the remaining 69,3% is influenced by other variables. Not investigated in this study.

Based on t-test, t-count value is 4,056 and the t-table is 1,68488. From the comparison results, it can be seen that the test by comparison  $t_{count} 4,056 > t_{table} 1,68488$  then  $H_0$  accepted  $H_1$  be. Rejected. Meaning that work environment on the performance of production employees at PT. Agrowiyana West Tanjung Jabung Regency.

**Keyword : Work Environment and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat”.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

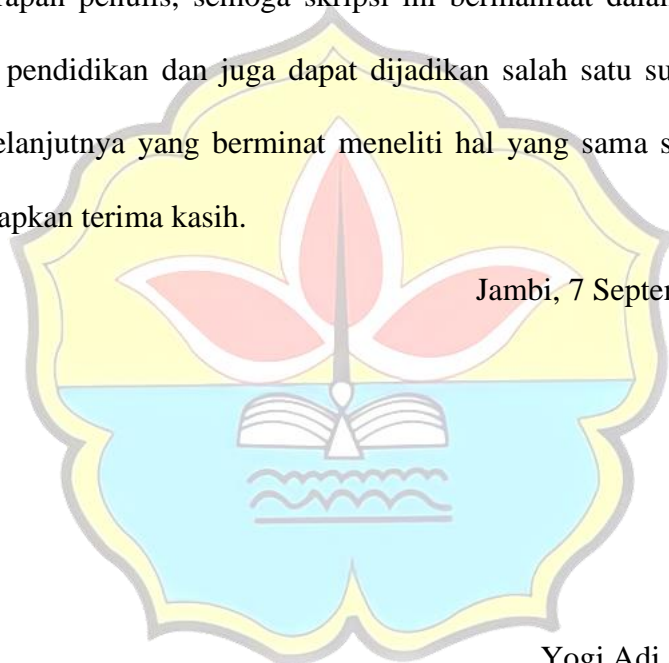
Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, M.B.A, selaku Pejabat Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si dan Ibu Hj. Reni Devita, SE, MM. Selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak Rasdi S.Pd, MM., selaku Pembimbing Akademik.

6. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.

7. Kepada pihak perusahaan yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebagai objek penelitian.

Penulis menyadari Skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pendidikan dan juga dapat dijadikan salah satu sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti hal yang sama serta tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih.



Jambi, 7 September 2023

Yogi Adi Surya

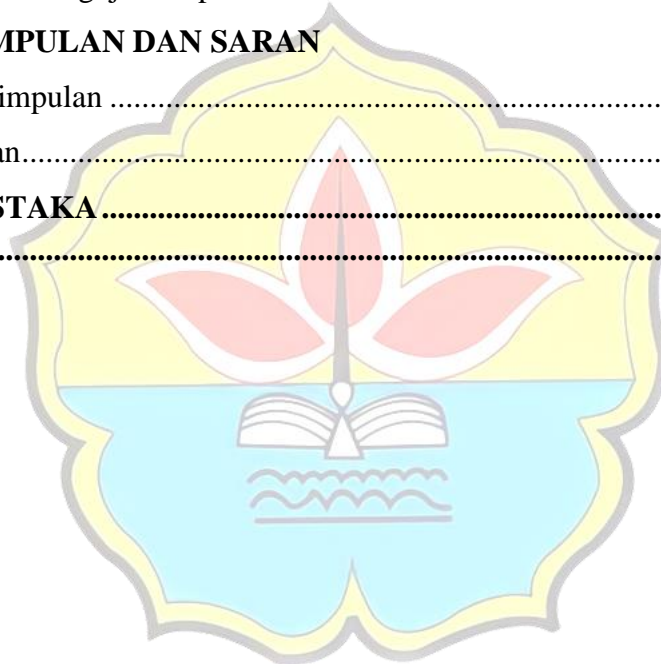


## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Rumusan Masalah .....	7
1.4 Tujuan penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN</b>	
2. Tinjauan Pustaka .....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Konsep Ekonomi .....	9
2.1.2 Konsep Manajemen .....	10
2.1.3 Fungsi Manajemen .....	11
2.1.4 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.6 Konsep Lingkungan Kerja.....	18
2.1.7 Dimensi Lingkungan Kerja .....	19
2.1.8 Indikator Lingkungan Kerja .....	21
2.1.9 Konsep Kinerja .....	23
2.1.10 Tujuan Kinerja.....	25

2.1.11 Dimensi Kinerja.....	26
2.1.12 Indikator Kinerja.....	30
2.1.13 Kerangka Pemikiran .....	32
2.1.14 Hipotesis Penelitian .....	32
2.2 Metode Penelitian.....	33
2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan.....	33
2.2.2 Jenis dan Sumber Data .....	33
2.2.3 Teknik Pengumpulan Data .....	34
2.2.4 Teknik Penarikan Sampel.....	35
2.2.5 Teknik Analisis.....	35
2.2.6 Alat Analisis .....	37
2.2.7 Operasional Variabel .....	39
<b>BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
3.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	41
3.2 Struktur Organisasi.....	42
3.3 Tenaga Kerja .....	46
3.4 Mesin-mesin dan Alat .....	47
3.5 Proses Produksi .....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	52
4.1.1 Karakteristik Responden.....	52
4.1.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
4.1.1.2 Responden Berdasarkan Umur.....	53
4.1.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
4.1.1.4 Responden Berdasarkan Lama Menjadi Pegawai .....	54
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	54
4.1.3 Deskripsi Variabel Kinerja .....	57
4.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Agrowiyana Tanjung Jabung Barat.....	62
4.1.4.1 Persamaan Regresi Linier Sederhana .....	62
4.1.4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	63

4.1.4.3 Uji Hipotesis t.....	63
4.2 Analisis dan Pembahasan .....	64
4.2.1 Analisis Lingkungan Kerja Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat.....	64
4.2.2 Analisis Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat.....	66
4.2.3 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat .....	67
4.2.4 Pengujian Hipotesis .....	67
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	70
5.2 Saran.....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>74</b>

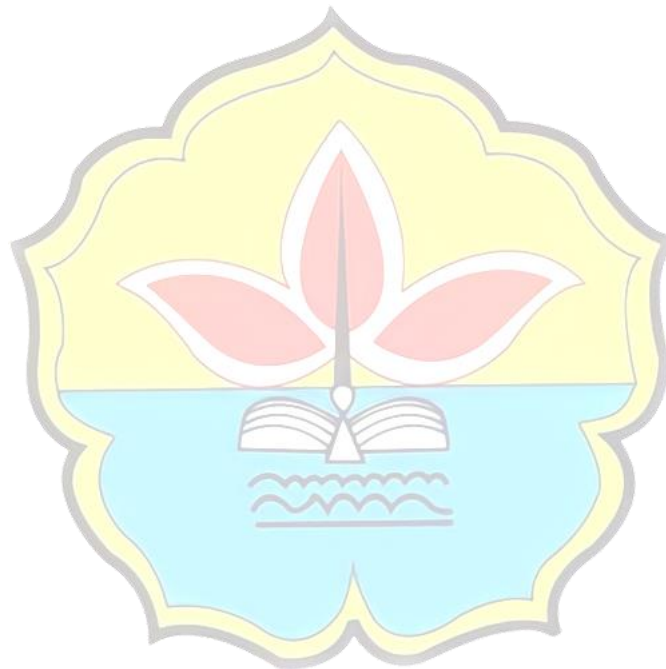


## DAFTAR TABEL

No Tabel	Keterangan	Hal
1.1.	Jumlah Karyawan Bagian Produksi pada PT. Agrowiyana Tanjung Jabung Barat Tahun 2018-2022.....	3
1.2.	Data Lingkungan Kerja Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2022 .....	4
1.3	Data Target dan Realisasi Produksi Sawit Serta Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2018-2022 .....	6
2.1.	Operasional Variabel.....	39
3.1	Mesin-mesin dan Peralatan pada PT.Agrowiyana .....	48
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. ....	52
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	53
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	53
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
4.5.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja Fisik .....	55
4.6.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik.....	56
4.7.	Rekap Jawaban Dimensi Lingkungan Kerja .....	57
4.8	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Target.....	58
4.9.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja .....	59
4.10	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Waktu Penyelesaian.....	60
4.11	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Taat Asas .....	61
4.12	Rekap Jawaban Dimensi Kinerja .....	61
4.13	Uji Analisis Regresi Linear Sederhana .....	62
4.14	Uji Korelasi dan Determinasi.....	63
4.15	Uji t (Parsial). ....	64
4.16	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 10 Lingkungan Kerja.....	65
4.17	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 8 Kinerja.....	66

## DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Keterangan	Hal
2.1	Bagan Kerangka Pemikiran.....	32
3.1	Bagan Struktur Organisasi PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat .....	43



## DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Keterangan	Hal
1.	Kuisisioner Penelitian .....	76
2.	Tabulasi Data Ordinal.....	78
3.	Tabulasi Data Setelah MSI.....	82
4.	Output SPSS .....	85



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan itu tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya . Alat-alat canggih yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya

Salah satu cara untuk manajemen karyawan agar dapat bekerja dengan baik adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik maupun non fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak

langsung. Menurut Nitisemito (2012:12) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan kondusif akan membawa dampak positif bagi pegawai yang ada di dalamnya. Karyawan akan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Produktifitas dari kinerja karyawan akan meningkat, pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Dimana kinerja menurut Mangkunegara, (2013:75) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam suatu masyarakat maju dengan peralatan serba canggih, kegiatan dalam kehidupan manusia makin terganggu pada adanya sarana dan peralatan, meskipun hanya sebagian. Menyadari hal itu maka sarana dan prasarana kerja yang ada harus senantiasa dipelihara sesuai dengan standar, prosedur dan metodenya serta dijaga kesiapgunaannya. Sebab kalau tidak maka adanya gangguan pada sarana kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan bahkan mengakibatkan fatal.

PT. Agrowiyana adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam pengolahan minyak kelapa sawit (CPO) yang berlokasi di Kabupaten Tanjung Jabung Barat.



