

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mengelola perguruan tinggi secara optimal. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja (sumber daya) yang dimiliki individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan.

Untuk menjalin hubungan komunikasi yang baik dalam satu ruang lingkup dengan peningkatan sumberdaya tersebut dalam berbagai macam cara. Beberapa cara yang dilakukan kampus dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia diantaranya melalui hubungan interpersonal dan lingkungan kerja, yang memerlukan dan berjumpa dengan orang lain dalam kehidupannya. Agar bisa diterima dan beradaptasi dengan baik, individu harus berusaha menjalin hubungan dengan individu lain. Hubungan interpersonal memegang peranan penting dalam situasi apapun termasuk dalam lingkungan kerja. Dimana hubungan interpersonal adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka atau disebut juga dengan penyusuaian dengan orang lain.

Faktor lain yang perlu diperhatikan kampus adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi lokasi pekerjaan yang

berupa kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam ruang lingkup suatu kampus yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini untuk beradaptasi, manusia akan selalu berusaha agar dapat menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula, ketika pegawai (manusia) melakukan pekerjaan tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan lingkungan disekitar tempat mereka bekerja. Dimana, lingkungan kerja adalah suatu kondisi pekerjaan yang memberikan suasana dan situasi kerja yang nyaman dalam dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai dan apabila lingkungan kerja baik, maka dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan begitu pula sebaliknya. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman dapat dikatakan bahwa kondisi kerja pegawai tersebut baik atau sesuai. Kampus dalam menjalankan operasional mengejar lebih pada kinerjanya.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan kampus tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang dari sasaran atau tugas yang harus dicapai sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan dalam kurun waktu tertentu. Apabila kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan kampus semakin terbuka lebar, tetapi kinerja pegawai ada kalanya mengalami penurunan yang bisa menyebabkan kemunduran bagi kampus. Bahkan penurunan itu dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi.

Salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang sesuai. Kinerja seorang pegawai sebagai hal bersifat individual, dikatakan bersifat individual karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas dan wewenangnya masing-masing.

Terdapat unsur dalam penilaian kinerja pegawai diantaranya penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci dari peningkatan kinerja pegawai, prestasi kerja, kerja sama, dan tanggung jawab. Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang nantinya akan ia terima agar kedepannya tidak lepas dari tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini, mungkin terdapat pegawai yang lepas dari tanggung jawab yang diberikan padanya dan tidak tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau disepakati sebelumnya dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Pada dasarnya kinerja merupakan tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan mengangkat judul :
"Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

- a. Apakah hubungan interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo?
- c. Apakah hubungan interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan interpersonal dengan kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Bagi penulis, berharap pada penelitian ini akan mampu menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori yang didapat selama perkuliahan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan kepustakaan yang merupakan informasi tambahan yang berguna bagi pembaca dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN. Pada bab ini merupakan bagian yang memaparkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan

penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA. Pada bagian ini memuat konsep-konsep teoritis yang digunakan sebagai landasan untuk menjawab masalah penelitian. Konsep-konsep teoritis dalam bagian ini berasal dari berbagai literatur yang berkaitan masalah dan tujuan penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN. Pada bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, sumber data, metode analisis data, definisi operasional.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. Pada bagian ini menguraikan tentang hasil penelitian, analisis data dan pembahasan penelitian sebagai dasar dalam menarik kesimpulan.

BAB V : PENUTUP. Didalam bab ini memaparkan tentang keterbatasan, kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal dapat diartikan sebagai hubungan antar pribadi dengan pribadi yang lain. Hal itu sejalan dengan fitrah manusia selain sebagai makhluk individual juga sebagai makhluk sosial sehingga hubungan interpersonal pasti akan dialami oleh seluruh manusia yang hidup secara normal. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, dan kepuasan kerja. Pegawai yang mempunyai kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya,

sehingga tingkat kinerja pegawai menjadi semakin baik. Semakin baik hubungan interpersonal, makin terbuka orang untuk mengungkapkan dirinya makin cermat persepsinya tentang orang lain dan persepsi dirinya, sehingga makin efektif (Abd Rahman dan Hendra Siswanto dalam Jurnal Trend 2018).

Hubungan interpersonal yang baik adalah hubungan yang didalamnya terdapat saling mempercayai, mempunyai rasa simpati dan empati yang tinggi, dapat terbuka antar individu, dan sebagainya menurut kemampuan dalam hubungan interpersonal. Wisnuwardhani dan Mashoedi (2012) menyatakan bahwa, "Hubungan interpersonal adalah hubungan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling tergantung satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten". Handayani (2010) hubungan interpersonal menjadi salah satu penyebab terciptanya lingkungan kerjanya nyaman bagi para pegawai.

Dian W & Srifatmawati M (2012), "Hubungan Interpersonal adalah hubungan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling tergantung satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten.

Hubungan interpersonal adalah dimana kita berkomunikasi, kita tidak hanya sekedar menyampaikan informasi, tetapi secara tidak sadar kita juga menentukan kadar hubungan emosional dengan lawan bicara kita (Hakim, 2014). Semakin baik hubungan interpersonal maka

akan semakin baik hubungan antara seseorang. Ketika kita berkomunikasi, kita tidak hanya menyampaikan pesan namun juga menentukan kadar hubungan interpersonal.

Hubungan interpersonal yang baik akan menumbuhkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja. Jika pegawai sudah menyukai pekerjaannya dan merasa nyaman dalam bekerja, ia akan mengerjakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, membina hubungan baik terhadap pegawai sebaiknya selalu diusahakan agar tercipta motivasi kerja pegawai, sehingga mereka terpacu meningkatkan kinerja yang baik (Asrifah, 2015).

Hubungan interpersonal adalah hubungan yang terdiri dari dua orang atau lebih dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerja sama secara produktif sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

Adapun teori-teori yang menjelaskan mengenai hubungan interpersonal menurut Nurrafidah (2012), yaitu:

a. Teori Model Pertukaran Sosial

Model ini memandang hubungan interpersonal sebagai suatu transaksi dagang. Orang berhubungan dengan orang lain karena mengharapkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya. Dari teori ini disimpulkan model pertukaran sosial sebagai berikut: "Asumsi dasar yang mendasari seluruh analisis kami adalah bahwa setiap individu secara sukarela memasuki dan tinggal dalam hubungan sosial hanya

selama hubungan tersebut cukup memuaskan ditinjau dari segi ganjaran dan biaya”.

Ganjaran yang dimaksud adalah setiap akibat yang dinilai positif yang diperoleh seseorang dari suatu hubungan. Ganjaran dapat berupa uang, penerimaan sosial, atau dukungan terhadap nilai yang dipegangnya. Sedangkan yang dimaksud dengan biaya adalah akibat yang negatif yang terjadi dalam suatu hubungan. Biaya itu dapat berupa waktu, usaha, konflik, kecemasan dan keruntuhan harga diri dan kondisi-kondisi lain yang dapat menimbulkan efek-efek tidak menyenangkan.

b. Teori Model Peranan

Model peranan menganggap hubungan interpersonal sebagai panggung sandiwara. Disini setiap orang harus memerankan peranannya sesuai dengan naskah yang telah dibuat oleh masyarakat. Hubungan interpersonal berkembang baik bila setiap individu bertindak sesuai peranannya.

c. Teori Model Interaksional

Model ini memandang hubungan interpersonal sebagai suatu sistem. Setiap sistem memiliki sifat-sifat struktural, integratif dan

medan. Semua sistem terdiri dari subsistem-subsistem yang saling tergantung dan bertindak bersama sebagai suatu kesatuan. Selanjutnya, semua sistem mempunyai kecenderungan untuk memelihara dan mempertahankan kesatuan. Bila ekuilibrium dari sistem terganggu, segera akan diambil tindakannya. Setiap hubungan interpersonal harus dilihat dari tujuan bersama, metode komunikasi, ekspektasi dan pelaksanaan peranan.

Faktor-faktor yang menumbuhkan hubungan interpersonal menurut Jalaluddin Rakhmat (2011) adalah:

a. Sikap Percaya (*trust*)

Percaya didefinisikan sebagai mengandalkan perilaku orang untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, yang pencapaiannya tidak pasti dalam situasi yang penuh risiko. Terdapat juga tiga hal utama yang dapat menumbuhkan sikap percaya diantaranya: menerima, empati dan kejujuran.

b. Sikap Suportif

Sikap suportif adalah sikap yang mengurangi sikap defensif bila ia tidak menerima, tidak jujur dan tidak empati. Komunikasi defensif dapat terjadi karena faktor-faktor personal (ketakutan, kecemasan, harga diri yang rendah, pengalaman defensif) dan faktor situasional (perilaku komunikasi orang lain). Jack R. Gibb dalam Jalaluddin Rakhmat (2011) menyebutkan perilaku yang

menimbulkan sikap suportif diantaranya: deskripsi, orientasi masalah, spontanisasi, persamaan dan provisionalisme.

c. Sikap Terbuka

Sikap terbuka sangat berpengaruh dalam menumbuhkan hubungan interpersonal yang efektif, menurut Brooks dan Emmert dalam Jalaluddin Rakhmat (2011), terdapat beberapa karakteristik sikap terbuka diantaranya adalah:

1. Menilai pesan secara objektif dengan menggunakan data dan keajegan logika.
2. Berorientasi pada isi pesan komunikasi.
3. Mencari informasi dari berbagai sumber.
4. Mencari pengertian pesan yang tidak sesuai dengan rangkaian kepercayaannya.

