

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA  
NON-FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus di KUD Tani Subur, Desa Pangkalan Tiga, Pangkalan Lada,  
Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah)**

**Deni Susanto<sup>1</sup>, Danang Manumono<sup>2</sup>, Arum Ambarsari<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap semangat kerja karyawan, 2) untuk mengetahui faktor yang paling signifikan mempengaruhi semangat kerja karyawan KUD Tani Subur. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif yaitu metode yang didasarkan pada pemecahan aktual yang ada pada masa sekarang. Metode penentuan sampel menggunakan metode sensus yang selanjutnya akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor. Penentuan lokasi pada penelitian ini yaitu di KUD Tani Subur, Desa pangkalan tiga, kecamatan Pangkalan Lada, Kabupaten Kotawaringin Barat, Provinsi Kalimantan Tengah. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa: 1) lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. 2) lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan: 1) rata-rata kinerja karyawan berada pada kategori tinggi, 2) Rata-rata lingkungan kerja fisik berada pada kategori sedang, 3) Rata-rata lingkungan kerja non-fisik berada pada kategori tinggi

**Kata Kunci** : Semangat, Kerja, Karyawan

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya

Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing. Lucky dalam Nursasonko, 2013).

Dengan demikian pemeliharaan tenaga kerja mutlak diperlukan baik moral maupun fisik, dengan adanya lingkungan kerja yang baik, yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan sendirinya karyawan akan menyadari tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Hal ini dapat digunakan sebagai faktor untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat berguna untuk mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada perusahaan, sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan. Tujuan utama suatu perusahaan adalah mencapai keuntungan yang, keuntungan ini akan tercapai bila adanya produktifitas kerja yang tinggi. Sedangkan hal tersebut akan tercapai apabila adanya kegairahan kerja dari karyawan dalam bekerja. Untuk itu diperlukan adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja bagi karyawan akan mempunyai dampak yang tidak kecil bagi jalannya operasi perusahaan karena secara langsung dapat mempengaruhi kegairahan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja,.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Wahyuningtiyas, (2013).

Berikut ini beberapa contoh lingkungan kerja yang tidak menguntungkan bagi karyawan di perkebunan kelapa sawit antara lain:

1. Jarak antar kantor yang berjauhan menyulitkan akses dari kantor satu ke kantor yang lainnya.
2. Belum adanya lapangan olahraga untuk sekedar refreking dan menghilangkan kepenataan setelah seharian bekerja.
3. Kondisi jalan berupa tanah liat dan belum dilapisi material lainnya seperti batu kerikil dan karnel sehingga mudah berlubang dan terlalu becek saat hujan.
4. Penentuan lokasi perumahan yang tidak tepat bagi karyawan. Biasanya di tempatkan jauh dari tempat-tempat yang formal di dalam kebun seperti, kantor, warung sembako, puskesmas, lapangan olahraga dll.
5. Pembuangan limbah sawit pada area yang tidak tepat sehingga mengganggu penciuman karyawan.

Pada umumnya pegawai cenderung lebih senang dengan adanya kondisilingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga efektifitas kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian penting bagi pimpinan perusahaan untuk memperhatikan hal ini sebagai salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya. Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material bukanlah satu-satunya faktor penentu yang dapat membuat pegawai bersemangat dalam bekerja. Dalam menciptakan kenyamanan kerja kondisi lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan maupun karyawannya

sendiri dari segi kebersihan, suhu udara dalam ruangan kerja, penerangan yang dapat masuk ruangan kerja dan suara yang dapat mengganggu pendengaran sehingga dapat mengurangi konsentrasi dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

Dari uraian di atas maka akan dilakukan penelitian terhadap semangat kerja dimana faktor lingkungan kerja dimungkinkan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metodologi Dasar**

Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu suatu penelitian yang memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang. Data mula-mula dikumpulkan, disusun, dijelaskan kemudian dianalisa.

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor, Ferdinand dalam Wahyuningtyas, (2013).

### **Metode Studi Kasus**

Penentuan lokasi pada penelitian ini yaitu di KUD Tani Subur yang terletak di Desa Pangkalan Tiga, Kecamatan Pangkalan Lada, Kabupaten Kotawaringin Barat, Provinsi Kalimantan Tengah.