Adapun jumlah karyawan bagian produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada tahun 2018-2022 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Bagian Produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2018-2022**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Bagian Produksi (Orang)</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
2018	31	-
2019	34	9,67
2020	37	8,82
2021	39	5,40
2022	41	5,12

*Sumber : PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2023*

Dari tabel diatas dapat diketahui jumlah karyawan bagian produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat dimana dalam lima tahun terakhir jumlah karyawan bagian produksi mengalami peningkatan. PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang merupakan sebuah perusahaan penghasil CPO kelapa sawit di Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Dimana perusahaan ini didorong untuk memiliki lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan yang bekerja sehingga mereka dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Menurut Sedarmayanti (2010:76) menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Adapun data lingkungan kerja bagian produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2022 sebagai berikut .:

**Tabel 1.2**  
**Data Lingkungan Kerja Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana**  
**Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2022**

Data Lingkungan Kerja Bagian Produksi	Jumlah (Unit)	Kondisi (Unit)	
		Baik	Rusak
1. Peralatan Kerja			
• Mesin Produksi	14	12	2
• Komputer	13	11	2
• Printer	10	7	3
• Telpon	7	6	1
• Kendaraan Angkut	11	11	-
• Wifi		√	
2. Sirkulasi udara		√	
• Jendela		√	
• Ventilasi			
• AC	12	10	2
3. Penerangan Lampu		√	
4. Tingkat Kebisingan			
• Eaurplug	28	24	4
5. Tata Ruang Kerja			
• Meja	20	17	3
• Filling Kabinet	6	4	2
• Kursi	44	38	6
• Lemari	8	6	2
6. Tempat Istirahat		√	

*Sumber : PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2023*

Berdasarkan tabel diatas sarana dan fasilitas kerja bagian produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat belum memadai. Berdasarkan data lingkungan kerja bagian produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2022 dimana masih ada sarana fasilitas kerja yang rusak dan ada juga yang masih dalam kondisi baik. Dimana semua komponen lingkungan kerja tersebut mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Dan juga berdasarkan tabel kondisi lingkungan kerja pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat diatas, dapat dilihat ada beberapa unit sarana dan

prasarana penunjang kinerja karyawan yang rusak dengan jumlah unit yang berbeda dan ada beberapa yang sama. Dimana semua komponen lingkungan kerja tersebut mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Jika kinerja karyawan kurang baik maka dampaknya terhadap pencapaian target dan realisasi program kerja PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang telah ditetapkan sulit untuk dicapai oleh karyawan PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan kondusif akan membawa dampak positif bagi karyawan yang ada di dalamnya. Karyawan akan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Produktifitas dari kinerja karyawan akan meningkat, pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Dimana kinerja menurut Mangkunegara, (2013:75) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Jika lingkungan kerjanya memadai maka kinerja karyawan pun akan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan kerjanya belum memadai maka kinerja karyawan akan menurun dan belum optimal. Adapun perkembangan target dan realisasi produksi sawit serta kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2018 sampai tahun 2022 dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Data Target dan Realisasi Produksi Sawit Serta Kinerja Karyawan**  
**Bagian Produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten**  
**Tanjung Jabung Barat**  
**Tahun 2018-2022**

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	(%)
2018	1000	752	75,2
2019	1000	770	77
2020	1000	627	62,7
2021	1000	609	60,9
2022	1000	824	82,4

*Sumber : PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2023*

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa target dan realisasi produksi sawit serta kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat dari tahun 2018 sampai tahun 2022 masih belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat belum optimal. Dimana kinerja menurut Zainur (2010: 41) merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak baik akan berakibat pada hasil pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dituangkan dalam bentuk tulisan dengan Judul ” **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan keterangan diatas maka ada beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini, antara lain :

1. Jumlah karyawan bagian produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat terus meningkat dari tahun 2018-2022 tetapi tidak diiringi dengan peningkatan kinerja.
2. Sarana dan fasilitas kerja bagian produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat belum memadai.
3. Kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat belum optimal dibuktikan dengan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan hal diatas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja dan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja dan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

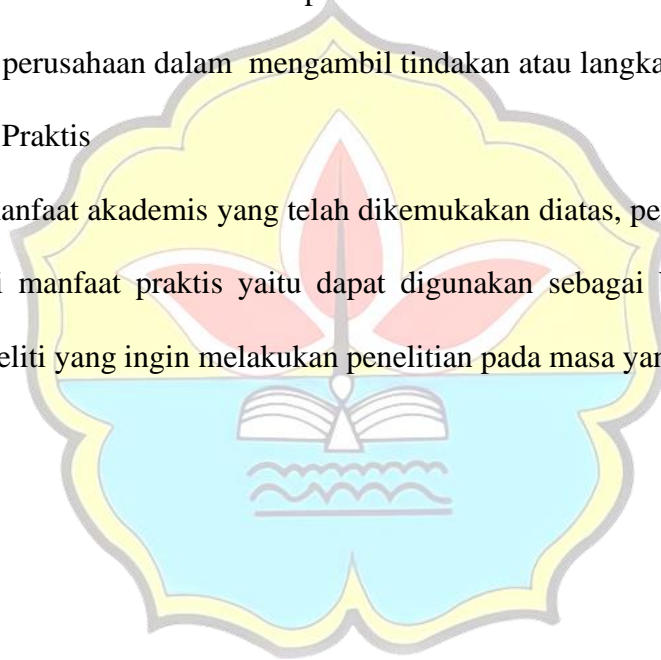
### 1. Manfaat Teoritis

1. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman kepada penulis dalam penerapan sebagian kecil dari teori yang telah didapat ketika mengikuti perkuliahan dengan realita dilapangan tentang manajemen sumber daya manusia.

2. Memberikan kontribusi berupa masukan bermanfaat untuk membantu pihak perusahaan dalam mengambil tindakan atau langkah selanjutnya.

### 2. Manfaat Praktis

Selain manfaat akademis yang telah dikemukakan diatas, penelitian ini juga memiliki manfaat praktis yaitu dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian pada masa yang akan datang.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN**

#### **2 Tinjauan Pustaka**

Menurut Alwi, dkk (2013:312) tinjauan pustaka adalah sebuah kegiatan yang meliputi mencari, membaca dan menelaah laporan-laporan penelitian dan bahan pustaka yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan pada sebelumnya diatas rencana penelitian. Dalam hal ini serupa bahwa tinjauan pustaka ialah fungsi hipotesis dalam penelitian.

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Konsep Ekonomi**

Kata “ekonomi” berasal dari bahasa Yunani kata yaitu οἶκος (oikos) yang berarti keluarga (rumah tangga), dan νόμος (nomos) berarti peraturan, aturan atau hukum. Secara umum, kata ekonomi diartikan sebagai aturan rumah tangga atau manajemen rumah tangga atau negara. Istilah atau kata ekonomi pertama kali diperkenalkan oleh Xenophone (427 SM), istilah tersebut dia kemukakan dalam karyanya yang berjudul Oikonomikus (Nazir, 2010:14).

Menurut Samuelson (Putong, 2013:3), ekonomi adalah suatu studi bagaimana oran-orang dan masyarakat membuat pilihan, dengan atau tanpa penggunaan uang, dengan menggunakan sumber-sumber daya yang terbatas tetapi dapat dipergunakan dalam berbagai cara untuk menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa dan mendistribusikannya untuk keperluan konsumsi, sekarang dan di masa datang, kepada berbagai orang dan golongan masyarakat.

Menurut Mankiw (Putong, 2013:4), ekonomi adalah studi tentang bagaimana masyarakat mengelola sumber daya-sumber daya yang selalu terbatas atau langka. Sehingga dari berbagai pengertian atau definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa ekonomi adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana masyarakat mampu mengelola sumber daya yang terbatas tapi mampu menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa yang berguna kepada masyarakat itu sendiri.

### **2.1.2 Konsep Manajemen**

Menurut Terry (dalam Hasibuan 2014;2) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Follet (dalam Handoko 2014:8) menyebutkan bahwa pengertian manajemen adalah sebagai suatu seni, tiap tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain. Menurut Stoner (dalam Sukarna 2011:10) menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Almaududi (2021;55), manajemen adalah ilmu dan seni merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2013;1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya



secara efektif dan efisien. Johnson, sebagaimana dikutip oleh Pidarta mengemukakan bahwa manajemen adalah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan. (Abdul, 2011: 2).

Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan (Winda, 2012:41).

Pengertian Manajemen adalah suatu rangkaian proses yg meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumberdaya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan (Ismail, 2012:12).

Dari beberapa definisi diatas dapat diartikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

### **2.1.3 Fungsi Manajemen**

Definisi manajemen memberikan tekanan terhadap kenyataan bahwa manajer mencapai tujuan atau sasaran dengan mengatur karyawan dan mengalokasikan sumber-sumber material dan finansial. Bagaimana manajer

mengoptimasi pemanfaatan sumber-sumber, memadukan menjadi satu dan mengkonversi hingga menjadi output, maka manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber dan koordinasi pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan. Sebagaimana disebutkan oleh Daft, manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Dari fungsi dasar manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui bahwa yang telah ditetapkan “tercapai” atau “belum Tercapai” (Abdul, 2011: 36).

Adapun fungsi – fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya: menurut Terry dalam bukunya *Principles of Management* (Sukarna, 2011:10), membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu:

a. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan adalah pemilih fakta dan penghubungan fakta – fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan – perkiraan atau asumsi – asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan – kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b. *Organizing* (pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam – macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang – orang (pegawai), terhadap kegiatan – kegiatan ini, penyediaan faktor – faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan

penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

c. *Actuating* (pelaksanaan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha – usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

d. *Controlling* (pengawasan) Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan – perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

Menurut Fayol (2010;179), manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Dari beberapa fungsi manajemen diatas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*Planning*). Setelah itu pengorganisasian (*Organizing*). Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti *actuating* dan *leading*. Lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*Controlling*).

#### **2.1.4 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Bohlarander dan Snell, (dalam Hasibuan 2010:4) Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Menurut Desseler (dalam Hasibuan 2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Mathis & Jackson (dalam Hasibuan 2012:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Wahyono (2010:14) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia berdasarkan pada aktivitas pengelolaan manusia mulai dari perekrutan sampai pensiun karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2014:25), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut (Sedarmayanti, 2016:3) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”.

Menurut (Fahmi 2016, 1) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”. Menurut (Sinambela 2016:8) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu proses mempelajari mengenai pengelolaan peranan sumber daya manusia di suatu organisasi yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Hal tersebut ditunjukkan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### 2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut (Hasibuan 2017:34), fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan

perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### 5. Pengadaan

Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama pension.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusya hubungan kerj seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi,berakhirnya kontrak kerja,pension, atau sebab lainnya.

#### **2.1.6 Konsep Lingkungan kerja**

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.



Menurut Sedarmayanti(2017:58) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

### **2.1.7 Dimensi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi menurut Siagian (2014:59-61) yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

##### **1. Bangunan tempat kerja**

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

## 2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya didalam perusahaan.

## 3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

## 4. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

2. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

### **2.1.8 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2012:159) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

### 3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu. Selain itu juga suhu udara yang lembab dan menimbulkan bau ruangan juga menjadi faktor lingkungan kerja karyawan.

### 4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parker motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

#### **2.1.9 Konsep Kinerja**

Menurut Stolovitch and Keeps (2013:74), yang dimaksud dengan kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai sesuai dengan pencapaian dan pelaksanaan pekerjaan yang telah diminta sebelumnya. Menurut Hersey and Blanchard (2013:55), Kinerja diartikan sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sehingga agar dapat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu serta derajat kesediaan. Kemampuan dan kesediaan seseorang tidaklah efektif untuk mengerjakan suatu hal tanpa adanya pemahaman terlebih dahulu mengenai apa yang akan dilakukan atau dikerjakan serta bagaimana cara untuk mengerjakannya. Menurut Donnelly, dkk (dalam Sinambela, 2012:48), kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah

ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sukses dan telah baik jika tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik.