Terdapat tahapan dalam suatu hubungan interpersonal menurut Vinashaw (2017) yaitu:

a. Pembentukan (tahap pengenalan)

Tahap ini sering disebut juga dengan tahap pengenalan. Beberapa peneliti telah menemukan hal-hal menarik dari proses pengenalan. Fase pertama, "fase kontak yang permulaan", ditandai oleh usaha kedua belah pihak untuk menangkap informasi dari reaksi pegawainya. Masing-masing pihak berusaha menggali

secepatnya identitas, sikap dan nilai pihak yang lain. Bila mereka merasa ada kesamaan, mulailah dilakukan proses mengungkapkan diri. Pada tahap ini informasi yang dicari meliputi data demografis, usia, pekerjaan, tempat tinggal, keadaan keluarga dan sebagainya.

b. Peneguhan hubungan

Hubungan interpersonal selalu berubah-ubah, oleh karena itu untuk memelihara hubungan tersebut dibutuhkan beberapa faktor yakni:

1. Keakraban, merupakan pemenuhan kebutuhan akan kasih sayang. Hubungan interpersonal akan terpelihara apabila kedua belah pihak sepakat tentang tingkat keakraban yang diperlukan.
2. Kontrol, kesepakatan tentang siapa yang akan mengontrol siapa, dan bilamana. Jika dua orang mempunyai pendapat yang berbeda sebelum mengambil kesimpulan, siapakah yang harus berbicara lebih banyak, siapa yang menentukan, dan siapakah yang dominan. Konflik terjadi umumnya bila masing-masing ingin berkuasa, atau tidak ada pihak yang mau mengalah.
3. Respon yang tepat, dimana respon A harus diikuti oleh respon yang sesuai dari B. Dalam percakapan misalnya, pertanyaan harus disambut dengan jawaban, lelucon dengan tertawa,

permintaan keterangan dengan penjelasan. Respon ini bukan saja berkenaan dengan pesan-pesan verbal, tetapi juga pesan-pesan nonverbal. Jika pembicaraan yang serius dijawab dengan main-main, ungkapan wajah yang bersungguh-sungguh diterima dengan air muka yang menunjukkan sikap tidak percaya, maka hubungan interpersonal mengalami keretakan. Ini berarti kita sudah memberikan respon yang tidak tepat.

4. Nada emosional yang tepat, keserasian suasana emosional ketika komunikasi sedang berlangsung. Walaupun mungkin saja terjadi interaksi antara dua orang dengan suasana emosional yang berbeda, tetapi interaksi itu tidak akan stabil. Besar kemungkinan salah satu pihak akan mengakhiri interaksi atau mengubah suasana emosi.

c. Pemutusan hubungan

Hubungan interpersonal yang paling harmonis sekalipun dapat mengalami pemutusan hubungan, mungkin karena kematian, konflik yang tidak terselaikan atau sebagainya.

Effendy (2008) mengemukakan cara mengembangkan hubungan interpersonal, meliputi:

- a. Mengasah Kepekaan Empati dan Simpati

Simpati adalah keikutsertaan merasakan perasaan orang lain

dan menaruh belas kasihan pada sesama. Empati adalah keadaan mental yang membuat seseorang merasa atau mengidentifikasi dirinya dalam keadaan perasaan atau pikiran yang sama dengan orang atau kelompok orang. Empati dan simpati perlu dirangsang sejak dini agar anak dapat belajar mengenai setiap perasaan, maksud dan motivasi tersebut secara akurat. Hal ini membawa keakuratan bertindak atau merespons karena anak memiliki informasi yang tepat tentang stimulasinya.

b. Bekerja Sama

Bekerja sama diwujudkan dalam bentuk kegiatan yang dilakukan oleh dua orang karyawan/pegawai atau lebih. Kegiatan tersebut mengacu pada aktivitas menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama, seperti: diskusi kelompok dan kerja kelompok.

c. Berbagi Rasa

Berbagi rasa merupakan salah satu indikator kecerdasan interpersonal yang melibatkan kemampuan bersosialisasi dan berinteraksi dengan orang lain. Berbagi rasa dapat dirangsang dengan kegiatan yang mengharuskan pegawai berinteraksi dengan sesamanya. Hal ini dapat dilakukan dengan tugas-tugas yang melibatkan kebersamaan.

d. Menjalin Kontak

Kemampuan menjalin kontak menunjukkan kecerdasan interpersonal yang tinggi. Pegawai perlu didorong untuk memiliki keberanian, kemauan untuk menjalin kontak dan membina hubungan baik dengan orang-orang baru.

e. Mengorganisasi Teman

Pegawai yang cerdas dalam interpersonal memiliki kemampuan mengorganisasi teman-teman mereka dengan baik. Mereka mampu menempatkan teman-teman sebayanya sesuai peran yang tepat.

f. Menebak Suasana Hati

Seseorang yang cerdas dalam interpersonal memiliki kemampuan menangkap suasana hati orang lain. Melalui ciri-ciri yang sangat halus, mereka mampu menangkap apa yang sedang dirasakan orang lain. Pegawai perlu distimulasi agar memiliki kemampuan ini. Stimulasi yang baik dan tepat akan menumbuhkan kemampuan menangkap suasana hati orang lain secara optimal.

g. Memotivasi Orang Lain

Pegawai dengan kecerdasan interpersonal yang kuat pandai memotivasi orang lain, mereka dapat membaca suasana hati dan kesulitan orang lain, lalu memberikan tanggapan yang tepat berupa

kata-kata yang membangkitkan hati. Terhadap suatu kegiatan, mereka juga tampil sebagai pendorong semangat.

Terdapat indikator dalam sebuah hubungan interpersonal dimana indikator tersebut yaitu:

1. Sikap Terbuka

Sikap terbuka adalah sikap dimana kita mau mendengarkan dan menerima masukan-masukan dari orang lain.

2. Loyalitas dan Toleransi

-Loyalitas yaitu kesediaan pegawai untuk menjalankan tugas secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan kampus berhasil maksimal.

-Toleransi adalah cara menghargai dan menerima perbedaan atas berbagai perilaku, budaya, agama, dan ras yang ada didunia ini.

3. Saling Menghargai

Saling menghargai berarti menghargai segala perbedaan, menerima pendapat orang lain.

4. Adanya Keakraban

Sebuah hubungan yang dilakukan oleh seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan sebuah kedekatan yang bermanfaat bagi mereka.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai. Oleh karena itu, kampus harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai. Lingkungan kerja termasuk faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam sesuatu lingkungan.

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

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. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, pegawai akan betah ditempat kerjanya jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya dan melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif, lingkungan kerja mencakup hubungan kerja baik itu sesama pegawai maupun antara bawahan dan atasan, serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Siagian (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Taiwo (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara-cara orang bekerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012), lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Edy Sutrisno (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan sehingga mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, seperti: tempat bekerja, fasilitas (dana, alat bantu pekerjaan), kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada

didalamnya. Sedarmayanti (2013), mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi.

Noah dan Steve (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan pegawai di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Pegawai berada di sebuah lingkungan kerja ketika pegawai melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan pegawai tersebut termasuk dari lingkungan kerja.

Konsep lingkungan kerja adalah salah satu dari faktor yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja dari seorang pegawai. Maksudnya adalah seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja dengan penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahakan hasil kinerja yang memuaskan/baik, akan tetapi sebaliknya apabila seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja yang dinilai tidak layak serta tidak penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tidak memuaskan (rendah) seperti halnya pegawai menjadi pemalas, tidak tepat waktu dan kemungkinan hal-hal buruk lainnya.

