

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. RAPID NIAGA
INTERNASIONAL DI KAWASAN
PERGUDANGAN PARANGLOE
MAKASSAR**

INDAH RIZKIYAWATI

NIM : 1661201385



**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. RAPID NIAGA
INTERNASIONAL DI KAWASAN
PERGUDANGAN PARANGLOE
MAKASSAR**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**INDAH RIZKIYAWATI
NIM : 1661201385**

Kepada

**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga serta para sahabat yang telah mendahului kita semoga mendapatkan nikmat disisi Allah SWT.

Alhamdulillah, penulis dapat merampungkan penyusunan Skripsi ini dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Rapid Niaga Internasional di Kawasan Pergudangan Parangloe Makassar”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat akademik yang harus dipenuhi dalam rangka menyelesaikan studi dalam mencapai gelar sarjana pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muslim Maros (UMMA)

Telah banyak tenaga, pikiran dan waktu yang penulis curahkan untuk mewujudkan penyusunan hasil penelitian ini. Akan tetapi, tidak dapat dipungkiri bahwa penulis dapat banyak bantuan dari berbagai pihak yang terkait. Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang membantu penulis dan penghargaan besar kepada orangtua penulis yang penulis sangat cintai ayahanda dan ibunda yang tak terhingga kasih sayang yang telah mereka berikan kepada penulis serta dukungan moral dan do'a yang tak henti mereka panjatkan kepada penulis selama dalam proses perkuliahan.

Terselesaikannya penulisan Skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, perkenankanlah penulis pada kesempatan ini mengucapkan banyak terima kasih :

1. Dr. H. Ikram Idrus, MS. Selaku Ketua Yayasan Universitas Muslim Maros

2. Prof.Nurul Ilmi Idrus, M.Sc.,Ph.D. Selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
3. Dr.Dahlan, SE.,MM, selaku dekan Fakultas EKONOMI DAN BISNIS uNIVERSITAS MUSLIM MAROS
4. Wakil dekan I, II, dan III fakultas ekonomi dan universitas muslim maros
5. Nur pratiwi, SE.,M.Sc. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
6. Dr. H. Muhammad Basir SE, M.Si, selaku pembimbing 1 (satu)
7. Muhammad Alam Nasyrh S.Pd, SE, MM selaku pembimbing 2 (dua)
8. Seluruh bapak/ibu dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros, yang telah mengamalkan ilmunya kepada penulis hingga akhir penyusunan skripsi ini.
9. Kepada ayahanda dan ibunda tercinta, terima sembah sujud ananda sebagai bukti pengabdian atas segala pengorbanan, do'a dan harapan yang menyertai perjalanannya ananda mencari jati diri, dan penuh kasih sayang dan kesabaran dalam membesarkan dan mendidik penulis hingga dapat menempuh pendidikan sampai seperti ini.
10. Ucapan terima kasih kepada semua karyawan pada PT. Rapid Niaga Internasional yang telah menerima penulis melakukan penelitian.
11. Terakhir ucapan terima kasih kepada rekan-rekan mahasiswa terkhusus teman-teman SDM 2 yang tidak penulis sebutkan namanya

satu persatu yang telah membantu, memberikan masukan dan saran dalam proses penyusunan Skripsi ini.

Penulis menyadari dalam Skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca untuk kesempurnaan Skripsi ini. Akhir kata semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Amin.

Wassalamu alaikum warahmatullahi wabarkatu.

Maros, Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-----------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 3 |
| C. Tujuan Penelitian | 3 |
| D. Manfaat Penelitian | 4 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 6 |
| A. Lingkungan Kerja | 6 |
| B. Prestasi Kerja..... | 11 |
| C. Penelitian Terdahulu | 18 |
| D. Kerangka Pikir..... | 19 |
| E. Hipotesis | 20 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 21 |
| A. Tempat dan Waktu Penelitian | 21 |
| B. Jenis dan Sumber Data..... | 21 |
| C. Teknik Pengumpulan Data | 22 |
| D. Populasi dan Sampel | 23 |
| E. Metode Analisis Data | 24 |
| F. Defenisi Operasional Variabel..... | 28 |
| | |
| BAB IV. GAMBARAN OBJEK PENELITIAN | 29 |
| A. Sejarah Singkat Perusahaan..... | 29 |
| B. Kegiatan Perusahaan..... | 30 |
| C. Struktur Organisasi Perusahaan | 30 |
| | |
| BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 34 |
| A. Karakteristik Responden | 34 |

| | |
|------------------------------|-----------|
| B. Deskripsi Variabel | 36 |
| C. Analisis Data | 38 |
| D. Pembahasan | 46 |
| BAB VI. PENUTUP | 48 |
| A. Simpulan | 48 |
| B. Saran | 48 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| Nomor | Halaman |
|---|---------|
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 18 |
| 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 34 |
| 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan usia | 35 |
| 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 35 |
| 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 36 |
| 5.5 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja | 37 |
| 5.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Prestasi Kerja..... | 38 |
| 5.7 Uji Validitas Variabel | 39 |
| 5.8 Uji Reliabilitas Variabel | 40 |
| 5.9 Uji Linearitas Variabel | 41 |
| 5.10 Uji Normalitas Variabel | 42 |
| 5.11 Uji Analisis Regresi Sederhana..... | 43 |
| 5.12 Analisis Korelasi..... | 44 |
| 5.13 Tingkat Hubungan Variabel..... | 44 |
| 5.14 Uji T | 46 |

DAFTAR GAMBAR

| Nomor | Halaman |
|--|---------|
| 2.1. Kerangka Pikir..... | 19 |
| 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan | 31 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Nomor | Halaman |
|---|---------|
| Kuesioner..... | |
| Surat Persetujuan Permohonan Penelitian | |
| Hasil Uji SPSS | |

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peran seorang karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu sumber daya ini penting untuk dijaga. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sudah begitu canggih. Oleh sebab itu perlu memperhatikan karyawan dalam bekerja untuk mengetahui kemampuan masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan juga perlu mengetahui apa saja yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien guna dapat memberikan kepuasan kerja pada perusahaan. Dengan lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan mendapatkan prestasi kerja dalam perusahaan.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang bersih, aman dan nyaman akan berdampak positif bagi karyawan yang bekerja, sehingga karyawan semangat dalam menjalankan tugasnya.