Menurut Wexley dan Yukl (dalam Sinambela, 2012:47), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh. Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.

Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakannya. Kinerja

merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara, (2013:75) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Zainur (2010: 41) mendefinisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

#### **2.1.10 Tujuan Kinerja**

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2012:49):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

### **2.1.11 Dimensi Kinerja**

Dimensi kinerja merupakan pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi.

Menurut Edison dkk. (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari:

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.



#### 4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Dimensi kinerja pegawai menurut Wibowo (2013:160) adalah sebagai berikut:

##### 1. Produktifitas

Produktifitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktifitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang ada di konsumsi dalam memproduksi output. Ukuran produktifitas misalnya adalah output sebanyak 55 unit di produksi oleh kelompok yang terdiri dari empat pekerja dalam seminggu.

##### 2. Kualitas

Kualitas, biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

##### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut presentase pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan sesuai di janjikan. Pada dasarnya, ukuran 5 dikatakan dengan yang dilakukan.

#### 4. Waktu Siklus

Waktu siklus yaitu menunjukkan jumlah yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik yang lain dalam proses. pengukuran Waktu siklus mengukur berapa lama sesuatu dilakukan. misalnya adalah berapa lama waktu rata-rata diperlukan dari pelanggan menyampaikan pesanan sampai pelanggan benar-benar menerima pesanan.

#### 5. Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan Sumber Daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan Sumber Daya dapat diterapkan untuk mesin, computer, kendaraan bahkan orang. Tingkat Pemanfaatan Sumber Daya Kerja 40% mengindikasikan bahwa sumber daya manusia baru dipergunakan secara produktif sebesar 40% dari waktu mereka yang tersedia untuk bekerja. Untuk mengetahui tingkat pemanfaatan, organisasi menemukan bahwa tidak memerlukan lebih banyak sumber daya.

#### 6. Biaya

Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun, banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

Menurut Hasibuan (2017:95) adapun dimensi kinerja antara lain adalah:

1. Kesetiaan, penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pegawai serta jabatannya dalam organisasi.
2. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan, penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.
5. Kreativitas, penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
6. Kerjasama, penilaian kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
7. Kepemimpinan, penilaian kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Pengalaman, penilaian pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.

9. Prakasa, penilaian kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, menadapatkan kesimpulan, dan membutan keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan, penilaian kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
11. Tanggung Jawab, penilaian kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kbijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, daran dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi kinerja pegawai dapat dilihat dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawaban, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinansehingga seorang pegawai memiliki kemampuan untuk mengambil keputusanatau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

#### **2.1.12 Indikator Kinerja**

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat di evaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai Surdamayanti (2016:51).

1. Kualitas kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui pengembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan waktu (*pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*capability*) ialah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata dapat di interverensi atau diterapi melalui pendidikan dan pelatihan adalah faktor kemampuan yang dapat di kembangkan.
5. Komunikasi (*communicasion*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

### 2.1.13 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat untuk mengetahui gambaran tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat”. Dimana Menurut Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa :“Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.

Berikut dapat dilihat pada kerangka pemikiran dibawah ini :



**Gambar 2.1**  
**Bagan kerangka pemikiran**

### 2.1.14 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga lingkungan kerja baik dan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tinggi.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

## **2.2 Metode Penelitian**

### **2.2.1 Metode penelitian yang digunakan**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskripsi kuantitatif yaitu dengan mengadakan perbandingan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Menurut Bungin (2015:48) penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

### **2.2.2 Jenis dan Sumber Data**

Dalam penggunaannya dapat diklarifikasikan menjadi:

#### **1. Data primer**

Menurut Sekaran (2011:76) Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survey kuisisioner dan wawancara langsung

dengan karyawan bagian produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat mengenai faktor pendukung kinerja karyawan.

## 2. Data sekunder

Menurut Sekaran (2011:76) Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian keputusan (Library research) sebagai data pendukung.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari :

1. Wawancara dengan karyawan bagian produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat
2. Angket (Kursioner)

### 2.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

#### 1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.



## 2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui tehnik observasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan karyawan bagian produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat serta melakukan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi.

### **2.2.4 Teknik Penarikan Sampel**

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto; 2011:107), Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2022 sebanyak 41 orang.

Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2009 : 114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

### **2.2.5 Teknik Analisis**

Untuk menghitung tanggapan karyawan terhadap lingkungan kerja dan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan seperti ditemukan oleh Husein (2011 : 225) sebagai berikut :

### Skala Pengukuran Instrumen

Jawaban	Nilai
Sangat Rendah	1
Rendah	2
Sedang	3
Tinggi	4
Sangat Tinggi	5

Sumber : Husein (2011 : 225)

Skor terendah = bobot terendah x jumlah sample

Skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sample

Skor terendah = 1 x 41

= 41

Skor tertinggi = 5 x 41

= 205

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut :

Rentang Skala (RS) =  $\frac{n(m-1)}{m}$

Dimana : n = Jumlah sample

m = Nilai skor tinggi

RS =  $\frac{41(5-1)}{5}$

= 32,8

Sehinga interval kelasnya adalah:

Rentang Skala	Kategori
41-73,7	Sangat Rendah
73,8-106,5	Rendah
106,6-139,3	Sedang
139,4-172,1	Tinggi
172,2-205	Sangat Tinggi

## 2.2.6 Alat Analisis

### 1 .Persamaan Regersi Linear Sederhana

Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2018 – 2022 digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 22. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut (Syekh, 2011:94):

$$Y = a + b.X + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

b = Koofesien Regresi

a = Konstanta

X = Lingkungan Kerja

e =Error

### 2. Koefisien Korelasi dan Determinasi ( $r^2$ )

Menurut Agusyana (2012:85) korelasi adalah istilah statistik yang menyatakan derajat hubungan linier (searah bukan timbal balik antara dua variabel atau lebih.

Selanjutnya nilai r akan dikonsultasikan dengan table interpretasi nilai r Supardi (2013:229) sebagai berikut :

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Supardi (2013:229)

Menurut Sarwono (2012:205) koefisien korelasi dan determinasi ( $r^2$ ) digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tergantung. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalikan  $r^2$  dengan 100 % ( $r^2 \times 100 \%$ ).

### 3. Uji Hipotesis t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terkait dengan Kinerja Karyawan (Y). Rumusan yang digunakan adalah :

#### 1. Rancangan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan (nyata) Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel terkait Kinerja Karyawan (Y)

Hi : Ada pengaruh signifikan (nyata) Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel terkait Kinerja Karyawan (Y)

#### 2. Menghitung t tabel (Sarwono, 2012:191) menggunakan ketentuan

berikut :  $\alpha = 5\%$  dan *Degree Of Freedom* (DF) = (n - k - 1) atau 41-1-1 = 39 dan t tabel = 1,68488

#### 3. Kriteria keputusan

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak Hi diterima artinya terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### 2.2.7 Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari independen yaitu Lingkungan Kerja dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Untuk memudahkan penentuan data yang dibutuhkan dan memudahkan pengukuran dari variabel yang telah ditentukan, maka variabel tersebut dijabarkan dalam operasional variabel sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X)	lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Siagian (2014 :59-61)	1.Lingkungan Kerja Fisik	1. Bangunan Tempat Kerja 2. Peralatan Kerja yang Memadai 3. Fasilitas 4. Tersedianya Sarana Angkut	Ordinal
		2.Lingkungan Kerja Non Fisik  Siagian (2014 :59-61)	1. Hubungan Atasan dengan Karyawan 2. Kerjasama Antar Karyawan	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.	1.Target	1. Kemampuan menyelesaikan tugas 2. Ketuntasan dalam menyelesaikan prosedur	Ordinal
		2.Kualitas	1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan 2. Kemampuan	Ordinal

	Menurut Edison dkk. (2016:195)		menentukan ukuran volume	
		3. Waktu Penyelesaian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya</li> <li>2. Melakukan hubungan yang baik antara karyawan</li> </ol>	Ordinal
		4. Taat Asas Menurut Edison dkk. (2016:195)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab</li> <li>2. Setiap hasil kerja harus dapat dipertanggung jawabkan.</li> </ol>	Ordinal



## BAB III

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 3.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Agrowiyana adalah suatu perusahaan yang berbentuk perseroan terbatas yang berusaha dalam bidang perkebunan kelapa sawit, yang berlokasi di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Provinsi Jambi.

Dari sejarah berdiri perusahaan ini resmi berdiri dan beroperasi mulai dari tahun 1982 dengan surat keputusan Dinas Perindustrian Nomor : 20AI/05/X/1983 dengan nama penanggung jawab Poernomo.

Kabupaten Tanjung Jabung Barat dipilih sebagai lokasi perusahaan ini, karena ditinjau dari letak geografis, sehingga mempermudah sarana transportasi untuk menghubungkan pabrik dan bahan daerah lain serta pengangkutan bahan baku, karena bahan baku ini sebagian besar datang melalui jalur sungai dan selain itu juga melalui jalan darat menuju pabrik, jadi ada dua jalur yang dapat dipergunakan oleh perusahaan ini untuk mengangkut bahan baku dan memperlancar pemasaran hasil produksinya. Dengan lokasi perusahaan yang strategis ini akan memberikan kemudahan baik dari sudut pengadaan bahan baku maupun bagi kelancaran pemasaran hasil produksi.

Dari sejarah kehidupan dan perkembangan perusahaan ini dari waktu ke waktu menunjukkan adanya kemajuan baik ditinjau dari sarana produksi maupun dari jumlah produk yang dihasilkan pada awalnya perusahaan ini beroperasi hanya dibekali dengan 50 Ha lahan sawit dan keadaan ini terus dikembangkan baik dengan cara memperbaiki sarana maupun dengan menambah luas lahan kebun

produksi, sehingga sampai sekarang luas perkebunan ini sudah mencapai 1.562 Ha.

Dalam upaya pemenuhan kebutuhan akan bahan baku, perusahaan berusaha lebih dekat dengan para pedagang kelapa sawit, yaitu dengan menjalin kemitraan kerjasama dengan para pedagang kelapa sawit disamping itu juga untuk menjamin kelancaran pemenuhan bahan baku untuk jangka panjang., perusahaan telah mengusahakan kebun kelapa sawit milik perusahaan sendiri dan menjalin kerjasama dengan perusahaan pengolahan pabrik minyak kelapa sawit tunggal ulu.