Lingkungan kerja yang merupakan keadaan, situasi ataupun

kondisi yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Presilia dan Octavia (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

a. penerangan (*Illumination*)

Cahaya atau penerangan dapat mempengaruhi para pekerja dalam melaksanakan tugas tetapi dalam hal itu juga dapat memberikan manfaat yang cukup besar bagi para pekerja seperti keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Dengan adanya penerangan dapat mempengaruhi kualitas kerja para pegawai dimana para pegawai tersebut dapat bekerja secara cermat dan teliti sehingga menghasilkan hasil kerja yang memuaskan.

b. Kebisingan (*Noise*)

Bising atau bunyi yang tidak disukai. Dimana Suara bising sangat berpengaruh dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang mengakibatkan konsentrasi para pekerja terganggu sehingga mengakibatkan kemungkinan timbulnya suatu kesalahan dalam bekerja yang dapat merugikan.

c. Temperatur (*Temperature*)

Temperatur atau suhu yang berpengaruh terhadap kinerja para pegawai apabila suhu yang tidak stabil cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat, dimana panas atau dingin

yang berlebihan dapat mempengaruhi dan menimbulkan penurunan kinerja.

d. Pencemaran (*Pollution*)

Pencemaran yang dapat disebabkan oleh pemakaian berbagai bagian bahan-bahan baku bangunan yang dipakai pada berbagai bagian yang ada ditempat kerja, dan dapat berbahaya jika tidak terdapat ventilasi udara yang memadai ditempat tersebut.

e. Faktor keindahan (*Aesthetic Factors*)

Faktor keindahan yang meliputi: musik, warna dan bau-bauan. Musik, warna dan bau-bauan yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

f. Privasi yang dirasakan (*Feeling of privacy*)

Privasi dari pekerja dapat dilihat dari desain ruang kerja. Ada ruang kerja yang didesain khusus untuk seorang pekerja atau didesain untuk beberapa orang.

g. Desain ruang yang terbuka (*Sense of status and importance*)

Desain ruang yang terbuka disenangi oleh pegawai karena memberi kesempatan kepada pegawai untuk berkomunikasi secara informal.

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Siagian (2014) yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

1. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
2. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
3. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafe baik dalam lingkungan kampus atau sekitarnya yang mudah dicapai pegawai.
4. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk pegawai.
5. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya

manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara pegawai dengan pimpinan.

Lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik pastinya terdapat sebuah manfaat yang dapat dirasakan oleh para pegawai dan pekerja. Manfaat lingkungan kerja mengartikan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

Kemudian manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja bisa selesai dengan tepat, maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan/tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.
- b. Prestasi kerja pegawai akan langsung dipantau oleh individu yang

bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang pegawai menjadi akan tinggi.

Apabila lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai baik, maka pegawai akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Tetapi apabila lingkungan kerja yang ada disekeliling pegawai buruk maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kinerja kerja akan menurun.

Indikator-indikator dalam sebuah lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Ruang Kerja

Serangkaian keadaan lingkungan kerja dari suatu kampus yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

2. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih seperti halnya bebas dari sampah yang mungkin bisa menghasilkan bau yang kurang sedap sehingga mengganggu kenyamanan dalam bekerja.

3. Keadaan Udara

Keadaan udara ini mampu mempengaruhi pekerjaan seseorang

pegawai misalnya suhu udara yang tidak stabil atau melewati batas wajar dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja.

4. Ketenangan

Suasana tempat bekerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja.

5. Penerangan atau Pencahayaan

Penerangan atau pencahayaan yang cukup dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2.3 Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja pegawai berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Simanjuntak dalam Widodo (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Simamora dalam Putri (2014) kinerja mengacu pada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk subuah pekerjaan pegawai.

Moeheriono (2012), menyatakan bahwa kinerja merupakan penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategi suatu organisasi. Mahsun (2013) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategik planning* suatu organisasi. Sedangkan menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.

Rivai (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada jumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, petanggungjawaban manajemen dan sebagainya. Colquit, Lepine, dan Wesson (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah serangkaian perilaku karyawan/pegawai yang memberi kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi.

Rivai (2009), menyatakan bahwa peranan kinerja dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan pegawai agar dapat meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien sistem manajemen

kinerja harus:

- a. Konsisten dengan misi strategis sebuah perusahaan
- b. Bermanfaat sebagai alat pengembangan
- c. Berguna sebagai alat administrative
- d. Sesuai dengan hukuman dan berkaitan dengan pekerjaan
- e. Dipandang adil secara umum oleh pegawai
- f. Efektif dalam mendukung kinerja pegawai.

Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan dalam Abdullah (2015) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Nawawi dalam Widodo (2015) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material.

Melayu S. P. Hasibuan (2009) menyatakan bahwa aspek-aspek kinerja mencakup sebagai berikut:

- a. Kesetiaan

- b. Hasil kerja
- c. Kejujuran
- d. Kedisiplinan
- e. Kreativitas
- f. Kerja sama
- g. Kepemimpinan
- h. Kepribadian
- i. Prakarsa
- j. Kecakapan.

Selanjutnya B. Siswanto Sastrohardiwiryo (2005) menyatakan bahwa umumnya unsur-unsur kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan yang harus dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku tenaga kerja yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

- b. Prestasi kerja

Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja dipengaruhi oleh keterampilan pengalaman dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan. Hasil kerja tersebut dicapai

berdasarkan hasil kerja dari melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesanggupan dan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu.

d. Ketaatan

Ketaatan yang merupakan kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala aturan-aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan dengan mentaati peraturan yang diberikan oleh atasan yang berwenang.

e. Kejujuran

Bekerja dengan sebaik-baiknya dengan mengutamakan kejujuran, ketulusan hati, tidak menyalah gunakan wewenang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

f. Kerjasama

Kerjasama merupakan kemampuan tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diamanatkan, agar dapat mencapai hasil yang baik.

g. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil suatu keputusan ataupun tindakan yang diperlukan tanpa diperintah oleh manajemen lainnya.

h. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja yang mempunyai keyakinan dalam perusahaan bagi top manajemen. Middle manajemen maupun lower manajemen.

1. Standar pengukuran kinerja

Standar pengukuran kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja dan produktifitas dalam melakukan penilaian kinerja pegawai dengan standar pengukuran dengan mengadakan perbandingan antara apa yang telah dikerjakan dengan apa yang dihasilkan dalam bekerja.

Tim penyusunan dalam mengembangkan pengembangan sistem akuntabilitas kinerja terdapat beberapa pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

a. Sasaran umum dengan membangun kebijakan korporasi

- b. Menciptakan ukuran kinerja
- c. Menciptakan sistem untuk pengumpulan dan melaporkan informasi
- d. Menerapkan program, pemantuan, menciptakan dan menerapkan tanggapan-tanggapan korporasi terhadap hasil kerja

Persyaratan yang harus dipenuhi dalam standar pengukuran kinerja diantaranya berupa:

- a. Standar kinerja haruslah relevan dengan individu dan organisasi
- b. Membedakan antara pelaksana pekerjaan yang baik, sedang dan buruk dalam standar kinerja.
- c. Menyatakan dengan angka-angka standar kinerja tersebut
- d. Mengukur standar kinerja
- e. Pegawai atas pengawas haruslah memahami standar kinerja.

Kriteria penilaian kinerja yang baik memiliki sejumlah ciri-ciri yang menurut Payaman C. Simanjuntak (2005) yaitu:

- a. Harus mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya
- b. Harus mampu membedakan individu-individu sesuai kinerja mereka
- c. Harus sensitif terhadap masukan dan tindakan dari pemegang

jabatan

- d. Harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sendiri dinilai.

Dengan kriteria yang dapat dijadikan tolak ukur, maka penilaian terhadap kinerja pegawai akan dirasakan akurat, karena didasarkan pada standar-standar yang sudah jelas.

- a. Karakteristik individu dengan kinerja tinggi

Berdasarkan hasil penelitian tentang pencapaian kinerja, dapat disimpulkan bahwa individu-individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi untuk mencapai kinerja dapat dibedakan dengan yang lainnya.

- b. Individu yang senang bekerja dan menghadapi tantangan yang moderat.
- c. Individu yang memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah dan jika terlalu sulit cenderung kecewa.
- d. Individu yang senang memperoleh umpan balik yang konkrit mengenai keberhasilan pekerjaannya.
- e. Individu yang cenderung tidak menyenangi tugas tersebut jika tidak mencapai prestasi sesuai dengan yang diinginkan.
- f. Individu yang lebih senang bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakan.

- g. Individu yang puas dengan hasil bila pekerjaan dilakukan sendiri.
- h. Individu yang kurang istirahat, cenderung inovatif dan banyak bepergian.
- i. Individu yang selalu kemungkinan pekerjaan yang lebih menantang, meninggalkan sesuatu yang lama dan menjadi rutinitas serta berusaha untuk menemukan sesuatu yang baru.