Era sekarang ini, fenomena yang sering terjadi yaitu banyaknya karyawan yang prestasinya kurang maksimal karena lingkungan kerja tidak mendukung dalam proses pencapaian tujuan perusahaan seperti kebisingan di tempat kerja, ruangan kerja yang panas, kurangnya kebersihan dan tingkat keamanan yang kurang. Hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya secara optimal.

Suasana kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi tenaga kerja. Kepuasan kerja hanya dapat diperoleh atau diciptakan apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap aspek prestasi kerja pegawai dapat diperbaiki secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak baik menyebabkan berkurangnya gairah kerja, di samping itu lingkungan yang tidak baik juga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja.

Karyawan dan organisasi sendiri merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Apabila karyawan memiliki produktivitas yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi.

Tingginya hasil kerja karyawan adalah prestasi yang dicapai oleh karyawan itu pada tingkat tertentu. Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya. Karena prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu. Oleh karena itu karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan, organisasi untuk mencapai tujuan. Karena pada

dasarnya keberhasilan organisasi secara keseluruhan adalah kontribusi dari hasil kerja karyawannya.

Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunkannya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman juga dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang, apabila seseorang merasa tempat kerjanya nyaman maka pekerjaan tersebut akan terselesaikan dengan baik dan prestasi kerja akan meningkat.

Berdasarkan uraian, maka penelitian ini dilakukan dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Rapid Niaga Internasional Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Rapid Niaga Internasional ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Rapid Niaga Internasional.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai wahana untuk mengaplikasikan teori-teori yang didapatkan penulis dari perkuliahan sehingga meningkatkan pemahaman terhadap teori dan realita yang ada pada kehidupan yang sesungguhnya, serta untuk memperluas wawasan dalam bidang tingkat pendidikan khususnya pengetahuan tentang cara mengetahui dan meneliti seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Rapid Niaga Internasional.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT Rapid Niaga Internasional.

b. Bagi peneliti lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

c. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk tingkat pendidikan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2008:183) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Selanjutnya Sunyoto (2013:43) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan.

Sedangkan Nuraini (2013:97) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dikembangkan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2011:2) Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta mengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2009:22) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai.

Menurut Hendri (2012:4) Hubungan antara lingkungan fisik dengan kenyamanan kerja sangat signifikan di mana perasaan nyaman berpusat di hati setiap orang dan lingkungan fisik kantor akan bersentuhan langsung dengan tubuh kita, melalui media panca indera tersebut kemudian mengalir ke dalam hati sehingga lingkungan fisik kantor yang baik akan menimbulkan perasaan nyaman.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2013:44) setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, sebagai berikut:

a. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datang dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam karyawan bekerja.

Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok menjadi lebih produktif yaitu :

- 1) Kepemimpinan yang baik, gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para karyawan, agar mereka termotivasi untuk lebih giat belajar.
- 2) Distribusi informasi yang baik, distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari informasi yang cepat dipahami ataukah tidak. Semakin baik distribusi informasi yang diperoleh, maka akan semakin cepat pula dilakukan tindakan dan bahkan mempercepat pengambilan keputusan.
- 3) Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi. Tentu saja dengan harapan semakin

lengkap fasilitas yang dimiliki, akan semakin baik dan produktivitasnya mengalami peningkatan yang berarti.

4) Sistem pengupahan yang jelas, seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang bakal diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah. Sehingga ini akan menambah tingkat keyakinan para karyawan terhadap pihak perusahaan, dengan demikian akan dapat menimbulkan saling percaya diantara mereka.

b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitasnya kerja.

c. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

d. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

e. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan.

f. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanana yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Hendri (2012:4) yaitu sebagai berikut:

- a. Tata ruang (pewarnaan dan pencahayaan)
- b. Peralatan atau perlengkapan kantor
- c. Kebersihan
- d. Keamanan

B. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Judas (2013:12) prestasi kereja adalah Suatu instansi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat instansi atau perusahaan tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka perusahaan harus mendorong karyawan untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Sedangkan Silalahi (2014:33) Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang handal sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan. Oleh karena itu instansi harus memperhatikan pengaruh yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan itu diantaranya adalah pengawasan, motivasi dan disiplin kerja.

Selanjutnya Anita, Aziz, & Yunus (2013:67) Prestasi kerja pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi instansi/organisasi tempatnya bekerja.

Sasaran penilaiannya antara lain kecakapan, kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, performa dalam melaksanakan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, dan ketegaran jasmani serta rohani selama bekerja.

Menurut Noor (2013:441) Dasar penilaian prestasi kerja adalah uraian pekerjaan dari setiap individu pegawai karena didalam uraian pekerjaan inilah ditetapkan tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan oleh setiap pegawai. Tolak ukur yang dipergunakan untuk mengukur prestasi kerja pegawai adalah standar.