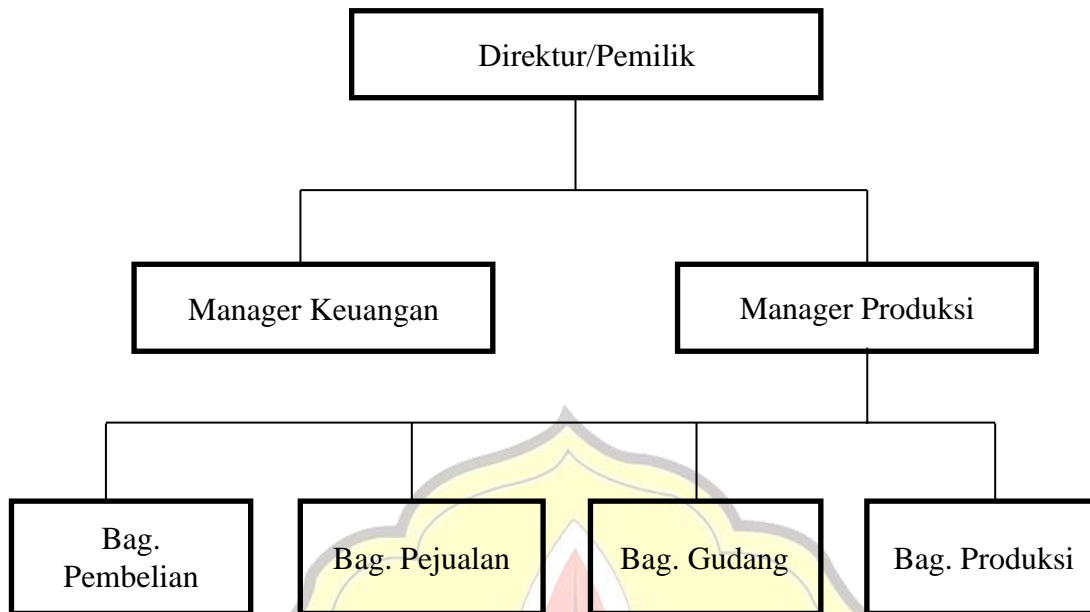
### **3.2 Struktur Organisasi**

Dari bentuk-bentuk organisasi yang ada yakni : bentuk organisasi garis, bentuk organisasi fungsional, bentuk organisasi garis dan staf, maka struktur organisasi PT. Agrowiyana berbentuk system organisasi fungsional dimana pimpinan tidak mempunyai bawahan yang jelas, sebab setiap atasan berwenang memberikan komando/perintah kepada setiap bawahan sepanjang ada hubungan dengan fungsi atasan tersebut.

Adapun struktur dari perusahaan perkebunan kelapa sawit PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebagai berikut :



**Gambar 3.1**  
**Bagan Struktur Organisasi**  
**PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat**



*Sumber: PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2023*

Adapun tugas dan tanggung jawab pada masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

1. Pemilik Perusahaan/Direktur

Sebagaimana lazimnya tugas seorang direktur adalah bertanggung jawab penuh atas keberhasilan perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan di dalam menjalankan operasinya adalah sangat ditentukan oleh kemampuan dari pimpinan perusahaan untuk mengatur dan mengkombinasikan terhadap semua faktor-faktor produksi yang ada dalam organisasi.

Kemampuan pimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta kerja sama yang baik akan menimbulkan semangat kerja bagi setiap karyawan untuk melakukan tugasnya sesuai dengan fungsi dan tanggung

jawab masing-masing. Sebaliknya apabila tidak adanya keserasian antara sesama karyawan dalam menjalankan tugasnya akan menimbulkan kelesuan bekerja bagi karyawan.

Adapun tugas dari direktur PT. Agrowiyana sebagai berikut :

1. Bertanggung jawab penuh atas segala kegiatan perusahaan.
  2. Mengadakan pengawasan atas segala kegiatan perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan.
  3. Mengambil keputusan yang diperlukan perusahaan.
2. Manager Keuangan

Adapun tugas manager keuangan adalah sebagai berikut :

1. Mengadakan pencatatan pengeluaran dan penerimaan terhadap segala transaksi yang terjadi dalam suatu periode tertentu.
  2. Menetapkan, mengatur, dan membayar gaji dan upah buruh.
  3. Memeriksa daftar gaji.
  4. Menghitung potongan yang dibebankan pada karyawan.
  5. Menghitung tambahan gaji atau upah buruh, misalnya premi, tunjangan dan lain sebagainya.
3. Manager Produksi

Adapun tugas dan tanggung jawab manager produksi sebagai berikut:

1. Mengawasi kelancaran produksi.
2. Mengawasi bagian gudang dan lapangan serta memeriksa kualitas bahan baku yang dibeli.

3. Mengambil tindakan-tindakan yang perlu apabila dibutuhkan sebatas wewenang dan tanggung jawabnya.

#### 4. Bagian Pembelian

Adapun tugas dan fungsi bagian pembelian yaitu :

1. Mengadakan pembelian bahan baku.
2. Mencari informasi tentang dimana ada terdapat bahan baku yang cukup untuk memenuhi kebutuhan produksi/mencari langganan (pedagang-pedagang biji kelapa sawit).
3. Mengadakan pengontrolan persediaan bahan baku.
4. Mengadakan tingkat persentase kekeringan biji kelapa sawit atau memeriksa kualitas biji kelapa sawit yang dibeli.

#### 5. Bagian Penjualan

Adapun tugas dan tanggung jawab dari bagian penjualan yaitu :

1. Menjamin sampainya barang ke daerah pemasaran atau ke tangan konsumen.
2. Melakukan pengiriman barang ke daerah pemasaran atau ke tangan konsumen.
3. Melakukan pengiriman barang kepada pembeli.
4. Menerima pesanan dari pelanggan.
5. Mengadakan pencatatan terhadap segala transaksi penjualan.
6. Mencari daerah pemasaran atau konsumen baru.

#### 6. Bagian Gudang

Adapun tugas dan tanggung jawab dari bagian gudang yaitu :

1. Menyerahkan bahan baku ke bagian produksi untuk diolah menjadi barang jadi dan barang jadi disalurkan ke bagian penjualan.
2. Menerima bahan baku dari bagian produksi.
3. Mencatat semua transaksi ke luar dan masuknya barang dari gudang.
4. Bertanggung jawab atas keamanan barang-barang yang ada dalam gudang.

#### 7. Bagian Produksi

Adapun tugas dan tanggung jawab bagi produksi adalah sebagai berikut :

1. Mengadakan pengawasan terhadap kegiatan produksi dan buruh yang bekerja pada bagian produksi.
2. Melakukan pemeliharaan peralatan maupun mesin-mesin yang dipakai dalam proses produksi yang telah selesai dan diserahkan kepada bagian gudang.
3. Menyediakan suku cadang dan mengadakan penyaringan serta penyervisian terhadap mesin-mesin dan peralatan yang dipergunakan dalam proses produksi.

### 3.3 Tenaga Kerja

Bila dalam suatu proses produksi mempergunakan mesin-mesin yang canggih tidak didampingi oleh tenaga kerja yang terampil dan biasa menggunakan mesin tersebut maka mesin tersebut akan sia-sia, maka perusahaan ini sebelum menerima pekerja selalu melatih tenaga kerja itu beberapa bulan dulu, biar pun perusahaan mempergunakan teknologi yang sangat canggih namun peranan

tenaga kerja tetap tetap dibutuhkan sebagai hal yang sangat vital untuk dapat mempergunakan dan memanfaatkan teknologi itu/mesin itu.

Dengan demikian tenaga kerja yang mendampingi peralatan/mesin-mesin yang canggih itu dalam pelaksanaan proses produksi dibutuhkan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai dengan kebutuhan.

Ditinjau dari sudut tenaga kerja yang digunakan pada perusahaan PT Agrowiyana ini dalam melaksanakan usahanya dapat dibedakan atas :

1. Tenaga kerja kasar atau buruh

Yaitu tenaga kerja yang digunakan dalam proses produksi yang langsung maupun tidak langsung, misalnya : tenaga kerja untuk proses produksi dan tenaga kerja borongan.

2. Tenaga kerja administrasi dan ahli/terampil

Yaitu tenaga kerja yang tidak termasuk dalam kelompok tenaga kerja kasar atau buruh yang dapat dibedakan atas : tenaga kerja administrasi, tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang masing-masing, tenaga kerja keamanan (satpam).

### **3.4 Mesin-mesin dan Alat**

Dalam usaha peningkatan produksi baik yang bersifat kuantitas maupun yang bersifat kualitas lebih banyak diarahkan kepada pemakaian mesin-mesin dengan teknologi yang lebih tinggi. Sebaliknya tenaga manusia hanya dibutuhkan sebagai komando atau penggerak.

Dengan demikian jelaslah bahwa mesin merupakan salah satu pilihan yang terpenting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan produksi. Mesin yang dianggap sebagai peralatan digerakan oleh suatu kekuatan yang diperlukan untuk menyelesaikan atau menghasian produk tertentu.

Secara teoritis mesin dapat dibedakan atas dua jenis, yaitu :

1. Mesin yang bersifat umum serba guna (*general purpose machine*) mesin yang tolong seperti ini adalah mesin yang dibuat guna mengerjakan pekerjaan tertentu untuk berbagai jenis barang atau produk.
2. Mesin yang bersifat khusus (*special purpose machine*) mesin yang termasuk seperti ini adalah mesin-mesin yang direncanakan dan dibuat untuk mengerjakan sesuatu atau beberapa jenis kegiatan yang sama.

Dalam hubungan dengan proses produksi pada PT. Agrowiyana dimana mesin dan peralatan yang dipergunakan dapat dibedakan seperti yang terdapat di dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Mesin-mesin dan Peralatan pada PT. Agrowiyana**

No	Mesin-mesin dan Peralatan	Unit
1.	Mesin penghancur	1 Unit
2.	Mesin CPO	2 Unit
3.	Mesin diesel	4 Unit
4.	Pengontrol listrik/panel box	1 Unit
5.	Mesin penggiling	3 Unit
6.	Penyaring minyak	1 Unit
7.	Tangki minyak	7 Unit
8.	Pompa listrik	2 Unit
9.	Pompa tangan	3 Unit
10.	Timbangan besar	3 Unit
11.	Meja kerja	17 Unit
12.	Sekop	10 Unit
13.	Keranjang rotan	7 Unit
14.	Keranjang dorong	5 Unit

Sumber : PT. Agrowiyana Tanjung Jabung Barat Tahun 2023

### 3.5 Proses Produksi

Proses produksi adalah suatu kegiatan untuk merubah dan menambah nilai guna dari suatu barang atau jasa. Sehingga dapat digunakan untuk memuaskan kebutuhan manusia, sedangkan untuk menghasilkan suatu barang/jasa yang dapat memuaskan kebutuhan manusia diperlukan cara, metode dan teknik yang biasanya disebut dengan proses.

Proses produksi adalah suatu cara, metode dan teknik yang menciptakan atau menambah guna suatu barang atau jasa dengan mengkombinasikan sumber (mesin, tenaga kerja, bahan dan dana) yang tersedia.