2. Manfaat pengukuran kinerja

Pengukuran merupakan hal yang penting dalam manajemen program secara keseluruhan, karena kinerja yang dapat diukur akan mendorong pencapaian kinerja tersebut. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkesinambungan memberikan umpan balik (*feedback*) yang merupakan hal penting dalam upaya perbaikan secara terus-menerus dan mencapai keberhasilan dimasa yang akan datang. Melalui pengukuran kinerja diharapkan instansi atau lembaga manapun dapat mengetahui kinerja dalam suatu periode tertentu. Beberapa manfaat pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas jasa dan produk
- b. Memastikan akuntabilitas dan pengendalian
- c. Meningkatkan kualitas praktek manajemen



- d. Memformulasikan kebijakan
- e. Merencanakan dan menggerakkan
- f. Meyakinkan ekuitas dalam distribusi dan ekseibilitas atas jasa.

Setiap kampus atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk minalai kinerja pegawai dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penilaian kinerja sangat berguna untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Penilaian kinerja memacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan. Beberapa metode penilaian kinerja pegawai dalam suatu kampus atau organisasi. Menurut pendapat Rivai (2005) menyatakan bahwa metode yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Metode penilaian berorientasi masa lalu

Beberapa metode untuk menilai prestasi kerja di waktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya

untuk meminumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini. Teknik-teknik penilaian dari metode berorientasi masa lalu ini meliputi sebagai berikut:

1. Skala peringkat (*Rating scale*)

Metode ini, para penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja pegawai dalam skala-skala kerja tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.

2. Daftar pertanyaan (*Checklist*)

Penilaian berdasarkan metode *Checklist* terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka ragam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu.

3. Metode dengan penilaian terarah (*Forced choice methode*)

Metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penelitian.

4. Metode peristiwa kritis (*Critical incident methode*)

Metode ini merupakan pemilihan yang didasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan, seperti sangat baik atau sangat jelek dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Metode catatan prestasi

Metode ini berkaitan erat dengan peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan.

6. Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchore Rating Scale = BARS*)

Metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

7. Metode peninjauan lapangan (*Field review methode*)

Metode ini, penilai turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari SDM.

b. Metode penilaian berorientasi masa depan

Model yang menggunakan asumsi bahwa pegawai tidak lagi sebagai obyek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penilai, tetapi pegawai dilibatkan dalam proses penilaian. Pegawai mengambil peran penting bersama-sama dengan penilai dalam menetapkan tujuan-tujuan.

Dalam metode berorientasi masa depan terdapat teknik-teknik penilaian yang meliputi sebagai berikut:

1. Penilaian diri sendiri

Perusahaan mengemukakan harapan-harapan yang diinginkan dari pegawai, tujuan, dan tantangan-tantangan yang dihadapi pada pegawai.

2. Manajemen berdasarkan sasaran

Suatu bentuk penilaian dimana pegawai menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang.

c. Penilaian secara psikologis

Penilaian yang dilakukan oleh ahli psikologi untuk mengetahui potensi pegawai.

d. Pusat penilaian (*Assessment center*)

Serangkaian teknik penilaian oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

Dalam suatu ruang lingkup kerja dalam bekerja terdapat tujuan kinerja yang dikemukakan oleh Rivai dan Basri (2005) adalah :

a. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukkan untuk

perbaikan hasil kinerja dari kegiatannya.

- b. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan/pegawai dengan pemecahan masalah yang kompleks atau aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- c. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- d. Target aktivitas perbaikan kinerja.
- e. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- f. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Simanjuntak dalam Widodo (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c. Supra sarana yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Mangkunegara (2015), faktor yang mempengaruhi pencapaian

kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Kemampuan yang dimiliki seseorang pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan kemampuan potensi IQ diatas rata-rata maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang disasarkan.

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya, jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain: hubungan kerja antara atasan dengan bawahan maupun antar rekan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Indikator-indikator yang berpengaruh dalam kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas pekerjaan baik atau bisa sebaliknya dalam bekerja

yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam bekerja.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan pegawai dalam bekerja yaitu jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas dalam menyelesaikan tugas atau kehadiran atau kehadiran dalam bekerja sesuai dengan yang ditentukan dengan tepat waktu.

4. Efektivitas

Kemampuan untuk mencapai hasil kerja maksimal sesuai dengan tujuan dan sasaran kerja yang telah ditetapkan.

5. Komitmen Kerja

Keinginan yang kuat untuk tetap bertahan menjadi pegawai dalam ruang lingkup kampus.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama, Judul dan Tahun	Variabel dan Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian, Pembahasan dan Simpulan
1.	Nova Syafrina dan Sudarmin Manik	X= Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Hasil hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel lingkungan kerja (X) dengan

	<p>“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SYARIAH MANDIRI” 2018.</p>	<p>Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, realibilitas, regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi, uji t dan menggunakan data primer berupa kuisisioner dan wawancara langsung. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan, Kecamatan Tapung, berjumlah 32 orang.</p>	<p>thitung 6,222 lebih besar dari ttabel 2,042 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Kecamatan Tapung adalah 56,3% dan sisanya dipengaruhi oleh yang lain variabel tidak diperiksa dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Kecamatan Tapung.</p>
2.	<p>ABD Rahman dan Hendra Siswanto “Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan</p>	<p>X1= Hubungan Interpersonal X2= Lingkungan Kerja X3= Kecerdasan Emosional Y= Kinerja Pegawai</p>	<p>Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa ketiga variabel bebas yakni hubungan interpersonal, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional secara serempak berpengaruh positif dan</p>

	<p>Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Parigi Moutong” 2018.</p>	<p>Analisis regresi linear berganda dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja dilingkungan kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Parigi Moutong sebanyak 59 orang dan ditarik sampel sebanyak 38 orang responden dengan teknik random sampling yaitu cara pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori-kategori didalam penelitian. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik.</p>	<p>signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Parigi Moutong, serta berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yakni hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Parigi Moutong. Sedangkan salah satu variabel bebas yakni variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Komisis Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Parigi Moutong. Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Parigi Moutong. Sedangkan, kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Komisi Pemilihan</p>
--	--	--	--

			Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Parigi Moutong.
3.	Agus Susanto "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara" 2019.	X1= Lingkungan Kerja X2= Kompetensi Individu Y= Kinerja Pegawai Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah persamaan regresi linear berganda dengan uji F dan t. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan sebanyak 157 orang dengan sampel 43 orang.	Dari analisis dan diskusi diperoleh bahwa lingkungan kerja dan kompetensi PT. Individu secara simultan dan parsial mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Utara Perkebunan Sumatera. Variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pekerjaan lingkungan dan kompetensi individu 86,5%. Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kompetensi individu sebesar 86,5%. Lingkungan kerja dan kompetensi individu dan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Sumatera Utara.
4.	Achmad Tirmizi dan Dini Pentiyah "Pengaruh Interpersonal dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai"	X1= Hubungan Interpersonal X2= Lingkungan Kerja Y= Kepuasan Kerja Metode dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif, dengan menyebar kuesioner kepada 50 orang karyan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal dan lingkungan kerja memiliki hubungann yang erat dilihat dari nilai R sebesar 0,588 atau 5,88%. Sedangkan Adjusted R Square sebesar 0,318 atau 31,8% perubahan pada kepuasan kerja dapat dilihat

	2018.	Teknik analisis regresi linear berganda.	dari hubungan interpersonal dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 68,2% disebabkan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t juga diketahui bahwa hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan software <i>Statistics Package For The Social Science</i> (SPSS) dapat disimpulkan bahwa secara parsial hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Temuan lainnya bahwa secara parsial hubungan antara lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Dan secara bersama-sama hubungan interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5.	Junaidi "Pengaruh Komunikasi dan	X1= Komunikasi X2= Lingkungan Kerja Y= Kinerja Karyawan	Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai hubungan yang

	<p>Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Banjarmasin” 2018.</p>	<p>Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 21.00, analisis regresi linear beganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji F dan uji t.</p>	<p>kuat terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,638 dan dinyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi secara parsial terhadap kinerja sebesar 9,552 pengaruh faktor komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Banjarmasin sebesar 40,7% sedangkan sisanya 59,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 51,8% sedangkan sisanya 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Hipotesis 1 (H1)terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. Hipotesis 2 (H2)terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. Hipotesis 3 (H3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja</p>
--	---	---	---

			<p>karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Banjarmasin.</p>
6.	<p>Dira Karlina "Hubungan Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat LPP TVRI" 2017.</p>	<p>X1= Hubungan Komunikasi X2= Disiplin Kerja X3= Lingkungan Kerja Y= Kinerja Pegawai</p> <p>Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis deskripsi dan korelasi <i>pearson</i> serta analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian seluruh pegawai kantor pusat LPP TVRI sejumlah 361 orang, teknik pengambilan sampel dengan <i>propibility sampling</i> ditemukan sampel 78 orang dengan menggunakan rumus slovin.</p>	<p>Hasil uji korelasi pearson pada variabel komunikasi interpersonal diperoleh angka 0,262 dan nilai p value =0,032 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai yang signifikan walau tingkat hubungannya "rendah". Sedangkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak terdapat hubungan terhadap kinerja pegawai, masing-masing ditunjukkan nilai sebesar 0,163 dan nilai p value = 0,186 lebih besar dari $\alpha = 0,05$, dan sebesar 0,036 dan nilai p value = 0,771 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat</p>