Sedangkan Azikin (2014:64) Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam aksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini umumnya menyangkut tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan motivasi seorang pekerja semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka makin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Selanjutnya Utami (2013:277) Kelangsungan hidup suatu organisasi salah satunya tergantung pada prestasi kerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Wenten (2013:83) Setiap perusahaan perlu mengadakan penilaian prestasi kerja bagi para karyawannya. Karena ukuran terakhir

atas keberhasilan departemen personalia adalah peran karyawan dan pelaksanaan pekerja.

Menurut Sunyoto (2013:18) Pada umumnya para ahli meninjau kinerja dari efisiensi dan semangat kerja. Baik mengenai cara-cara untuk memberi motivasi manusia dalam mencapai prestasi yang tinggi, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja maupun penelitian untuk meniadakan pengaruh negatif dari kinerja tenaga kerja.

Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan faktor prestasi kerja yang akan diteliti meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja (Heidjrachman, Suad Hasan, 1992;126). Jika seorang tenaga kerja mempunyai perasaan berprestasi, maka ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukannya. Mereka menginginkan umpan-balik meskipun mereka tidak mendapatkan hadiah untuk keberhasilan pekerjaan dan hukuman untuk kegagalan mereka.

2. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sunyoto (2013:19) Penilaian atau evaluasi bagi suatu pekerjaan sangat penting artinya. Penilaian kinerja atau prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Pimpinan organisasi

dengan mengetahui prestasi kerja karyawannya, seperti diuraikan oleh Hani Handoko. Dimana kegunaan dari penilaian kinerja/prestasi kerja adalah (T. Hani Handoko, 1989,135) :

a. Prestasi umpan balik

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik, mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan pengembangan karier.

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staf departemen personalia.

g. Ketidakkuratan informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, perencanaan kepegawaian dan sistem informasi yang lain.

h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang tidak baik merupakan suatu tanda kesalahan desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan kerja yang adil.

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

3. Tantangan-tantangan Eksternal

Menurut Sunyoto (2013:20) Prestasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga. Kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan demikian prestasi departemen personalia dapat menawarkan bantuan. Penilaian sering tidak berhasil untuk tidak melibatkan emosionalnya dalam menilai prestasi kerja karyawan. Ini menyebabkan evaluasi menjadi bias. Bias adalah distorsi pengukuran yang tidak akurat. Masalah kemungkinan

bias terutama bila ukuran-ukuran yang digunakan bersifat subjektif.

Berbagai bias penilaian yang paling umum terjadi adalah :

a. *Halo effect*

Halo effect terjadi jika pendapat pribadi penilaian tentang karyawan memengaruhi pengukuran prestasi kerja. Sebagai contoh, bila seorang atasan senang kepada seorang karyawan, maka pandangan ini dapat mengubah estimasi atasan terhadap prestasi kerja karyawan. Masalah ini paling mudah terjadi jika para penilai harus mengevaluasi teman-teman mereka.

b. Kesalahan cenderung terpusat

Banyak penilaian yang tidak suka menilai para karyawan sebagai yang efektif atau tidak efektif dan sangat baik atau sangat jelek, sehingga penilaian prestasi kerja cenderung dibuat rata-rata.

c. Bias terlalu lunak dan terlalu keras

Kesalah terlalu lunak disebabkan oleh kecenderungan penilaian untuk terlalu mudah memberikan nilai dalam evaluasi prestasi kerja karyawan. Kesalah terlalu keras adalah sebaliknya yang terjadi karena penilai cenderung terlalu ketat dalam evaluasi mereka. Kedua kesalahan ini pada umumnya terjadi bila standar-standar prestasi tidak jelas.

d. Prasangka pribadi

Faktor-faktor yang membentuk prasangka pribadi terhadap seorang atau kelompok dapat mengubah penilaian. Sebagai contoh, seorang atasan pria mungkin cenderung memberi penilaian rendah kepada

karyawan perempuan, karena suatu hal. Sebab-sebab prasangka pribadi lain yang memengaruhi penilaian mencakup faktor senioritas, kesukuan, agama, kesamaan kelompok dan status sosial.

e. Pengaruh kesan terakhir.

Jika menggunakan ukuran-ukuran prestasi kerja subjektif, penilaian sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan karyawan yang paling akhir. Kegiatan-kegiatan terakhir baik atau buruk, cenderung lebih diingat oleh penilai.

Berbagai distorsi diatas dapat dikurangi melalui pemberian latihan bagi para penilai, umpan balik dan pemilihan teknik-teknik penilaian prestasi kerja secara tepat. Latihan-latihan untuk para penilaian hendaknya mencakup tiga tahap. Pertama, berbagai bias atau kesalahan dan penyebab-penyebabnya harus dijelaskan. Kedua, peranan penilaian prestasi kerja dalam keputusan-keputusan karyawan hendaknya diuraikan dengan menekankan pentingnya objektivitas dan sikap tidak memihak. Ketiga, para penilai diberi kesempatan untuk menerapkan ukuran-ukuran prestasi kerja sebagai bagian latihan mereka.

4. Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja

Flippo (2012:22), dimensi prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui berikut:

- a. Kualitas kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

- b. Kuantitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- c. Tanggung Jawab, berkaitan dengan hasil kerja yang sudah diselesaikan serta penggunaan fasilitas kerja.
- d. Kerja Sama, merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.
- e. Inisiatif, berkaitan dengan sejauh mana pegawai berfikir secara orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.