Secara umum apabila dilihat dari urutan atau aliran dari pada bahan baku sampai menjadi produksi akhir maka dapat dinyatakan bahwa proses produksi dapat dibedakan atas dua jenis yaitu :

a. Proses produksi terus-menerus (*continuous process*)

Adalah proses produksi dimana aliran bahan baku tetap atau mempunyai pola yang selalu sama sampai dengan menjadi produk akhir. Dalam tipe ini di samping aliran proses bahan baku menjadi produk akhir mempunyai pola yang pasti dan urutan pekerjaan yang juga selalu tetap. Dengan demikian pada proses produksi ini setiap bagian dari unit pekerjaan akan selalu mengerjakan pekerjaan yang sama maka pada umumnya *routing* dan *scheduling* tidak begitu rumit.

b. Proses produksi terputus (*intermiten process*)

Adalah suatu proses produksi dimana aliran bahan bakunya mulai dari awal sampai menjadi produk akhir tidak mempunyai pola yang tetap,

alirannya berubah-ubah, itulah penyebab tipe ini disebut proses produksi terputus-putus.

Secara keseluruhan proses produksi pada PT. Agrowiyana Tanjung Jabung Barat dapat dibagi menjadi delapan bagian yaitu :

1. Tahap penyortiran

Sebelum dilakukan proses produksi, biji kelapa sawit yang diterima dari bagian pembelian terlebih dahulu diadakan penyortiran. Ini dilakukan untuk mengadakan pemisahan kotoran atau tempurung yang masih melekat pada kulit bahan baku serta melakukan pemilihan kualitas biji kelapa sawit yang baik dan memenuhi syarat untuk diolah.

2. Tahap penghancuran/penggilingan

Tahap ini biji kelapa sawit yang sudah disortir kemudian dimasukkan ke dalam mesin penghancur atau penggiling untuk dihancurkan hingga menjadi butiran-butiran kecil.

3. Tahap pemanasan

Pada tahap ini butiran biji kelapa sawit dimasukkan ke dalam mesin penggorengan atau tungku penggoreng, sehingga kadar air yang terkandung dalam butiran kecil biji kelapa sawit betul-betul kering dan siap diolah pada tahap berikutnya.

4. Tahap pengepresan

Pada tahap ini butiran-butiran kecil biji kelapa sawit yang sudah siap digoreng dianggap cukup kering, kemudian dimasukkan ke dalam mesin



press dan hasilnya didapatkan minyak dan bungkil secara terpisah dalam bak masing-masing penampung.

5. Tahap penyaringan

Minyak yang dihasilkan disalurkan melalui pipa menuju mesin penyaring sehingga minyak didapat bersih dari kotoran-kotoran yang ada langsung terpisah dengan minyak sawit, sedangkan bungkil dikarungkan untuk siap dipasarkan.

6. Tahap pencampuran bahan kimia

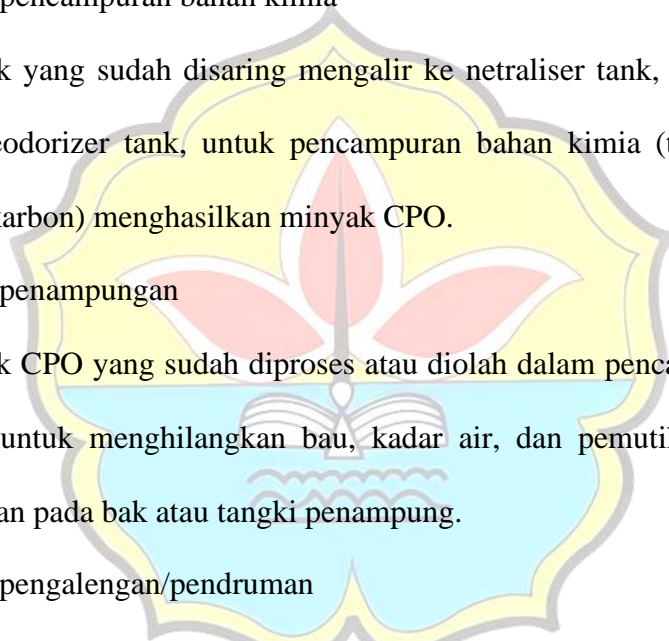
Minyak yang sudah disaring mengalir ke netraliser tank, vleaching tank dan deodorizer tank, untuk pencampuran bahan kimia (tanah pemutih, soda, karbon) menghasilkan minyak CPO.

7. Tahap penampungan

Minyak CPO yang sudah diproses atau diolah dalam pencampuran bahan kimia untuk menghilangkan bau, kadar air, dan pemutihan, kemudian dialirkan pada bak atau tangki penampung.

8. Tahap pengalengan/pendruman

Minyak yang berada dalam bak atau tangki kemudian diadakan penimbangan untuk dikalengkan atau pendruman. Minyak kelapa sawit menjadi barang jadi berupa minyak CPO pada PT. Agrowiyana dan siap untuk dipasarkan.



## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

Dari kuesioner peneliti yang telah disebarakan sebanyak 41 orang pada karyawan bagian produksi pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat di dapat karakteristik responden sebagai berikut :

#### 4.1.1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase(%)
Perempuan	33	80
Laki-Laki	8	20
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

**Sumber: Data (diolah)**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan komposisi sebanyak 80% sedangkan yang perempuan sebanyak 20%.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Menurut Umur**

Umur Responden	Jumlah(Orang)	Persentase(%)
20-25 tahun	4	10
26-30 tahun	20	49
31-35 tahun	7	17
> 35 tahun	10	24
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase umur responden terbanyak pada usia 26-30 tahun sebanyak 49%, umur 20-25 tahun sebanyak 10%, umur 31-35 tahun sebanyak 17% dan umur > 35 tahun sebanyak 24%.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA	10	24
D3	12	29
S1	14	35
S2	5	12
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan di dominasi dengan pendidikan S1 sebanyak 14 orang, dengan persentase 35%, tamatan SMA sebanyak 10 orang atau sebesar 24%, tamatan D3 sebanyak

12 orang atau sebesar 29% dan tamatan S2 sebanyak 5 orang, dengan persentase 12%.

#### 4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjadi Pegawai

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjadi Pegawai**

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1– 2	3	7
3 – 4	14	34
5 – 6	13	32
>6	11	27
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa lama bekerja responden paling banyak yaitu 3-4 tahun dengan persentase sebesar 34%, 5-6 tahun sebanyak 32% dan >6 tahun sebanyak 27% dan 1-2 tahun sebanyak 7%.

#### 4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Analisis lingkungan kerja pada karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

##### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Dimana Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh dalam memberikan kinerja pada Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja Fisik**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
<b>Indikator Bangunan Tempat Kerja</b>								
1.	Penerangan yang dihasilkan oleh cahaya lampu di tempat kerja.	-	2	5	29	5	160	Baik
2.	Kondisi sirkulasi udara di dalam tempat kerja.	-	-	5	24	12	171	Baik
<b>Indikator Peralatan Kerja yang Memadai</b>								
3.	Peralatan kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.	-	-	3	33	5	166	Baik
4.	Peralatan kerja yang memadai sangat dibutuhkan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya didalam perusahaan.	-	-	2	14	25	187	Sangat Baik
<b>Indikator Fasilitas</b>								
5.	Berbagai macam fasilitas seperti meja, kursi, wifi, komputer yang diberikan oleh kantor untuk pegawai.	-	-	6	19	16	174	Sangat Baik
6.	Tersedianya lahan parkir khusus karyawan	-	-	8	23	10	166	Baik
<b>Indikator Tersedianya Sarana Angkut</b>								
7.	Fasilitas sarana angkut berupa kendaraan roda dua dan empat. inventaris kantor.	-	-	4	23	14	174	Sangat Baik
8.	Tersedianya sarana angkut yang memadai aktivitas kantor	-	-	7	23	11	168	Baik
<b>Total</b>							<b>1.372</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>171,5</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten

Tanjung Jabung Barat menilai Lingkungan Kerja Fisik berada pada skor 171,5 artinya Setuju karena berada pada rentang skala 139,4 - 172,1 dan dapat dikategorikan Baik.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh dalam memberikan kinerja pada karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
<b>Indikator Hubungan Atasan dengan Karyawan</b>								
1.	Hubungan atasan terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan kemampuannya.	-	-	3	33	5	166	Baik
<b>Indikator Kerjasama Antar Karyawan</b>								
2.	Kemampuan kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	-	-	12	14	15	167	Baik
<b>Total</b>							<b>333</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>166,5</b>	<b>Baik</b>

*Hasil Olah Data Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat menilai Lingkungan Kerja Non Fisik berada pada skor 166,5 artinya Setuju karena berada pada rentang skala 139,4 - 172,1 dan dapat dikategorikan Baik.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi Lingkungan Kerja pada karyawan bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Rekap Jawaban Dimensi Lingkungan Kerja**

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Lingkungan Kerja Fisik	171,5	Baik
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	166,5	Baik
<b>Rata-rata</b>		<b>169</b>	<b>Baik</b>

*Sumber : Hasil olah data*

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi Lingkungan Kerja Fisik sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 171,5. Sedangkan dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 166,5. Dan rata-rata dari jawaban dimensi Lingkungan Kerja sebesar 169.

#### **4.1.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja**

Kinerja karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

##### **1. Target**

Dimana target berpengaruh dalam memberikan kinerja pada karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Target**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya	-	-	8	23	10	166	Tinggi
2.	Ketuntasan kinerja karyawan dalam melakukan prosedur	-	-	4	24	13	173	Sangat Tinggi
<b>Total</b>							<b>339</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>169,5</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat menilai Target berada pada skor 169,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 139,4-172,1.

## 2. Kualitas Kerja

Dimana kualitas kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja pada karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :



**Tabel 4.9**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	-	-	5	28	8	167	Tinggi
2.	Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	-	-	7	29	5	162	Tinggi
<b>Total</b>							<b>329</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>164,5</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat menilai Kualitas Kerja berada pada skor 164,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 139,4-172,1.

### 3. Waktu Penyelesaian

Dimana waktu penyelesaian berpengaruh dalam memberikan kinerja pada karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.10**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Waktu Penyelesaian**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	-	-	6	25	10	168	Tinggi
2.	Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	-	-	4	29	8	168	Tinggi
<b>Total</b>							<b>312</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>168</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil olah data*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat menilai Waktu Penyelesaian berada pada skor 168 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 139,4-172,1.

#### **4. Taat Asas**

Dimana Taat Asas berpengaruh dalam memberikan kinerja pada karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.11**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Taat Asas**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	-	-	10	23	8	162	Tinggi
2.	Setiap hasil kerja karyawan harus dipertanggung jawabkan	-	-	5	29	7	166	Tinggi
	<b>Total</b>						<b>328</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>164</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil olah data*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat menilai Taat Asas berada pada skor 164 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 139,4-172,1.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi Kinerja pada karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Rekap Jawaban Dimensi Kinerja**

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Target	169,5	Tinggi
2.	Kualitas Kerja	164,5	Tinggi
3.	Waktu Penyelesaian	168	Tinggi
4.	Taat Asas	164	Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>166,5</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil olah data*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi kinerja yaitu Target sebagai yang tertinggi dengan

skor rata-rata sebesar 169,5. Sedangkan dimensi Taat Asas dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 164. Dan rata-rata dari jawaban dimensi kinerja sebesar 166,5.