			<p>hubungan, namun terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel-variabel independen. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Komunikasi interpersonal memiliki hubungan positif dan signifikan dengan tingkat hubungan yang "rendah" terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Pusat LPP TVRI. Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki hubungan terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Pusat LPP TVRI. Terdapat hubungan antar dimensi komunikasi interpersonal dengan lingkungan kerja, yang positif dan signifikan, dengan tingkat hubungan "kuat". Terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan tingkat hubungan "sangat kuat", antara dimensi disiplin kerja terhadap lingkungan kerja.</p>
7.	Abdul Hakim, Muhammad Yassir dan Muhammad Nur "Penagruh Hubungan	<p>X1= Hubungan Interpersonal X2= Lingkungan Kerja Y= Kepuasan Kerja</p>	<p>Hasil penelitian yang didapatkan menggunakan uji <i>Chi Square</i>, maka berdasarkan nilai <i>Fisher's Exatc Test</i> didapatkan Nilai $p = 0.005$ dimana $p < \alpha 0.05$,</p>

	<p>Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang UGD RSUD Salewangan Maros” 2014.</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan adalah <i>Analitik Correlative</i> (hubungan antarvariabel) dengan analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini keseluruhan perawat sebanyak 208 orang. Dimana besar sampel dengan menggunakan total sampling, artinya keseluruhan perawat di Ruang UGD RSUD Salewangan Maros.</p>	<p>maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja perawat, dan berdasarkan nilai <i>Fisher’s Exatc Test</i> didapatkan nilai $p = 0.015$ dimana $p < \alpha 0.05$, maka demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Kesimpulan penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan antara hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat.</p>
8.	<p>Yusnaena, Syahrul Effendy dan Dian Kumala Sari “Pengaruh Promosi Jabatan dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kerata Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera”</p>	<p>X1= Promosi Jabatan X2= Hubungan Interpersonal Y= Kinerja Pegawai</p> <p>Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan survei lapangan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Populasi penelitian adalah semua karyawan di PT Kereta Api Indonesia</p>	<p>Hasil penelitian positif dan pengaruh yang signifikan antara jabatan promosi terhadap kinerja pada PT. KERETA Api Indonesia (Persero) Divisi II Sumatera Barat dengan koefisien regresi sebesar 0,478 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Ada hubungan yang signifikan antara interpersonal hubungan antara kinerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi II Sumatera Barat dengan koefisien</p>

	2016.	berjumlah 87 orang dan semuanya dijadikan sampel dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode survei.	regresi 0,734 dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,822 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh promosi jabatan dan hubungan interpersonal terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 82,2% dan sisanya sebesar 17,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian dan analisis hasil penelitian, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan dan hubungan interpersonal terhadap kinerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.
9.	Hendry Wijaya dan Emi Susanty "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi	X1= Lingkungan Kerja Y= Kinerja Pegawai Penelitian ini menggunakan data primer maupun sekunder. Teknik analisis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana menggunakan persamaan statistika dalam mengolah dan melakukan pembahasa data yang diperoleh dari responden	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan besaran skor pengaruh hasil uji regresi adalah sebesar 0,470. Berdasarkan indikator dari kedua variabel dinyatakan valid karena nilai sig. (2-tailed) < 0.05 dan berdasarkan hasil uji reabilitas bahwa indikator yang digunakan dapat

	<p>Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)” 2017.</p>	<p>melalui kuesioner dan menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi dari penelitian ini berjumlah 39 orang dari Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin dan semua anggota dijadikan sampel.</p>	<p>dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel karena berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari semua variabel menunjukkan cronbach’s Alpha > 0.06. Uji regresi linear sederhana bersamaan regresi $Y = 21,844 + 0,470X$ artinya lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 0,470 pada kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin. Dari hasil analisis korelasi didapat nilai korelasi variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0,680. Dari pernafsiran terhadap koefisien korelasi tersebut dapat diketahui bahwa terjadi hubungan positif yang tinggi antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Musi Banyuasin. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.462 menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pertenakan Kabupaten Musi Banyuasin sebesar (46,2%), sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain</p>
--	--	--	--

			tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan dari permasalahan yang dibahas pada rumusan masalah diatas, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif yang tinggi dan berpengaruh terhadap lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Musi Banyuasin.
10.	Arsad "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi" 2016.	X=Lingkungan Kerja Y= Kinerja Pegawai Analisi data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Adapun instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner dengan skala likert. Jumlah populasi 47 orang dan sampel sebanyak 47 orang. Teknik penentuan sampel adalah sampel jenuh/seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.	Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan lingkungan kerja pada dinas perhubungan komunikasi dan informasi (Dishubkominfo) Kota Bima tergolong baik dengan ditunjukkan oleh total skor sebesar 1671 atau 71,1% dan kinerja pegawai tergolong baik pula dengan ditunjukkan oleh total skor sebesar 2369 atau 72,0%. Persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah $Y = 16,707 + 0,998X$ artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dengan kinerja. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,526, yang menunjukkan hubungan yang positif dengan kategori sedang. Besarnya determinasi adalah 0,316 atau 31,6% yang berarti

			lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 31,6% terhadap perubahan variabel kinerja. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai.k
11.	Nur Putri Jayanti "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Datar" 2018.	X1= Lingkungan Kerja Y= Pengelolaan Keuangan Nagari Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini terdiri dari 525 responden dan 277 diantaranya dipilih sebagai sampel yang ditentukan dengan rumus slovin dan teknik proporsional random sampling. Data dianalisis dengan regresi linear sederhana.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari secara parsial (sendiri-sendiri) ada sebesar 7,8% dan pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari secara parsial (sendiri-sendiri) adapula sebesar 3,5%. Pengaruh yang lebih dominan dari variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini ada pada variabel lingkungan kerja fisik. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan nonfisik terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari secara simultan (bersama-sama)

			<p>sebesar 8,1% dan dapat dipercaya 100% memprediksi kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari sedangkan sisanya 91,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yang dapat berupa gaji, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, kemampuan dan keinginan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan seperti telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja aparat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Tanah Kabupaten Datar.</p>
12.	<p>Sudarmin Manik dan Nova Syafrina "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan</p>	<p>X_1 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Guru Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SDN 009 Kuala Terusan, sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 guru. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji regresi linear sederhana, dan uji</p>	<p>Hasil penelitian ini berhasil dilihat dari perhitungan uji-t, thitung (4,416) lebih besar dari ttabel (2,036). Maka disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, jadi hipotesa yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru dapat diterima. Dilihat dari hasil regresi</p>

	Pangkalan Kerinci" 2018.	koefisien determinasi. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t.	linear, bahwa R^2 sebesar 37,9%, sedangkan 62,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis pada uraian sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan, maka dapat disimpulkan variabel lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar 009 Kuala Terusan Sub Pangkalan Kerinci.
13.	Sherran Delani Muntu, Jantje L. Sepang dan Rosalina A.M Koleangan "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank	X1= Lingkungan Kerja X2= Pengembangan Karir Y= Kinerja Karyawan Jenis penelitian ini adalah metode asosiatif, dengan populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 62 responden, dengan teknik sampling yang digunakan adalah sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado, sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja para karyawan, dengan demikian semakin baik

	Tabungan Negara (Persero) TBK, Branch Manado” 2018.	penelitian. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda.	lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja mereka maka kinerja karyawan juga akan berkurang hasilnya. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado.
14.	Andi Kusuma Negara “Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Bukopin Wilayah Tangerang)” 2017.	X1= Hubungan Interpersonal X2= Lingkungan Kerja Y= Kepuasan Kerja Ukuran sampel penelitian ini adalah 61 karyawan PT. Bank Bukopin di wilayah Tangerang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah <i>random smpling</i> . Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t dan uji F.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa hubungan interpesonal dan lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji R ² variabel bebas (hubungan interpersonal dan lingkungan kerja) memberikan kontribusi perubahan dalam variabel terikat (kepuasan kerja karyawan) sebesar