C. Penelitian Terdahulu

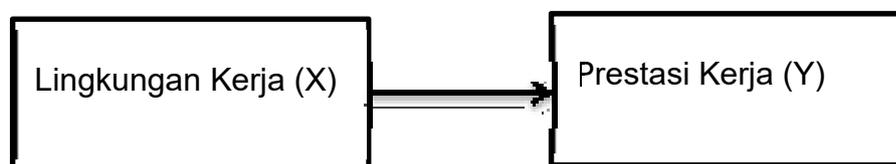
Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai dasar pendukung untuk melakukan penelitian. Seperti tabel berikut :

| No | Nama | Tahun | Judul | Hasil |
|----|----------------------|-------|---|---|
| 1 | Cicik Dwi Eka Dinata | 2016 | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember | Hasil Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember. |
| 2 | Ahmad Jais | 2017 | Pengaruh Disiplin Kerja dan lingkungan kerja Terhadap prestasi kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai. 2) Disiplin kerja |

| | | | | |
|---|-----------------|------|---|--|
| | | | Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. | berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. 4) secara parsial yang berpengaruh paling dominan adalah disiplin kerja. |
| 3 | Nurul Istiqomah | 2017 | Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Grup Jeep Merapi Land Cruiser Community Di Umbulharjo, Cangkringan, Sleman, Yogyakarta. | Hasil Penelitian ini disimpulkan bahwa lingkungan kerja, keselamatan dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Pada Grup Jeep Merapi Land Cruiser Community Di Umbulharjo, Cangkringan, Sleman, Yogyakarta. |

D. Kerangka Pikir

Adapun kerangka pikir yang ditemukan dalam pembahasan proposal skripsi ini dapat dikemukakan dalam bentuk skema di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir yang diuraikan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Rapid Niaga Internasional Makassar.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat atau objek penelitian yang dipilih penulis dalam rangka pengumpulan data adalah pada PT. Rapid Niaga Internasional di Kawasan Pergudangan Parangloe Blok L5 no.16 Makassar.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan selama 4 (empat) bulan yaitu dari bulan Maret sampai bulan Juni 2019.

B. Jenis Penelitian dan Sumber Data

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kualitatif, adalah data berbentuk informasi baik dalam bentuk lisan maupun tulisan yang membantu mendukung data yang dibutuhkan
- b. Kuantitatif, adalah data berbentuk angka-angka yang menunjang data yang dibutuhkan.

2. Sumber Data

- a. Data Primer, adalah data yang diperoleh penulis secara melalui teknik observasi dan kuisioner dengan para karyawan dan staff yang ada kaitannya dengan penulisan ini.

- b. Data sekunder yaitu informasi yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihaklain). Data sekunder tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

C. Metode Pengumpulan Data

Tehknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan, digunakan untuk mengumpulkan data sekunder. Landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatu-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubunganya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.
2. Studi lapangan, dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi dan wawancara.
3. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan membagikan selebaran angket berupa daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk mendapatkan data-data yang diperlukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Dokumentasi adalah data yang diperoleh melalui pencatatan dari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kajian penulisan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2016). Dan jumlah seluruh populasi pada PT Rapid Niaga Internasional Makassar adalah 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi yang diteliti sangat besar dan tidak memungkinkan semua individu atau objek pada populasi tersebut diteliti satu persatu, maka cukup diambil sampel dari populasi tersebut. Hasil pengamatan terhadap sampel, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi diharapkan mewakili populasi (Sugiyono 2016:116). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (*sampling jenuh*). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 30.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis ialah :

1. Uji Validitas

Uji Validitas, menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Menurut Sugiyono (2012: 121), menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mencari nilai validitas di sebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2012: 133), yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r \leq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menyatakan bahwa apabila instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono (2012: 122), reliabilitas adalah derajat konsistensi atau keajengan data dalam interval waktu tertentu. Berdasarkan pengertian diatas maka reabilitas dapat dikemukakan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Adapun kriteria untuk menilai reliabilitas

instrumen penelitian ini yang merujuk kepada pendapat (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2007: 42), "Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$."

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Untuk melakukan uji linearitas digunakan program SPSS dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linear.
- 2) Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel X dengan variabel Y adalah tidak linear.

b. Uji Normalitas

Menurut Danang Sunyoto (2016:92) menjelaskan uji normalitas sebagai berikut:

"Selain uji asumsi klasik multikolinieritas dan heteroskedastisitas, uji asumsi klasik yang lain adalah uji normalitas, di mana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan

regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali”.

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Test *Normality Kolmogorov-Smirnov*, menurut Singgih Santosa (2012:393) dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significanted), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

4. Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel y secara proporsional. seperti pada model kuadrat, perubahan x diikuti oleh kuadrat dari variabel x. Hubungan demikian tidak bersifat linier.

Secara matematis model analisis regresi linier sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y adalah variabel dependen atau respon

a adalah intercept atau konstanta

b adalah koefisien regresi atau slope

5. Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi Sederhana merupakan suatu teknik statistik yang dipergunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara 2 variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan keduanya dengan hasil yang bersifat kuantitatif. Kekuatan hubungan antara 2 variabel yang dimaksud adalah apakah hubungan tersebut erat, lemah, ataupun tidak erat. Sedangkan bentuk hubungannya adalah apakah bentuk korelasinya linear positif ataupun linear negatif. Digunakan untuk menguji hubungan variabel korelasi antara pengaruh lingkungan kerja (X) dan prestasi kerja (Y) pada PT Rapid Niaga Internasional Makassar.

6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. *Adjusted R square* yang sudah disesuaikan dengan derajat masing-masing jumlah drajat masing-masing jumlah kuadrat yang tercakup

perhitungan *Adjusted Rsquare* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti Variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk mempersiapkan variasi dependen.

7. Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial) digunakan untuk mengetahui seberapa besar berpengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Patokan yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikansi yang dihasilkan dengan $\alpha = 0,05$ atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

- a. H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$
- b. H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

F. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional yang digunakan untuk mendukung dan memberi arah dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan Kerja (X) adalah hal-hal yang ada disekitar seorang pekerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja.
2. Prestasi karyawan (Y) yang diartikan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dalam waktu tertentu.

BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Rapid Niaga Internasional adalah salah satu perusahaan perdagangan dan pembudidayaan rumput laut. Proses pembudidayaan rumput laut ini dilaksanakan di beberapa daerah potensi di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara, melalui kerjasama beberapa pengumpul di daerah tersebut yang mengkoordinir petani-petani binaannya. Produk utama dari PT. Rapid Niaga Internasional adalah Rumput laut kering dari *Eucheuma Cottonii* dan *Eucheuma Spinosum*.

Pada awal berdirinya tahun 1974 perusahaan ini baru bertindak sebagai pengumpul dan melayani kebutuhan lokal, kemudian berkembang hingga pada tahun 1991 perusahaan ini mulai merambah pasar luar negeri yang telah mendapat izin perdagangan No: 503/0167/SIUPB-P/13/KPAP dan. Saat ini PT. Rapid Niaga Internasional telah melayani kebutuhan pasar rumput laut baik dalam negeri maupun luar negeri yang berhubungan dengan pembeli yang memiliki karakteristik permintaan yang berbeda-beda dari segi kualitas produk, harga, dan pelayanan.

Visi PT. Rapid Niaga Internasional adalah menjadikan pemasok rumput laut terbesar di Kawasan Timur Indonesia melalui perputaran penjualan yang cepat, sedangkan Misi perusahaan ini adalah meningkatkan kesejahteraan para pemegang saham dan orang-orang yang terlibat dalam perusahaan, melalui bidang usaha pembudidayaan

dan perdagangan rumput laut. Dengan luas bangunan gudang 1.200 m² dan luas bangunan kantor 200 m², dengan lebar 30m x 20m dan tinggi 6m.

B. Kegiatan Perusahaan

PT. Rapid Niaga Internasional adalah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan rumput laut. Untuk menjaga kualitas rumput laut yang diekspor ke negara Asia dan Eropa maka PT. Rapid Niaga Internasional melakukan budidaya rumput laut di bagian Bulukumba dan Jeneponto, tetapi karena permintaan yang begitu besar PT. Rapid Niaga Internasional juga melakukan pembelian dari Tual, Mamuju, Bau-Bau dan Pangkep. Rumput laut yang akan dibeli akan diperiksa oleh *Quality Control*. Apabila rumput laut memenuhi standar dan harga yang sudah ditentukan oleh PT. Rapid Niaga Internasional maka rumput laut akan dimasukkan di gudang.

Di dalam gudang, barang yang masuk dibagi atas dua yaitu di susun atau di curah. Barang yang disusun itu menjadi stok PT. Rapid Niaga Internasional, sedangkan barang yang di curah akan diproses untuk dibersihkan dari kotoran-kotoran kemudian di *packing* untuk siap di jual ke negara Asia dan Eropa.

C. Struktur Organisasi Perusahaan

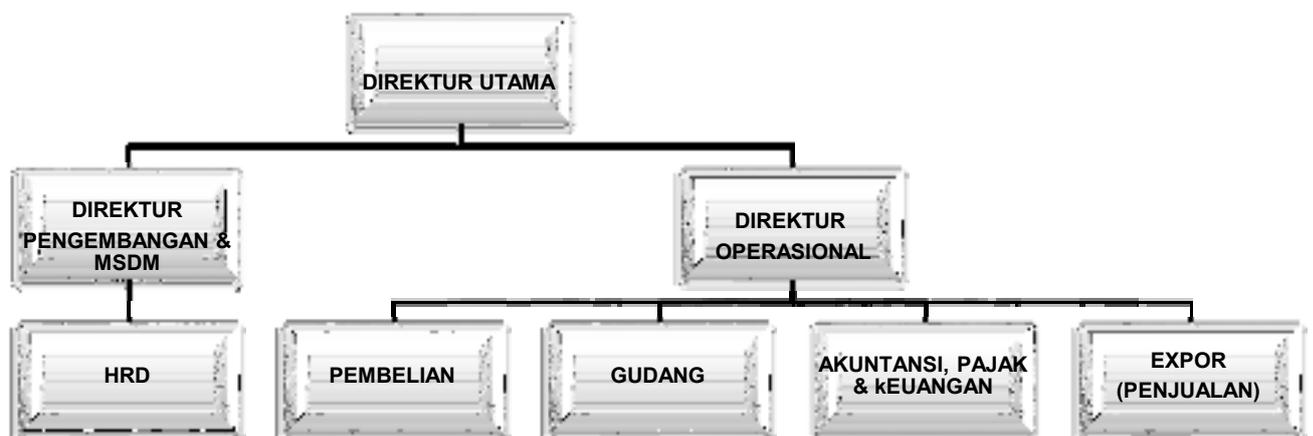
PT. Rapid Niaga Internasional memberdayakan beberapa karyawan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda-

beda, dengan tujuan agar setiap karyawan dapat mengetahui tugas yang harus dia kerjakan sehingga dapat berjalan dengan lancar dan dapat mencapai target yang di tetapkan oleh perusahaan.