#### 4.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat

##### 4.1.4.1 Persamaan Regresi Linier Sederhana

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan perhitungan SPSS 22 dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.909	.414		2.194	.034
Lingkungan Kerja	.608	.150	.545	4.056	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,909 + 0,608X$$

Dari persamaan regresi linier sederhana diatas terdapat nilai koefisien regresi variabel sebesar 0,608. Jika nilai koefisien X positif maka terjadi perubahan pada variabel Y.

Dalam penelitian ini maka dapat dianalisis yaitu besarnya pengaruh lingkungan kerja sebesar 0,608 artinya apabila lingkungan

kerja karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat meningkat 1 maka kinerja karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat akan meningkat sebesar 0,608.

#### 4.1.4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

**Tabel 4.14**  
**Korelasi dan Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 <sup>a</sup>	.307	.279	.34390

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja (X) terhadap kinerja Y adalah 0,545 artinya terdapat hubungan yang sedang antara variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja (Y).

Dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi =R square ( $R^2$ ) sebesar 0,307 angka ini menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 30,7% dan sisanya sebesar 69,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

#### 4.1.4.3 Uji Hipotesis t

Menghitung  $t_{\text{tabel}}$  (Sarwono,2012 :191), menggunakan ketentuan berikut :  $\alpha = 0,05$  (5%) dan Degree of Freedom (DF) = (N-2) atau 41-1-1=39 dan  $t_{\text{tabel}} = 1,68488$

**Tabel 4.15**  
**Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.909	.414		2.194	.034
Lingkungan Kerja	.608	.150	.545	4.056	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 4,056 > 1,68488$  ( $t_{tabel}$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

## 4.2 Analisis dan Pembahasan

### 4.2.1 Analisis Lingkungan Kerja Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap lingkungan kerja Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Rekapitan Jawaban Responden Terhadap 10 pernyataan Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Skor	Ket
<b>Indikator Bangunan Tempat Kerja</b>			
1	Penerangan yang dihasilkan oleh cahaya lampu di tempat kerja.	160	Baik
2	Kondisi sirkulasi udara di dalam tempat kerja.	171	Baik
<b>Indikator Peralatan Kerja yang Memadai</b>			
3	Peralatan kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.	166	Baik
4	Peralatan kerja yang memadai sangat dibutuhkan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya didalam perusahaan.	187	Sangat Baik
<b>Indikator Fasilitas</b>			
5	Berbagai macam fasilitas seperti meja, kursi, wifi, komputer yang diberikan oleh kantor untuk pegawai.	174	Sangat Baik
6	Tersedianya lahan parkir khusus karyawan	166	Baik
<b>Indikator Tersedianya Sarana Angkut</b>			
7	Fasilitas sarana angkut berupa kendaraan roda dua dan empat. inventaris kantor	174	Sangat Baik
8	Tersedianya sarana angkut yang memadai aktivitas kantor	168	Baik
<b>Indikator Hubungan Atasan dengan Karyawan</b>			
9	Hubungan atasan terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan kemampuannya.	166	Baik
<b>Indikator Kerjasama Antar Karyawan</b>			
10	Kemampuan kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	167	Baik
	<b>Total</b>	<b>1.699</b>	
	<b>Rata-Rata</b>	<b>169,9</b>	<b>Baik</b>

*Sumber : Data (diolah)*

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 169,9. Jawaban konsumen tertinggi yaitu berkaitan dengan Peralatan kerja yang memadai sangat dibutuhkan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya didalam perusahaan.yaitu sebesar

187. Sedangkan skor terendah yaitu berkaitan dengan Penerangan yang dihasilkan oleh cahaya lampu di tempat kerja. Sebesar 160.

#### 4.2.2 Analisis Kinerja karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap kinerja pada karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 8 Pernyataan Kinerja**

No	Pernyataan	Skor	Ket
<b>Indikator Target</b>			
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya	166	Tinggi
2	Ketuntasan kinerja karyawan dalam melakukan prosedur	173	Sangat Tinggi
<b>Indikator Kualitas Kerja</b>			
3	Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	167	Tinggi
4	Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	162	Tinggi
<b>Indikator Waktu Penyelesaian</b>			
5	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	168	Tinggi
6	Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	168	Tinggi
<b>Indikator Taat Asas</b>			
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	162	Tinggi
8	Setiap hasil kerja karyawan harus dipertanggung jawabkan	166	Tinggi
<b>Total</b>		<b>1.332</b>	
<b>Rata-Rata</b>		<b>166,5</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Data (diolah)*

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 166,5. Artinya kinerja dinilai setuju oleh karyawan. Jawaban konsumen



tertinggi yaitu berkaitan dengan kinerja yaitu Ketuntasan kinerja karyawan dalam melakukan prosedur. Yaitu sebesar 173. Sementara itu, jawaban terendah berkaitan dengan Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan dan Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab Yaitu sebesar 162.

#### **4.2.3 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat**

Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,608 artinya jika Lingkungan Kerja (X) mengalami peningkatan 1% maka kinerja (Y) karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat naik sebesar 0,608%.

Koefisien korelasi dari nilai  $R = 0,545$  artinya Lingkungan Kerja (X) memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja (Y) Pada karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang sebesar 0,545%.

Koefisien determinasi diketahui dari nilai  $R^2 = 0,307$  (30,7%) yang artinya Lingkungan Kerja (X) mampu menjelaskan Kinerja (Y) pada karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat yaitu sebesar 30,7% dan sisanya 69,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.2.4 Pengujian Hipotesis

Dari pengujian diatas dapat dipaparkan secara rinci pengujian hipotesis Lingkungan Kerja yang akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang diajukan pada Lingkungan Kerja ini diajukan 2 hioptesis yang selanjutnya pembahasan sebagai berikut :

##### a. Uji Hipotesis 1

Karakteristik Lingkungan Kerja dan Kinerja diduga setuju dari hasil Lingkungan Kerja yang dilakukan. Adapun karakteristik Lingkungan Kerja dan Kinerja adalah sebagai berikut :

##### 1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dengan nilai rata-rata 169,9 jika dilihat pada rentang skala yaitu 139,4-172,1.artinya lingkungan kerja pada Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah Baik, dimana indikator-indikator pada lingkungan kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

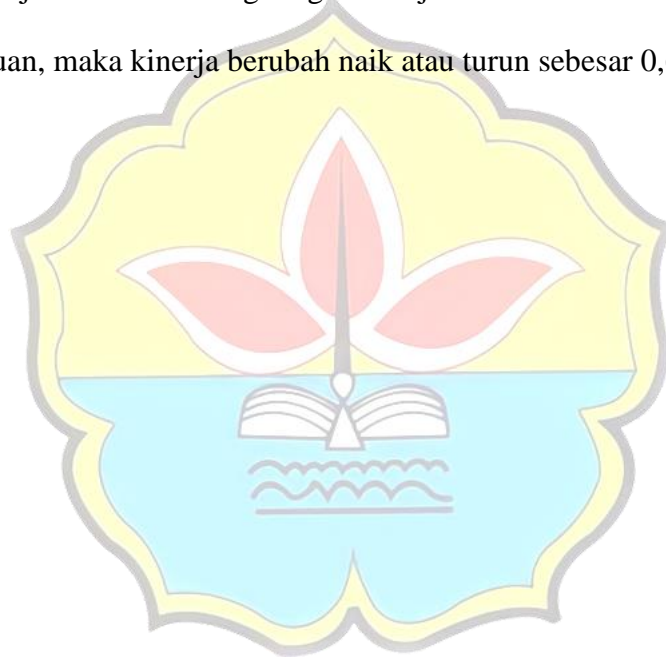
##### 2. Kinerja

Kinerja dengan rata-rata 166,5 berada pada rentang skala 139,5-172,2 artinya kinerja pada karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah Tinggi. Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel dalam dlingkungan kerja ini berada pada kinerja sangat baik. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 dalam lingkungan kerja karyawan ini diterima.

**b. Uji Hipotesis 2**

Hipotesis 2 dalam lingkungan kerja (X) ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan dari pengolahan data dan hasil perhitungan regresi linier pengaruh lingkungan kerja karyawan sebesar 0,608. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja atau bila Lingkungan Kerja naik atau turun sebesar satu-satuan, maka kinerja berubah naik atau turun sebesar 0,608.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

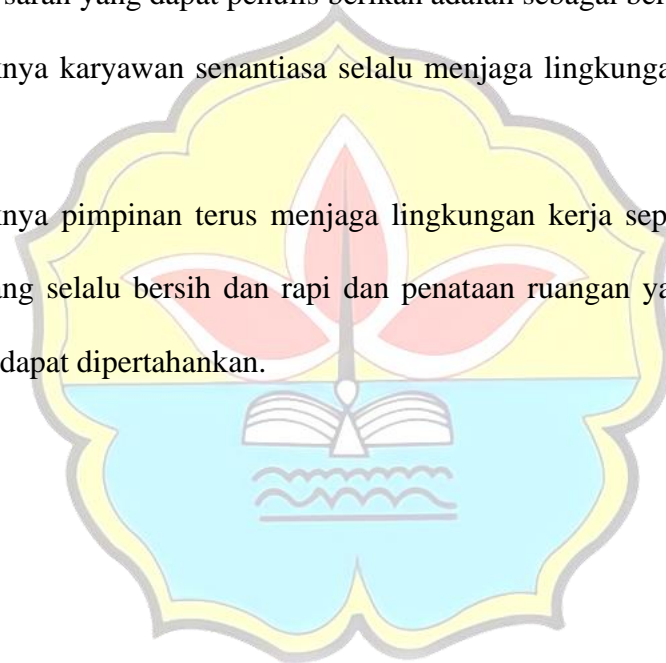
1. Lingkungan kerja pada karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat dengan nilai rata-rata 169,9 jika dilihat pada rentang skala yaitu 139,4-172,1.artinya lingkungan kerja pada karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah baik. Kinerja dengan nilai rata-rata 166,5 jika dilihat pada rentang skala yaitu 139,4-172,1.artinya kinerja pada karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah tinggi.
2. Berdasarkan uji statistik diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Persamaan regresi linier sederhana sebesar  $Y = 0,909 + 0,608X$ . Koefisien regresi 0,608 memberikan arti jika lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,608. Koefisien determinasi diketahui dari nilai  $R^2 = 0,307$  (30,7%) yang artinya lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja (Y) pada karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat yaitu sebesar 30,7% dan sisanya 69,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak

diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uji t nilai  $t_{hitung} 4,056$  dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,68488 dari hasil perbandingan maka dapat diketahui  $t_{hitung} 4,056$  lebih besar dari  $t_{tabel} 1,68488$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada karyawan Bagian Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

## 5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya karyawan senantiasa selalu menjaga lingkungan kerja dengan baik.
2. Hendaknya pimpinan terus menjaga lingkungan kerja seperti lingkungan fisik yang selalu bersih dan rapi dan penataan ruangan yang teratur agar kinerja dapat dipertahankan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Choliq. 2011. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia. Aksara: Jakarta.
- Agusyana, 2012, *Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputido: Jakarta.
- Almaududi, Said. 2021. *Pengantar Bisnis*. Jambi : PT. Nasya Expanding Management.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Bungin, Burhan. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. 2011. *Statistik Induktif*. Edisi 4 Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Istijanto, 2009, *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito, Alex (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Putong, Iskandar. 2013. *Economics Pengantar Mikro dan Makro*. Jakarta : Mitra Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Sarwono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2014, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Sekaran, Uma. 2011. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi IV. Salemba Empat : Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : CV Alfabeta
- Sukarna. (2011). *Dasar –dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Jakarta, Kencana.
- Syekh , Said. 2011. *Pengantar Statistik Ekonomi Dan Sosial*. Gaung Persada Jakarta.
- Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*, (Terje: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta, Bandung.
- Wahyono, T. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Gaya
- Wibowo, (2013). *Manajemen Kinerja*, Edisi Krtiga. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Zainur Roziqin, Muhamad. 2010. *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press.