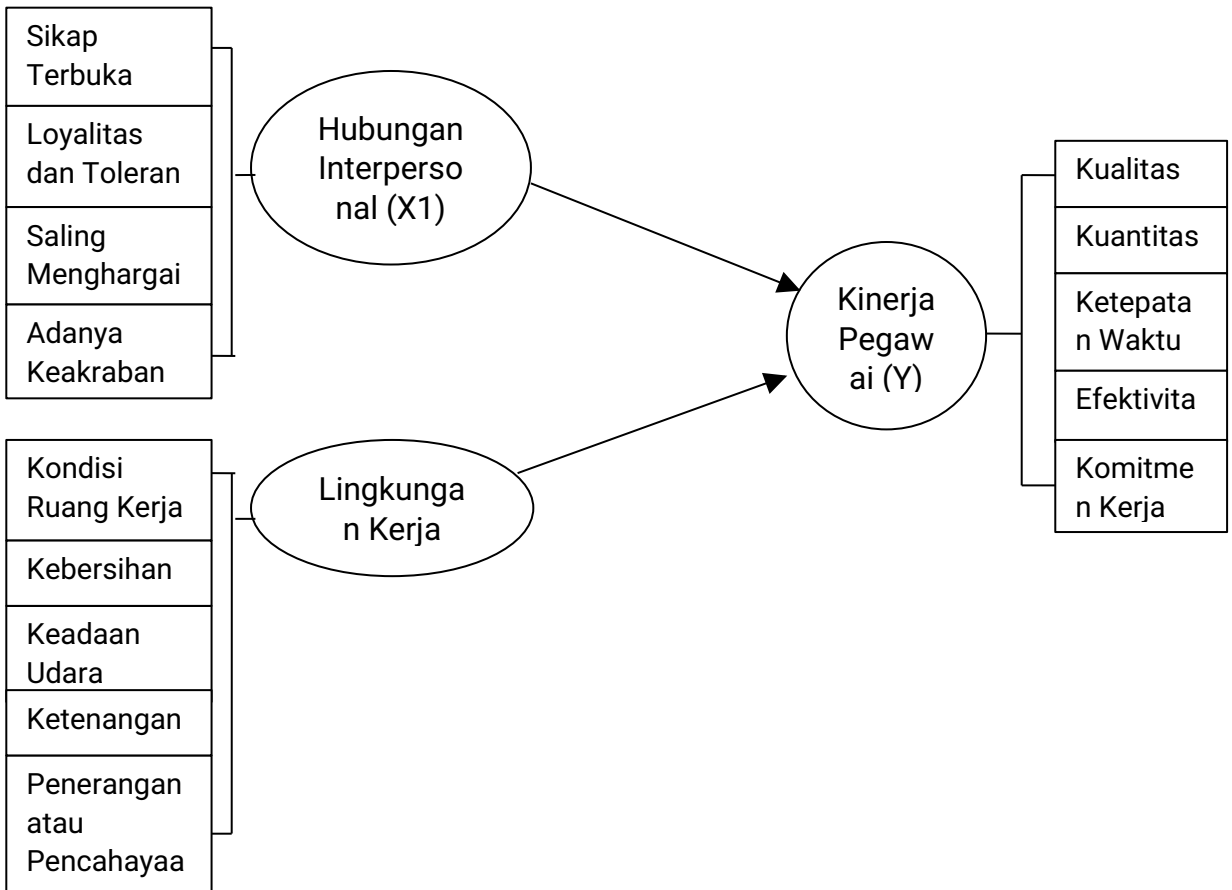
			51,9%. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan.
15.	Delvin Alexander Gunawan, Dr. Hj. Siti Mujanah, MBA dan Dr. Murgiyanto, MS "Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja dan Perceived Organizational Support Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Surya Persada" 2018.	X1= Hubungan Interpersonal X2= Lingkungan kerja X3= Perceived Organizational Support Y1= Motivasi Kerja Y2= Kinerja Karyawan Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian <i>explanatory causiltic</i> yaitu untuk mencari pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Populasi penelitian ini adalah 80 karyawan sebagai sampel dari PT. Mitra Surya Persada Surabaya atau menggunakan metode pengambilan sampel secara sensus. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal, perceived organizationsupport masing-masing berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan namun lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

		adalah parsial Least Square (PLS).	
--	--	------------------------------------	--

(Sumber: Data diolah 2020)

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teoritik dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual seperti yang tersaji dalam gambar berikut:



Keterangan:

○ = Variabel Penelitian

□ = Indikator
→ = Pengaruh

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan yang masih belum sempurna, jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini. Berdasarkan kerangka berfikir diatas maka dalam penelitian ini dapat dibuat hipotesisnya sebagai berikut:

H1 : Diduga, bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara hubungan interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo.

H2 : Diduga, bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo.

H3 : Diduga, bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara

bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Palopo, waktu penelitian tiga bulan.

3.2 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

6. Data Kuantitatif, data yang berupa angka-angka atau data yang dapat dihitung meliputi jumlah pegawai dalam ruang lingkup kampus.
7. Data Kualitatif, data yang tidak dapat dihitung atau data yang bukan berupa angka-angka.

b. Sumber Data

1. Data primer

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh dengan cara melakukan wawancara atau menyebarkan kuesioner kepada pegawai di Universitas Muhammadiyah Palopo.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang berasal dari majalah, internet dan surat kabar. Data ini diperoleh secara tidak langsung atau melalui pegawai Universitas Muhammadiyah Palopo seperti jumlah Pegawai, Dosen, Sarana dan Prasarana Kampus.

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010).

Tabel 3.1 Rekapitulasi Dosen

No	Pegawai Tingkat Fakultas	Dosen
1	Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)	51 Orang
2	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP)	33 Orang
3	Fakultas Kesehatan, Penyuluhan Pertanian dan Ilmu Kelautan (FKPK)	30 Orang
Total		114 Orang

(Sumber: data diolah 2019)

Sedangkan pegawai tingkat Universitas berjumlah 39 orang. Maka jumlah keseluruhan dari pegawai universitas Muhammadiyah Palopo adalah 153 orang. Dimana, diambil populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Fungsional Universitas Muhammadiyah Palopo sebanyak 99 orang.

b. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit dari populasinya. (Djarwanto dan Subagyo, 2010).

Jumlah sampel yang akan digunakan, maka penulis memakai rumus slovin (Umar, 2004) yaitu :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{99}{1+99(0,1)^2} = \frac{99}{1,99} = 49,7$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e= Perisi dengan batas simpangan toleransi 10%

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 49,7 yang dibulatkan menjadi 50 sampel.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan

data relevan untuk memecahkan dan menganalisis masalah yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu :

- a. Penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu ada penelitian yang dengan cara pengamatan langsung pada pegawai untuk memperoleh data dan informasi. Dimana penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner.
- b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu usaha yang dilakukan untuk memperoleh informasi dengan membaca dan mempelajari buku / literatur yang dapat dijadikan sebagai referensi dengan masalah yang akan dianalisis oleh penulis.

3.5 Analisis Data

a. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom*(df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Uji validitas yaitu analisis untuk mengukur valid atau tidaknya butir-butir kuesioner. Guna menguji validitas instrumen, penulis menggunakan *spss* versi 21 validitas dilakukan dengan menggunakan uji signifikansi yaitu membandingkan r-hitung dengan r-tabel. Penilaian dilakukan *degree of freedom* (df) = n-2 dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk (variabel). Besarnya df = 50-2 = 48 dengan α 0,05 atau 5% di dapat r-tabel 0,2787.

Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 3.2 Uji Validitas

No	Variabel Dan Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Hubungan Interpersonal			
1	X1.1	0,141	0,2787	Tidak Valid
2	X1.2	0,342	0,2787	Valid
3	X1.3	0,398	0,2787	Valid
4	X1.4	0,279	0,2787	Valid

5	X1.5	0,285	0,2787	Valid
6	X1.6	0,291	0,2787	Valid
7	X1.7	0,299	0,2787	Valid
8	X1.8	0,328	0,2787	Valid
9	X1.9	0,167	0,2787	Tidak Valid
10	X1.10	0,313	0,2787	Valid
11	X1.11	0,519	0,2787	Valid
12	X1.12	0,292	0,2787	Valid
13	X1.13	0,393	0,2787	Valid
14	X1.14	0,122	0,2787	Tidak Valid
15	X1.15	0,292	0,2787	Valid
No	Lingkungan Kerja	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X2.1	0,326	0,2787	Valid
2	X2.2	0,356	0,2787	Valid
3	X2.3	0,328	0,2787	Valid
4	X2.4	0,367	0,2787	Valid
5	X2.5	0,359	0,2787	Valid
6	X2.6	0,411	0,2787	Valid
7	X2.7	0,278	0,2787	Valid
8	X2.8	0,306	0,2787	Valid
9	X2.9	0,293	0,2787	Valid
10	X2.10	0,291	0,2787	Valid
11	X2.11	0,337	0,2787	Valid

12	X2.12	0,264	0,2787	Tidak Valid
13	X2.13	0,192	0,2787	Tidak Valid
14	X2.14	0,478	0,2787	Valid
15	X2.15	0,328	0,2787	Valid
No	Kinerja Pegawai	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Y1	0,407	0,2787	Valid
2	Y2	0,140	0,2787	Tidak Valid
3	Y3	0,261	0,2787	Tidak Valid
4	Y4	0,341	0,2787	Valid
5	Y5	0,392	0,2787	Valid
6	Y6	0,318	0,2787	Valid
7	Y7	0,211	0,2787	Tidak Valid
8	Y8	0,346	0,2787	Valid
9	Y9	0,368	0,2787	Valid
10	Y10	0,463	0,2787	Valid
11	Y11	0,338	0,2787	Valid
12	Y12	0,244	0,2787	Tidak Valid
13	Y13	0,325	0,2787	Valid
14	Y14	0,368	0,2787	Valid
15	Y15	0,114	0,2787	Tidak Valid

(Sumber: Data diolah 2020)

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji yang dipakai untuk menunjukkan sejauh

mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur yang digunakan berulang kali. Pengujian yang dipakai adalah dengan teori Cronbach Alpha > 0,60.