Oleh karena itu PT. Rapid Niaga Internasional membuat struktur organisasi yang bisa menjadi pedoman dalam menjalankan kegiatan-kegiatan perusahaan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini disajikan struktur organisasi yang ada di perusahaan PT. Rapid Niaga Internasional

Sruktur Organisasi

PT. Rapid Niaga Internasional di Makassar



Sumber : PT. Rapid Niaga Internasional

Adapun tugas dan tanggung jawab dari setiap bagian yang ada di dalam struktur organisasi PT. Rapid Niaga Internasional adalah:

1. Direktur Utama: Direktur utama mempunyai tugas sebagai penanggung jawab umum yaitu mengawasi jalannya perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya, Direktur Utama dibantu oleh Direktur Pengembangan & MSDM dan Direktur Operasional.
2. Direktur Pengembangan & MSDM: Direktur pengembangan & MSDM mempunyai tugas dalam hal ketenagakerjaan yakni merencanakan atau menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, mengurus kepegawaian seperti penerimaan karyawan. didalam menjalankan tugas seorang Direktur pengembangan & MSDM dibantu oleh HRD (*Human Resource Development*).
3. Direktur Operasional: Tugas dari seorang Direktur Operasional yaitu bertanggung jawab dalam kegiatan operasional dibantu oleh bagian pembelian, gudang, akuntansi & keuangan dan ekspor.
4. Pembelian: Tugas dari bagian pembelian yaitu mencari dan membeli rumput laut dari daerah-daerah di indonesia khususnya di bagian sulawesi serta melihat kualitas rumput laut.
5. Gudang: Gudang mempunyai tugas yaitu mengawasi pelaksanaan kegiatan produksi, kontrol kualitas, mengawasi serta membuat laporan kerja harian buruh.
6. Akuntansi & Keuangan: Akuntansi & Keuangan mempunyai tugas yaitu mengatur administrasi keuangan perusahaan, menyusun laporan

keuangan, perpajakan dan membuat anggaran pengeluaran dan penghasilan bulan atau tahunan dan membayar gaji karyawan.

7. Ekspor (Penjualan): Bagian ekspor bertugas untuk mencari pembeli dan membuat dokumen penjualan dan mengatur pemuatan.
8. HRD (*Human Resource Development*): HRD mempunyai tugas yaitu mencari calon atau kandidat pegawai, buruh untuk memenuhi kebutuhan perusahaan, serta melatih dan mengawasi kinerja buruh.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Sebagai awal proses analisis dalam hasil penelitian ini, dilakukan analisis terhadap karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

1. Jenis Kelamin

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | % |
|----------------------|---------------|-------------|
| Laki – Laki | 12 | 40 |
| Perempuan | 18 | 60 |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber : Data Kuesioner 2019

Berdasarkan data di atas diperoleh data, dari 30 Responden pada PT. Rapid Niaga Internasional terdapat laki-laki sebanyak 40% atau 12 orang. Sedangkan perempuan sebanyak 60% atau 18 orang. Ini berarti responden perempuan lebih banyak dari pada responden laki-laki.

2. Berdasarkan Usia

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan usia

| Usia | Jumlah | % |
|---------------|---------------|-------------|
| 20 – 30 | 16 | 53,3 |
| 31 – 40 | 6 | 20 |
| 41 – 50 | 8 | 26,7 |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber : Data kuesiner 2019

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa responden yang banyak berusia 20 – 30 tahun yaitu 53.3% atau 16 orang, umur 31 – 40 sebanyak 20% atau 6 orang, dan umur 41 – 50 sebanyak 26,7% atau 8 orang.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Tingkat Pendidikan | Jumlah | % |
|---------------------------|---------------|-------------|
| SD | 8 | 26,7 |
| SMP | 3 | 10 |
| SMA | 1 | 3,3 |
| D3 | 9 | 30 |
| S1 | 8 | 26,7 |
| S2 | 1 | 3,3 |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber : Data Kuesioner 2019

Tabel di atas menunjukkan tingkat pendidikan dari 30 responden terdapat responden sebanyak 26.7% atau 8 orang berpendidikan SD, 10% atau 3 orang berpendidikan SMP, 3,3% atau 1 orang yang berpendidikan

SMA, 30% atau 9 orang yang berpendidikan D3, 26.7% atau 8 orang yang berpendidikan S1, dan 3.3% atau 1 orang yang berpendidikan S2.

4. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Lama Bekerja | Jumlah | % |
|---------------|-----------|-------------|
| 1 – 5 Tahun | 9 | 30 |
| 6 - 10 Tahun | 9 | 30 |
| 11 – 15 Tahun | 8 | 26,7 |
| 16 – 20 Tahun | 4 | 13,3 |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber : Data kuesioner 2019

Tabel di atas menunjukkan lama bekerja dari 30 responden yakni terdapat 30% atau 9 orang yang lama masa kerjanya 1-5 tahun, 30% atau 9 orang yang masa kerjanya 6-10 tahun, 26.7% atau 8 orang yang lama masa kerjanya 11-15 tahun, dan 13.3% atau 4 orang yang lama masa kerjanya 16-20 tahun.