**LAMPIRAN**  
**SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER**

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu Karyawan/i.  
PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

**Dengan Hormat,**

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Yogi Adi Surya

Nim : 1800861201173

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian  
Produksi Pada PT. Agrowiyana Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Kuisoner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya sesuai kondisi yang sebenarnya. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat permohonan ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, 02 Maret 2023  
Hormat Saya

Yogi Adi Surya



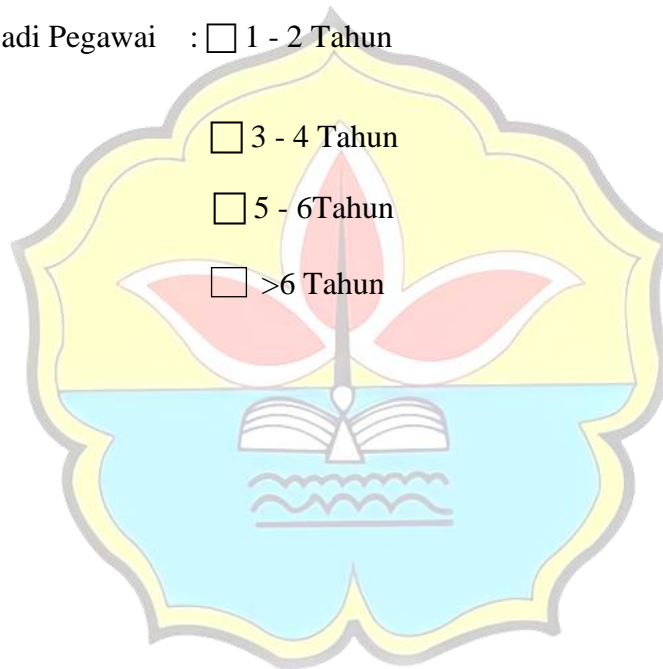
## KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
3. Umur :  20 -25 Tahun  31-35 Tahun  
 26 - 30 Tahun  > 35 Tahun
4. Pendidikan Terakhir :  SMA  D3  
 S1  S2
5. Lama Menjadi Pegawai :  1 - 2 Tahun

3 - 4 Tahun

5 - 6Tahun

>6 Tahun



## KUISIONER PENELITIAN

Berilah tanda (√) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini :

- |                       |                      |
|-----------------------|----------------------|
| 1. Sangat Rendah (SR) | 4. Tinggi (T)        |
| 2. Rendah(R)          | 5. Sangat Tinggi(ST) |
| 3. Sedang (S)         |                      |

### Lingkungan Kerja (X)

#### Lingkungan Kerja Fisik

NO	PERNYATAAN	SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
1.	<b>Bangunan Tempat Kerja</b> Penerangan yang dihasilkan oleh cahaya lampu di tempat kerja.					
2.	Kondisi sirkulasi udara di dalam tempat kerja.					
3.	<b>Peralatan Kerja yang Memadai</b> Peralatan kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.					
4.	Peralatan kerja yang memadai sangat dibutuhkan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya didalam perusahaan.					
5.	<b>Fasilitas .</b> Berbagai macam fasilitas seperti meja, kursi, wifi, komputer yang diberikan oleh kantor untuk pegawai.					
6.	Tersedianya lahan parkir khusus karyawan					
7.	<b>Tersedianya Sarana Angkut</b> Fasilitas sarana angkut berupa kendaraan roda dua dan empat. inventaris kantor					
8.	Tersedianya sarana angkut yang memadai aktivitas kantor					

### Lingkungan Kerja Non Fisik

NO	PERNYATAAN	SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
9.	<b>Hubungan Atasan dengan Karyawan</b> Hubungan atasan terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan kemampuannya					
10.	<b>Kerjasama Antar Karyawan</b> Kemampuan kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.					

### Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
1	<b>Target</b> Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya					
2	Ketuntasan kinerja karyawan dalam melakukan prosedur.					
3	<b>Kualitas Kerja</b> Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.					
4	Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
5	<b>Waktu Penyelesaian</b> Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
6	Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
7	<b>Taat Asas</b> Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
8	Setiap hasil kerja karyawan harus dipertanggung jawabkan					

### Tabulasi Data Ordinal

No Responden	LINGKUNGAN KERJA (X)										Total_X
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	
1	2	4	3	3	3	5	5	4	5	4	38
2	4	3	5	5	4	3	3	5	3	5	40
3	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	38
4	4	3	4	4	5	3	3	5	3	5	39
5	3	3	4	5	3	4	4	3	4	3	36
6	4	4	4	4	5	3	5	5	3	5	42
7	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3	35
8	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	39
9	2	4	4	5	3	4	4	4	4	4	38
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
12	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	41
13	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	38
14	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
15	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
17	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	41
18	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
19	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
20	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	44
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
22	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
23	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
24	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	43
25	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
26	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
27	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	44
28	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	43
29	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	45
30	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	39
31	5	5	4	5	5	3	4	5	3	5	44
32	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	43
33	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
34	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	46
35	4	5	5	4	5	4	5	3	4	3	42
36	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	45

37	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
38	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
41	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41



No Responden	KINERJA (Y)								Total_Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	5	3	4	3	4	5	4	5	33
2	3	5	3	5	3	5	3	4	31
3	4	3	4	3	4	3	4	5	30
4	3	3	3	5	3	5	3	3	28
5	4	4	3	3	4	4	3	3	28
6	3	4	4	4	3	4	4	4	30
7	4	4	4	3	4	4	3	4	30
8	3	5	4	4	4	4	3	4	31
9	4	4	3	4	3	4	4	4	30
10	4	4	4	4	4	4	3	4	31
11	3	5	4	4	3	4	4	4	31
12	4	4	4	3	4	4	3	4	30
13	4	4	4	4	4	4	3	4	31
14	4	5	3	4	3	4	4	4	31
15	3	4	4	4	4	4	4	4	31
16	4	4	4	4	4	4	3	4	31
17	5	4	4	4	5	5	4	4	35
18	5	5	4	4	4	4	4	4	34
19	4	4	5	4	4	4	4	4	33
20	3	4	4	4	5	4	3	4	31
21	4	5	5	4	4	5	4	5	36
22	4	4	4	4	4	4	5	4	33
23	5	4	5	4	5	4	5	4	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	5	4	5	4	4	4	4	4	34
26	4	5	4	4	5	4	5	4	35
27	5	4	4	4	4	4	4	4	33
28	4	3	4	4	4	4	5	4	32
29	5	5	4	4	5	4	4	4	35
30	4	5	4	4	4	4	4	4	33
31	5	4	5	4	4	5	5	4	36
32	3	5	4	4	5	3	4	3	31
33	5	4	5	4	4	5	4	5	36
34	4	5	4	5	5	4	5	3	35
35	5	4	4	3	5	5	4	5	35
36	4	5	4	5	4	3	5	5	35
37	4	5	5	4	5	4	4	3	34

38	4	4	4	5	4	4	5	5	35
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	5	4	4	5	4	4	4	34
41	4	4	5	3	4	3	4	4	31



### Tabulasi Data Setelah MSI

LINGKUNGAN KERJA (X)											
No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	Rata-rata
1	1.00	2.42	1.00	1.00	1.00	3.70	3.84	2.35	3.70	2.35	2.24
2	3.15	1.00	4.56	3.70	2.23	1.00	1.00	3.71	1.00	3.71	2.51
3	1.82	2.42	4.56	2.25	1.00	2.35	3.84	1.00	2.35	1.00	2.26
4	3.15	1.00	2.82	2.25	3.55	1.00	1.00	3.71	1.00	3.71	2.32
5	1.82	1.00	2.82	3.70	1.00	2.35	2.42	1.00	2.35	1.00	1.95
6	3.15	2.42	2.82	2.25	3.55	1.00	3.84	3.71	1.00	3.71	2.74
7	1.82	1.00	2.82	3.70	2.23	1.00	2.42	1.00	1.00	1.00	1.80
8	3.15	2.42	2.82	2.25	2.23	1.00	3.84	2.35	1.00	2.35	2.34
9	1.00	2.42	2.82	3.70	1.00	2.35	2.42	2.35	2.35	2.35	2.28
10	3.15	2.42	2.82	2.25	2.23	2.35	2.42	2.35	2.35	2.35	2.47
11	3.15	2.42	2.82	2.25	2.23	2.35	2.42	1.00	2.35	1.00	2.20
12	3.15	1.00	2.82	3.70	2.23	2.35	3.84	2.35	2.35	2.35	2.61
13	1.82	2.42	2.82	2.25	3.55	1.00	2.42	2.35	1.00	2.35	2.20
14	3.15	3.83	2.82	3.70	2.23	2.35	2.42	2.35	2.35	2.35	2.75
15	3.15	2.42	2.82	3.70	3.55	2.35	3.84	3.71	2.35	3.71	3.16
16	3.15	2.42	2.82	3.70	2.23	2.35	2.42	2.35	2.35	2.35	2.61
17	3.15	3.83	2.82	3.70	3.55	1.00	2.42	2.35	1.00	2.35	2.62
18	3.15	2.42	4.56	1.00	2.23	2.35	2.42	2.35	2.35	2.35	2.52
19	3.15	3.83	2.82	3.70	2.23	2.35	2.42	3.71	2.35	3.71	3.03
20	1.82	2.42	2.82	3.70	3.55	3.70	3.84	2.35	3.70	2.35	3.03
21	3.15	2.42	2.82	2.25	3.55	2.35	2.42	2.35	2.35	2.35	2.60
22	3.15	2.42	2.82	3.70	2.23	3.70	2.42	2.35	3.70	2.35	2.88
23	3.15	3.83	2.82	2.25	3.55	2.35	2.42	3.71	2.35	3.71	3.01
24	4.73	2.42	2.82	3.70	1.00	3.70	2.42	2.35	3.70	2.35	2.92
25	3.15	2.42	2.82	3.70	3.55	2.35	3.84	2.35	2.35	2.35	2.89
26	3.15	2.42	2.82	2.25	3.55	2.35	3.84	2.35	2.35	2.35	2.74
27	3.15	3.83	2.82	3.70	3.55	3.70	1.00	2.35	3.70	2.35	3.02
28	3.15	2.42	2.82	3.70	1.00	2.35	3.84	3.71	2.35	3.71	2.90
29	3.15	3.83	2.82	3.70	3.55	3.70	2.42	2.35	3.70	2.35	3.16
30	3.15	2.42	2.82	2.25	2.23	2.35	3.84	1.00	2.35	1.00	2.34
31	4.73	3.83	2.82	3.70	3.55	1.00	2.42	3.71	1.00	3.71	3.05
32	3.15	3.83	2.82	3.70	2.23	3.70	3.84	1.00	3.70	1.00	2.90
33	3.15	2.42	2.82	2.25	3.55	2.35	1.00	2.35	2.35	2.35	2.46
34	4.73	3.83	1.00	3.70	2.23	3.70	2.42	3.71	3.70	3.71	3.27
35	3.15	3.83	4.56	2.25	3.55	2.35	3.84	1.00	2.35	1.00	2.79
36	4.73	2.42	1.00	3.70	2.23	3.70	2.42	3.71	3.70	3.71	3.13
37	3.15	3.83	4.56	3.70	3.55	2.35	3.84	2.35	2.35	2.35	3.20