Dalam penelitian ini digunakan kuesioner sebagai alat pengukur pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo. Uji reabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui suatu kuesioner reliabel atau handal. Pengujian reabilitas ini akan menggunakan nilai cronbach's alpha yang dihasilkan dari pengolahan data SPSS. Jika nilai cronbach's alpha >0,60 maka dikatakan reliabel (Ghozali,2012).

Hasil pengujian reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Uji Reabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized Items</i>	r standar	Keterangan
Hubungan Interpersonal	0,602	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,632	0,60	Reliabel

Kinerja Pegawai	0,632	0,60	Reliabel
-----------------	-------	------	----------

(Sumber: Data diolah 2020)

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan, yang menyoroti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data menggunakan program *spss* dimana formulasi matematisnya sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 - b_2 = Koefisien Regresi

X1 = Hubungan Interpersonal

X2 =Lingkungn kerja

e = Error

c. Uji Koefisien Determinasi (R Square/ R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variable independen dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai R Square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R

Square berkisar antara 0 sampai 1.

d. Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_i) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Rumus t hitung pada analisis regresi menurut Priyanto (2008) :

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

b_i = koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = sumber error variabel i

Atau dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi parsial n

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data atau kasus

e. Uji F

Uji F atau uji Model/uji Anova yaitu uji yang digunakan untuk melihat

bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dalam uji F digunakan perumusan F_{hitung} menurut (Suharyadi dan Purwanto, 2014) yaitu:

$$F = \frac{R^2 / (n-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

$$KR = JK / dk$$

Keterangan:

KR = Kuadrat Rata-Rata

JK = Jumlah Kuadrat

dk atau db = Derajat Kebebasan

3.6 Definisi Operasional

Tabel 3.4 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran dan Sumber
1	Hubungan Interpersonal	Hubungan yang terdiri atas dua orang atau lebih yang memiliki ketergantungan satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap terbuka 2. Loyalitas dan toleransi 3. Saling menghargai 4. Adanya keakraban 	<p>Skala Likert</p> <p>Sumber: (Jurnal Trend oleh Abd Rahman dan Hendra Siswanto)</p>

2	Lingkungan Kerja	Segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi ruang kerja 2. Kebersihan 3. Keadaan udara 4. Ketenangan 5. Penerangan atau pencahayaan 	<p>Skala Likert</p> <p>Sumber: (Jurnal Trend oleh Abd Rahman dan Hendra Siswanto)</p>
3	Kinerja Pegawai	Hasil upaya individu dalam melaksanakan kewajiban <i>Job Description</i> yang telah ditetapkan guna tercapainya hasil dari tujuan yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen kerja 	<p>Skala Likert</p> <p>Sumber: (Jurnal Trend oleh Abd Rahman dan Hendra Siswanto)</p>

(Sumber: Data diolah 2020)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1.1 Sejarah Singkat Universitas Muhammadiyah Palopo

Badan amal usaha Muhammadiyah Palopo yang bergerak dalam bidang pendidikan Perguruan Tinggi memiliki tiga kampus yaitu Kampus STIE Muhammadiyah Palopo, Akbid Muhammadiyah Palopo dan STKIP Muhammadiyah Palopo yang berada dalam satu kawasan yang terletak di jalan Jendral Sudirman Km. 3 Binturu kota Palopo. Perguruan tinggi pertama terbentuk pada saat itu yaitu Kampus STIE Muhammadiyah Palopo yang terbentuk pada tanggal 09 Agustus 1986.

Salah satu pimpinan Muhammadiyah Palopo yaitu dr. H. Abubakar Malinta, S.Ked merintis atau perguruan tinggi swasta yang merupakan hasil dari kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas dari segenap pimpinan dan warga persyarikatan Muhammadiyah Palopo berupa Akademik Kebidanan Muhammadiyah yang disingkat Akbid Muhammadiyah Palopo pada 03 Agustus 2006.

Setelah berdirinya dua Perguruan Tinggi Swasta Muhammadiyah yaitu STIE Muhammadiyah Palopo dan Akbid Muhammadiyah Palopo serta didasari atas adanya rasa keprihatinan eksternal dan internal, pimpinan Muhammadiyah Kota Palopo melakukan studi kelayakan untuk mendirikan satu perguruan tinggi swasta yang bergerak dibidang keguruan dan kependidikan yaitu STKIP Muhammadiyah

Palopo resmi berdiri pada tanggal 30 Desember 2016.

Seiring berjalannya waktu dan perkembangan dari ketiga perguruan tinggi muhammadiyah Palopo maka berdasarkan hasil diskusi dan keinginan dari seluruh dosen, mahasiswa dan juga dukungan penuh Persyarikatan Muhammadiyah maka ketiga perguruan tinggi tersebut ingin melebur menjadi satu dengan menjadi Universitas Muhammadiyah Palopo dan tepatnya pada tanggal 18 Februari 2019 ketiga perguruan tinggi Muhammadiyah Palopo tersebut resmi melebur dan menjadi Universitas Muhammadiyah Palopo.

Setelah dinyatakan menjadi universitas pada 18 Februari 2019. Universitas Muhammadiyah Palopo sudah memiliki tiga Fakultas, diantaranya Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, serta Fakultas Kesehatan, Penyuluhan dan Kelautan (FKPK).

Ketiga Fakultas tersebut terdiri atas 11 prodi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis memiliki tiga prodi yaitu Prodi Ekonomi Pembangunan, Prodi Manajemen, dan Prodi Akuntansi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, meliputi Prodi Pendidikan Guru Olahraga, Prodi Pendidikan Guru Usia Dini, Prodi Bimbingan dan Konseling, dan Prodi Pendidikan Guru Bahasa Inggris. Fakultas Kesehatan, Penyuluh Pertanian dan Ilmu Kelautan, meliputi Prodi Farmasi dan Prodi Kebidanan, Penyuluh Pertanian, Prodi Kelautan. Penambahan program studi baru

Pascasarjana yaitu program Magister Manajemen (MM).

4.1.2 Visi dan Misi Universitas Muhammadiyah Palopo

a. Visi

“Universitas Muhammadiyah Palopo sebagai *Socio-Technopreneur University yang Unggul dan Islami*”.

Pada rumusan visi, terkandung kata kunci yang menjadi pola pokok Ilmiah, yakni *Technopreneur University*, yang diarahkan pada kemampuan memanfaatkan teknologi informasi yang berkembang cepat di era 4.0 *Socio-Technopreneur* diartikan sebagai suatu peluang usaha yang memanfaatkan teknologi yang ada saat ini, dengan tetap mengedepankan sikap *ta'awun*/tolong menolong serta memerhatikan keseimbangan alam. Ruh *Socio-Technopreneur University* diarahkan pada semua bidang ilmu dan program studi di lingkungan universitas Muhammadiyah Palopo. Misalnya, *edupreneur* di bidang pendidikan, *farmapreneur* di bidang farmasi, dan bidang lainnya.

Islami. Nilai-nilai dasar ke-Islaman yang menjadi dasar pelaksanaan kegiatan tridarma perguruan tinggi di Universitas Muhammadiyah Palopo. Karena islam adalah *Rahmat lil 'Alamin* (universal, luas) maka nilai islami yang dikembangkan oleh Universitas Muhammadiyah Palopo, dirumuskan dalam akronim T.A.U yang meliputi: (1) *Ta 'awun* atau kolaborasi dalam QS. Al-Maidah (5) ayat 2; (2) *Amanah*, dalam QS. Al-Anfal (8) ayat 27; dan

(3) *Uswatun hasanah*, dalam QS. Al-Ahzab (33) ayat 21.

b. Misi

- a. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang berkesinambungan dan sesuai dengan dinamika zaman;
- b. Menyelenggarakan penelitian yang inovatif untuk menunjang pembangunan dan pengembangan Iptek serta dapat meningkatkan publikasi ilmiah dan HAKI;
- c. Menyelenggarakan pengabdian untuk menunjang pembangunan dan pengembangan Iptek serta meningkatkan publikasi ilmiah dan citra Universitas Muhammadiyah Palopo;
- d. Menjadikan Al-Islam Kemuhammadiyaan sebagai basis nilai dalam setiap aktivitas civitas akademika;
- e. Mengembangkan kualitas tata kelola yang baik (good university govermance) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan strategis;
- f. Mengembangkan usaha yang berkaitan dengan core bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo yang dapat meningkatkan revenue dan jiwa *Technopreneur*.