B. Deskripsi Variabel

1. Lingkungan Kerja Fisik (X)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.5
Distribusi Jawaban Responden Mengenai lingkungan Kerja

| Item | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Total | |
|------|-----|------|------|------|------|------|-----|-----|-----|-----|-------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 6,0 | 20,0 | 16,0 | 53,3 | 8,0 | 26,7 | 0,0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 2 | 1,0 | 3,3 | 17,0 | 56,7 | 12,0 | 40,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 3 | 5,0 | 16,7 | 15,0 | 50,0 | 9,0 | 30,0 | 1,0 | 3,3 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 4 | 3,0 | 10,0 | 11,0 | 36,7 | 14,0 | 46,7 | 2,0 | 6,7 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 5 | 4,0 | 13,3 | 18,0 | 60,0 | 7,0 | 23,3 | 1,0 | 3,3 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 6 | 1,0 | 3,3 | 11,0 | 36,7 | 10,0 | 33,3 | 8,0 | 27 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 7 | 2,0 | 6,7 | 11,0 | 36,7 | 11,0 | 36,7 | 4,0 | 13 | 2 | 6,7 | 30 | 100 |

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 5.5 data yang diperoleh dari karyawan PT. Rapid Niaga Internasional, melalui kuesioner yang diukur dengan menggunakan 7 pernyataan dapat disimpulkan bahwa pernyataan mengenai lingkungan kerja yang paling banyak menjawab yaitu setuju (S). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. Rapid Niaga Internasional pada umumnya masih membutuhkan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Prestasi Kerja (Y)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Prestasi kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.6
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Prestasi Kerja

| Item | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Total | |
|------|------|------|------|------|------|------|-----|-----|-----|-----|-------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 7,0 | 23,3 | 12,0 | 40,0 | 11,0 | 36,7 | 0,0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 2 | 13,0 | 43,3 | 13,0 | 43,3 | 4,0 | 13,3 | 0,0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 3 | 9,0 | 30,0 | 12,0 | 40,0 | 7,0 | 23,3 | 2,0 | 6,7 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 4 | 12,0 | 40,0 | 12,0 | 40,0 | 6,0 | 20,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 5 | 3,0 | 10,0 | 7,0 | 23,3 | 14,0 | 46,7 | 5,0 | 17 | 1 | 3,3 | 30 | 100 |
| 6 | 11,0 | 36,7 | 10,0 | 33,3 | 7,0 | 23,3 | 2,0 | 6,7 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 7 | 6,0 | 20,0 | 8,0 | 26,7 | 8,0 | 26,7 | 5,0 | 17 | 3 | 10 | 30 | 100 |

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 5.6 data yang diperoleh dari karyawan PT. Rapid Niaga Internasional, melalui kuesioner yang diukur dengan menggunakan 7 pernyataan dapat disimpulkan bahwa pernyataan mengenai Prestasi kerja yang paling banyak menjawab yaitu setuju (S). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. Rapid Niaga Internasional belum memiliki prestasi kerja yang maksimal masih membutuhkan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas

Menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Untuk mencari nilai validitas di sebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Adapun syarat dalam uji validitas apabila r hitung $>$ r tabel maka item tersebut dinyatakan valid dengan signifikan

5%. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2012; 133) yang harus dipenuhi yaitu harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

- a) Jika $r \geq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan valid.
- b) Jika $r \leq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil pengujian dari validitas dari setiap variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.7
Uji Validitas Variabel

| Variabel | Indikator | Koefisien Korelasi r | Nilai r Tabel ($\alpha=95\%$) | Keterangan |
|----------------------|-----------|------------------------|-----------------------------------|------------|
| Lingkungan kerja (X) | S1 | 0.513 | 0.361 | Valid |
| | S2 | 0.472 | 0.361 | Valid |
| | S3 | 0.666 | 0.361 | Valid |
| | S4 | 0.373 | 0.361 | Valid |
| | S5 | 0.512 | 0.361 | Valid |
| | S6 | 0.670 | 0.361 | Valid |
| | S7 | 0.670 | 0.361 | Valid |
| Prestasi Kerja (Y) | S1 | 0.602 | 0.361 | Valid |
| | S2 | 0.510 | 0.361 | Valid |
| | S3 | 0.538 | 0.361 | Valid |
| | S4 | 0.579 | 0.361 | Valid |
| | S5 | 0.806 | 0.361 | Valid |
| | S6 | 0.575 | 0.361 | Valid |
| | S7 | 0.673 | 0.361 | Valid |

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga semua variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada r tabel (*cronbach alpha* >0.361). Ini merujuk pada pendapat (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2007; 42), "suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0.60 ". Hasil pengujian reliabilitas setiap variabel dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.8
Uji Reliabilitas Variabel

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------|------------------|------------|
| Lingkungan kerja | 0.629 | Reliabel |
| Prestasi kerja | 0.719 | Reliabel |

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* >0.361 , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dan kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal (dapat diandalkan).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau

regresi linear. Untuk melakukan uji linearitas digunakan program SPSS dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linear.
- 2) Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel X dengan variabel Y adalah tidak linear.

Tabel 5.9
Uji Linearitas variabel

| | | | Sum of | | Mean | | |
|------------------|------------------|-----------------------------|-----------|--------|--------|--------|-------|
| | | | Squares | df | Square | F | Sig. |
| prestasi kerja * | Between | (Combined) | 238.133 | 12 | 19.844 | 1.617 | .178 |
| | lingkungan kerja | Groups | Linearity | 64.936 | 1 | 64.936 | 5.290 |
| | | Deviation from Linearity | 173.197 | 11 | 15.745 | 1.283 | .312 |
| | | Within Groups | 208.667 | 17 | 12.275 | | |
| Total | | | 446.800 | 29 | | | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 22

Hasil uji Linearitas tersebut menunjukkan bahwa nilai probabilitas yakni $0.312 > 0.05$ maka hubungan antara variabel lingkungan kerja dan variabel prestasi kerja adalah linear.

b. Uji Normalitas

Menurut Danang Sunyoto (2016:92) menjelaskan uji normalitas sebagai berikut:

“Selain uji asumsi klasik multikolinieritas dan heteroskedastisitas, uji asumsi klasik yang lain adalah uji normalitas, di mana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel

terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali”.