38	4.73	3.83	2.82	3.70	2.23	3.70	2.42	3.71	3.70	3.71	3.46
39	3.15	2.42	2.82	2.25	2.23	2.35	2.42	2.35	2.35	2.35	2.47
40	3.15	2.42	2.82	3.70	2.23	2.35	2.42	2.35	2.35	2.35	2.61
41	3.15	2.42	2.82	3.70	2.23	2.35	2.42	2.35	2.35	2.35	2.61



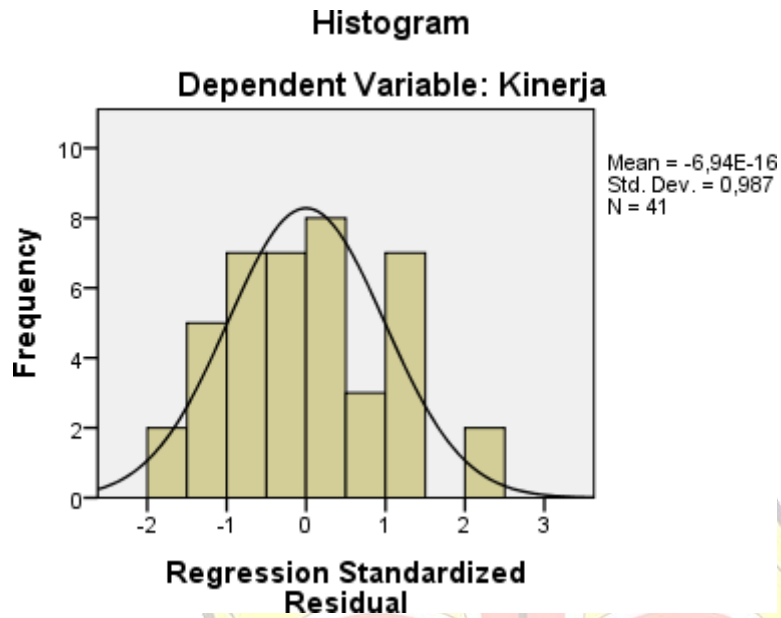
KINERJA (Y)									
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Rata-rata
1	3,70	1,00	2,55	1,00	2,43	4,18	2,35	4,15	2,67
2	1,00	3,84	1,00	4,15	1,00	4,18	1,00	2,59	2,34
3	2,35	1,00	2,55	1,00	2,43	1,00	2,35	4,15	2,10
4	1,00	1,00	1,00	4,15	1,00	4,18	1,00	1,00	1,79
5	2,35	2,42	1,00	1,00	2,43	2,62	1,00	1,00	1,73
6	1,00	2,42	2,55	2,56	1,00	2,62	2,35	2,59	2,14
7	2,35	2,42	2,55	1,00	2,43	2,62	1,00	2,59	2,12
8	1,00	3,84	2,55	2,56	2,43	2,62	1,00	2,59	2,32
9	2,35	2,42	1,00	2,56	1,00	2,62	2,35	2,59	2,11
10	2,35	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	1,00	2,59	2,31
11	1,00	3,84	2,55	2,56	1,00	2,62	2,35	2,59	2,31
12	2,35	2,42	2,55	1,00	2,43	2,62	1,00	2,59	2,12
13	2,35	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	1,00	2,59	2,31
14	2,35	3,84	1,00	2,56	1,00	2,62	2,35	2,59	2,29
15	1,00	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,31
16	2,35	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	1,00	2,59	2,31
17	3,70	2,42	2,55	2,56	3,85	4,18	2,35	2,59	3,03
18	3,70	3,84	2,55	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,83
19	2,35	2,42	4,07	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,67
20	1,00	2,42	2,55	2,56	3,85	2,62	1,00	2,59	2,32
21	2,35	3,84	4,07	2,56	2,43	4,18	2,35	4,15	3,24
22	2,35	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	3,70	2,59	2,65
23	3,70	2,42	4,07	2,56	3,85	2,62	3,70	2,59	3,19
24	2,35	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,48
25	3,70	2,42	4,07	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,84
26	2,35	3,84	2,55	2,56	3,85	2,62	3,70	2,59	3,01
27	3,70	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,65
28	2,35	1,00	2,55	2,56	2,43	2,62	3,70	2,59	2,47
29	3,70	3,84	2,55	2,56	3,85	2,62	2,35	2,59	3,01
30	2,35	3,84	2,55	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,66
31	3,70	2,42	4,07	2,56	2,43	4,18	3,70	2,59	3,21
32	1,00	3,84	2,55	2,56	3,85	1,00	2,35	1,00	2,27
33	3,70	2,42	4,07	2,56	2,43	4,18	2,35	4,15	3,23
34	2,35	3,84	2,55	4,15	3,85	2,62	3,70	1,00	3,01
35	3,70	2,42	2,55	1,00	3,85	4,18	2,35	4,15	3,03
36	2,35	3,84	2,55	4,15	2,43	1,00	3,70	4,15	3,02
37	2,35	3,84	4,07	2,56	3,85	2,62	2,35	1,00	2,83
38	2,35	2,42	2,55	4,15	2,43	2,62	3,70	4,15	3,04
39	2,35	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,48
40	2,35	3,84	2,55	2,56	3,85	2,62	2,35	2,59	2,84
41	2,35	2,42	4,07	1,00	2,43	1,00	2,35	2,59	2,28

## OUTPUT SPSS

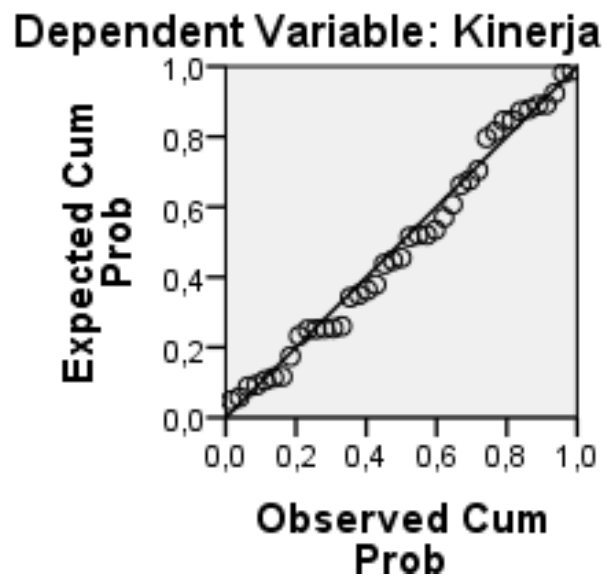
### A.UJI ASUMSI KLASIK

#### 1.UJI NORMALITAS

##### a.Grafik



#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## B.statistik

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Lingkungan Kerja	Kinerja
N		41	41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	2.7422	2.5749
	Std. Deviation	.36298	.40490
Most Extreme Differences	Absolute	.118	.158
	Positive	.058	.158
	Negative	-.118	-.127
Test Statistic		.118	.158
Asymp. Sig. (2-tailed)		.159 <sup>c</sup>	.011 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.33957620
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.057
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

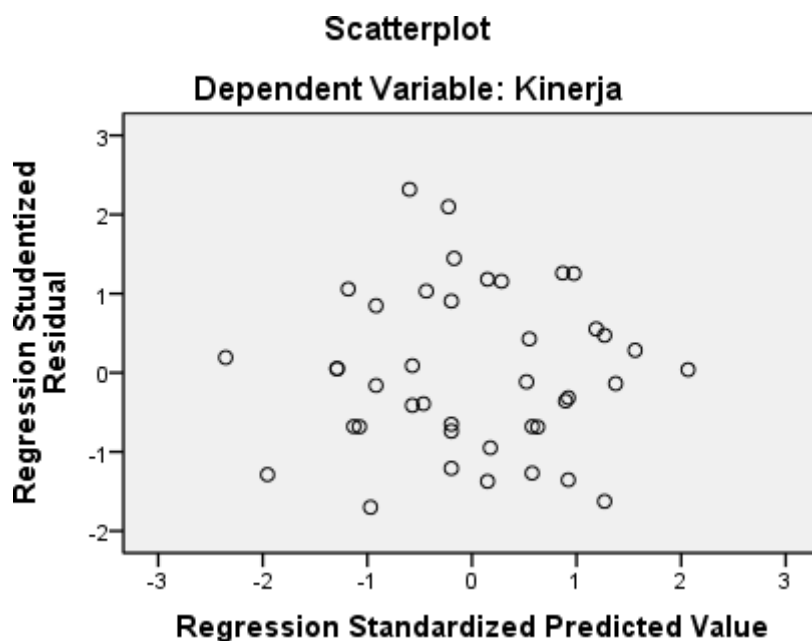
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## 2.UJI HETEROKEDASTITAS



### B.PERSAMAAN REGRESI

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 <sup>a</sup>	.307	.279	.34390

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.945	1	1.945	16.449	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4.612	39	.118		
	Total	6.558	40			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.909	.414		2.194	.034
Lingkungan Kerja	.608	.150	.545	4.056	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = a + b.X + e$$

$$Y = 0,909 + 0,608.X + e$$