4.2 Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.2.1 Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun jenis kelamin responden pegawai Universitas

Muhammadiyah Palopo sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	30	60%
2	Perempuan	20	40%
Total		50	100%

(Sumber: Data diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 50 responden, jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang atau sekitar 60% dan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang atau sekitar 40%. Maka dapat diketahui mayoritas responden pada pegawai Universitas Muhammadiyah Palopo adalah laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun usia responden pegawai Universitas Muhammadiyah Palopo sebagai berikut:

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	< 30 Tahun	14	28%
2	30-40 Tahun	16	32%
3	40-50 Tahun	10	20%
4	>50 Tahun	10	20%

Total	50	100%
-------	----	------

(Sumber: Data diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 50 responden, jumlah responden yang berusia <30 tahun sebanyak 14 orang atau sekitar 28%, jumlah responden yang berusia 30-40 tahun sebanyak 16 orang atau sekitar 32%, jumlah responden yang berusia 40-50 tahun sebanyak 10 orang atau sekitar 20% dan jumlah responden yang berusia >50 tahun sebanyak 10 orang atau sekitar 20%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden pegawai Universitas Muhammadiyah Palopo berumur 30-40 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Klasifikasi Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Klasifikasi Pendidikan

No	Klasifikasi Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Strata S1	18	36%
2	Strata S2	32	64%
Total		50	100%

(Sumber: Data diolah 2020)

Dari tabel 4.3 diatas diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir Strata S1 sebanyak 18 Orang atau sekitar 36% dan jumlah responden yang berpendidikan terakhir Strata S2 sebanyak 32 orang atau sekitar 64%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden pegawai Universitas Muhammadiyah

Palopo dengan pendidikan terakhirnya Strata S2.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	<3 Tahun	20	40%
2	3-5 Tahun	14	28%
3	5-8 Tahun	7	14%
4	>8 Tahun	9	18%
Total		50	100%

(Sumber: Data diolah 2020)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan lama bekerja <3 tahun sebanyak 20 orang atau sekitar 40%, jumlah responden berdasarkan lama bekerja 3-5 tahun sebanyak 14 orang atau sekitar 28%, jumlah responden berdasarkan lama bekerja 5-8 tahun sebanyak 7 orang atau sekitar 14% dan jumlah responden berdasarkan lama bekerja >8 tahun sebanyak 9 orang atau sekitar 18%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden pegawai Universitas Muhammadiyah Palopo dengan lama bekerja <3 tahun.

4.2.2 Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.990	8.392		2.144	.037
Hubungan Interpersonal (X1)	.093	.109	.090	.856	.396
Lingkungan Kerja (X2)	.647	.098	.695	6.607	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas didapat persamaa regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,990 + 0,093 X1 + 0,647 X2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta (a) sebesar 17,990 artinya apabila hubungan interpersonal dan lingkungan kerja nilainya tidak terbatas (tetap) maka nilai kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo sebesar 17,990.
- Nilai koefisien (b1) sebesar 0,093 artinya setiap kenaikan nilai sebesar satu satuan pada hubungan interpersonal maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,093.
- Nilai koefisien (b2) sebesar 0,647 artinya setiap kenaikan nilai

sebesar satu satuan pada lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,647.

b. Uji Koefisien Determinasi (R Square/R²)

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R square*. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	186.035	2	93.017	26.418	.000 ^b
Residual	165.485	47	3.521		
Total	351.520	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Hubungan Interpersonal (X1)

Berdasarkan data diperoleh angka R² (R square) sebesar 0,529 atau 52,9%. Hasil ini menunjukkan variasi variable kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variable hubungan interpersonal dan variable lingkungan kerja sebesar 52,9%, sedangkan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji T (Secara Parsial)

Uji T digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t

-hitung lebih besar dari t-tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t-hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t-tabel didapat melalui sig $\alpha = 0,05$ dengan $df = n-k$ $df = 50-3 = 47$ maka nilai t-tabel = 2,011

Tabel 4.7 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	17.990	8.392		2.144	.037	
Hubungan Interpersonal (X1)	.093	.109	.090	.856	.396	
Lingkungan Kerja (X2)	.647	.098	.695	6.607	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

H1 : Hubungan interpersonal tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t-hitung sebesar 0,856% lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2,011% maka secara parsial variabel independen hubungan interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai dengan demikian hipotesis ditolak.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t-hitung sebesar 6,607% lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,011% maka secara parsial variabel independen lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai dengan demikian hipotesis diterima.

d. Uji F (Secara Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2012).

Tabel 4.8 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	186.035	2	93.017	26.418	.000 ^b
Residual	165.485	47	3.521		
Total	351.520	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Hubungan Interpersonal (X1)

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai F hitung sebesar 26,418 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000%. Dengan derajat kepercayaan F hitung (26,418) > F tabel (3,20) maka secara simultan hubungan interpersonal (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Hipotesis 1 : Diduga bahwa Hubungan Interpersonal berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan hasil statistic, dapat disimpulkan bahwa hubungan interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja

pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo. Koefisien regresi menunjukkan bahwa hubungan interpersonal sebesar 0,093 dan nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($0,856 < 2,011$) artinya hubungan interpersonal tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo. Hal ini dapat dilihat dari hasil survey pendahuluan dengan menggunakan kuesioner bahwa dari banyaknya karyawan ada yang menyatakan beberapa item pertanyaan dari variabel hubungan interpersonal sedang atau kurang berpengaruh dan hal ini berarti faktor hubungan interpersonal yang terdiri dari sikap terbuka, loyalitas dan toleransi, saling menghargai, adanya keakraban yang ada dalam lingkungan kampus masih ada yang kurang baik sehingga tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu dari Dira Karlina (2017) berdasarkan hasil yang ditunjukkan bahwa variabel hubungan interpersonal tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Ada tiga teori dari Nurrafidah (2012) yang menjelaskan mengenai hubungan interpersonal, teori yang pertama teori model pertukaran sosial dimana teori ini menjelaskan seorang pegawai akan berhubungan baik dengan pegawai lainnya jika dalam hubungan tersebut mengarah ke hal yang baik, teori yang kedua teori model peranan dimana pegawai harus menjalankan tugasnya sesuai yang

bebankan kepadanya agar dalam sebuah hubungan kerja berjalan baik jika pegawai bekerja sesuai dengan tugas masing-masing, dan teori yang ketiga teori model interaksional dimana teori ini menjelaskan bahwa dalam sebuah hubungan terdapat komunikasi antar sesama pegawai dalam mencapai tujuan kampus.

Hipotesis 2 : Diduga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan hasil statistic dapat disimpulkan bahwa konstruk lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo. Koefisien regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja sebesar 0,647 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,607 > 2,011$) artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo. Hal ini berarti faktor lingkungan kerja yang terdiri dari kondisi ruang kerja, kebersihan, keadaan udara, ketenangan penerangan atau pencahayaan yang ada dalam lingkungan kampus sudah baik karena mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu dari Nova Syafrina dan Sudarmin Manik (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci yang meyakini bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel

kinerja pegawai. Dan juga didukung oleh penelitian Hendry Wijaya dan Emy Susanty (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin) yang meyakini bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Penelitian ini juga didukung oleh teori (Edy Sutrisno, 2010) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3 : Diduga bahwa Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 26,418 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000%. Dengan derajat kepercayaan $F_{hitung} (26,418) > F_{tabel} (3,20)$ maka secara simultan hubungan interpersonal (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Penelitian ini didukung oleh penelitian ABD Rahman dan Hendra Siswanto (2018) meyakini bahwa variabel hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta didukung oleh penelitian Delvin Alexander Gunawan, Dr. Hj. Siti Mujanah, MBA dan Dr. Murgiyanto, MS (2018) meyakini bahwa variabel hubungan

interpersonal dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan setelah melakukan pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data dengan tujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo, maka dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan interpersonal tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo.
3. Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2 Saran

Dari penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang dilakukan maka saran yang dapat diterima sebagai berikut:

1. Diharapkan peneliti selanjutnya agar lebih dapat mengembangkan penelitian ini dengan melihat indikator-indikator yang mempengaruhi dalam penelitian ini
2. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam menguji atau meneliti variabel-variabel dalam penelitian ini.