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Test *Normality Kolmogorov-Smirnov*, menurut Singgih Santosa (2012:393) dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significanted), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Tabel 5.10
Uji Normalitas Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.62873359 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .143 |
| | Positive | .105 |
| | Negative | -.143 |
| Test Statistic | | .143 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .121 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil olah data SPSS 22

Hasil uji Normalitas tersebut menunjukkan bahwa nilai probabilitas yakni $0.121 > 0.05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.

4. Uji Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen.

Tabel 5.11
Uji Regresi Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14.415 | 5.716 | | 2.522 | .018 |
| | lingkungan kerja | .493 | .226 | .381 | 2.182 | .038 |

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas dapat di peroleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 14.415 + 0.493X$$

Persamaan tersebut, hasil persamaan regresi sederhana berarti bahwa :

- Nilai konstanta (a) persamaan diatas sebesar 14.415. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X) konstantann atau $X=0$, maka variabel Prestasi kerja (Y) sebesar 14.415.
- Variabel independen (lingkungan kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.493. hal ini berarti bahwa setiap terjadi perubahan atau

peningkatan lingkungan kerja pada PT. Rapid Niaga Internasional sebesar 1% maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar nilai pengalinya ($0.493 \times 1\% = 49,3\%$) dengan asumsi bahwa variabel independen dianggap konstan.

5. Uji Analisis Korelasi

Analisis korelasi Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Tabel 5.12
Analisis korelasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .381 ^a | .145 | .115 | 3.69296 |

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Tabel 5.13
Tingkat Hubungan Variabel

| Interpretasi Koefisien | Tingkat Hubungan |
|------------------------|------------------|
| 0,00 - 0,199 | Sangat Lemah |
| 0,20 - 0,399 | Lemah |
| 0,40 - 0,599 | Sedang |
| 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 0,80 - 1,00 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono (2013;250)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui nilai dari $R = 0.381$ yang artinya bahwa tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas X dengan

variabel Y yaitu **Lemah** yang berada pada interpretasi koefisien 0,20 - 0,399 pada skala likert.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan data tabel 4.13 dapat dilihat pula bahwa lingkungan kerja (X) memberikan pengaruh terhadap Prestasi kerja (Y) sebesar 0,145. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 14,5% dan sisanya 85,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Uji Hipotesis

Uji T digunakan untuk mengetahui sejauh mana satu variabel bebas secara individu dalam menerangkan variabel terikat. Derajat signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa satu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. **Rumus t_{tabel} , $dk = n - 2$ dengan tingkat kesalahan 0,05**

Tabel 5.14
Uji T
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 14.415 | 5.716 | | 2.522 | .018 |
| | lingkungan kerja | .493 | .226 | .381 | 2.182 | .038 |

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Tabel 5.15 menunjukkan nilai thitung = 2.182 > 2.048 t tabel berdasarkan analisis tersebut disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, kemudian pada tingkat signifikan atau kesalahan sebesar 5% atau 0.05 > dari tabel signifikan sebesar 0.038. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif, signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Rapid Niaga Internasional sehingga hipotesisnya diterima.

C. Pembahasan

Hasil persamaan regresi sederhana diperoleh $Y = 14.415 + 0.493X$. persamaan ini dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 14.415 menunjukkan bahwa apabila Lingkungan kerja (X) pada perusahaan tanpa dipengaruhi oleh variabel lain, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 14.415. Nilai korelasi atau hubungan (r) yaitu sebesar 0.381 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut Koefisien Determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Koefisien determinasi (r^2) sebesar 0.145 mengandung pengertian bahwa pengaruh Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 14,5% dan sisanya 84,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan memperhatikan kedua hasil analisis tersebut, maka hipotesis yang menyatakan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Rapid Niaga Internasional diterima atau terbukti.

BAB VI PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dimana t hitung lebih besar daripada t tabel.
2. Lingkungan kerja memberikan korelasi yang cukup kuat terhadap prestasi kerja karyawan.

B. Saran

1. Sebaiknya pemimpin PT. Rapid Niaga Internasional lebih memperbaiki lingkungan kerja karyawan agar prestasi kerja karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*. Jurnal Manajemen.
- Azikin, S. S. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*. Jurnal Paradigma.
- Dinata Cicit Dwi Eka (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember*. Skripsi. Dipublikasi.
- Hendri, Edduar. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asuranasi Wahana Tata Cabang Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, (Online), Vol. 9, No.3, (<http://www.univpgri-palembang.ac.id>, diakses pada 3 November 2015).
- Judas, A. (2013). *Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi.
- Nitisemito, Alex, *Manajemen peronalia*. Erlangga, Jakarta: 1992.
- Noor, M. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai* . Jurnal Paradigma.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nurmalasari, Latifa (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Ketapang*.
- Ratrika Zashya Nanda (2016). *Lingkungan Kerja Sebagai Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bayurekhsa Makassar*.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produksi*. Bandung: Mandar Maju.
- (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT. Efika Aditama
- Silalahi, B. P. (2014). *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. Jurnal Bisnis.

- Sugiono. (2015). *Statiska Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta. Bandung
- Sunyoto, Danang (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group:Jakarta, 2012.
- Utami, H. S. (2013). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian*. Jurnal Paradigma.
- Wenten, w. (2013). *Pengaruh insetif finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada hotel prawita di Kuta Kabupaten Badung Bali* . Widyasrama.
- Widianingrum Ayu, Indi Djastusi (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Nonfisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional IV Semarang)*.