### **Metode Penentuan Sampel**

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Dalam menentukan sampel diperlukan suatu metode pengambilan sampel

yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel merupakan seluruh populasi.

### **Jenis Data Yang Diambil**

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data sebagai berikut:

#### a) Data Primer

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiono, 2008). Data primer yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner.

#### b) Data Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui pihak lain atau melalui dokumen (elektronik maupun cetak) (Sugiono, 2008).

### **Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel**

Untuk memudahkan dalam pengukuran dan pengumpulan data, maka perlu diberi definisi pada setiap variabel. Adapun definisi variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang dapat dirasakan oleh karyawan secara langsung.
  - a. Tata ruang  
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga

dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

b. Suhu udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigendalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c. Kebersihan

Kebersihan kantor merupakan keadaan dimana tempat kerja terbebas dari debu dan sampah berserakan dan bau tidak sedap yang akhirnya dapat mengganggu kinerja karyawan. Kebersihan kantor harus tetap terjaga dan perlu peningkatan demi kenyamanan para pekerjanya.

d. Pencahayaan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

e. Suara bising

Suara bising merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh pekerja karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

2. Lingkungan kerja non-fisik merupakan suatu keadaan yang bersifat psikis yang terdapat di dalam maupun di luar koperasi.

a. Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu tindakan atasan untuk melihat, menilai dan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dilakukan bertujuan untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan tanggung jawab dalam bekerja dan mengurangi terjadinya ketidakseriusan karyawan dalam mengerjakan tugas tugas perusahaan.

b. Hubungan antar karyawan

Hubungan karyawan dalam perusahaan sangat di perlukan agar tercipta kekompakan karyawan dalam bekerja dan tidak terjadi selisih paham antar karyawan. Hubungan baik karyawan akan menentukan berjalanya suatu aktifitas pekerjaan kearah yang lebih baik.

c. Solidaritas

Solidaritas merupakan suatu wujud kepedulian antar individu atau kelompok yang didasarkan

pada kesamaan moral. Dengan adanya solidaritas maka karyawan akan merasa diperhatikan oleh rekan kerja sehingga tercipta rasa persaudaraan antar karyawan.

d. Interaksi

Interaksi merupakan hubungan timbal balik antara individu atau kelompok melalui suatu komunikasi. Interaksi dapat mempengaruhi sifat dan sikap individu yang terlibat.

e. Budaya lingkungan kebun

Budaya lingkungan kebun mencakup seluruh aktifitas, kesenian dan hukum adat masyarakat sekitar kebun. Budaya lingkungan dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan individu untuk berada pada suatu daerah tertentu. Setiap individu harus mampu beradaptasi dan memiliki rasa nasionalis agar mampu menerima perbedaan budaya, bahasa dan hukum adat, sehingga terjadi kecocokan antar individu dengan budaya masyarakat lingkungan kebun

3. Kinerja karyawan adalah tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tugas karyawan.

a. Loyalitas

Loyalitas merupakan suatu sifat individu dimana individu yang terkait memiliki rasa peduli, memiliki dan tanggung jawab terhadap perusahaan yang ditempati. Loyalitas dapat dibuktikan dari rasa peduli karyawan terhadap perusahaan, keinginan berkarir karyawan di perusahaan, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.

b. Kerja sama

Dalam suatu perusahaan, instansi dan organisasi kerjasama antar individu sangat diperlukan. Kerjasama yang baik dan tidak menyimpang tentunya akan meningkatkan produksi perusahaan. Dengan adanya kerjasama maka target-target perusahaan akan terpenuhi dimana dalam satu bidang pekerjaan yang sulit dikerjakan akan segera selesai karena adanya kerjasama. Kerjasama juga dapat dilakukan dengan pemberian solusi dan masukan terhadap pekerjaan yang dianggap sulit.

c. Kuantitas

Kuantitas merupakan seberapa besar hasil yang dapat dipenuhi karyawan terhadap target perusahaan. Kuantitas dapat diukur dari kemampuan karyawan dan semangat kerja karyawan. Kuantitas tiap individu atau karyawan tentu berbeda karena kemampuan masing-masing karyawan. Namun demikian kuantitas dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pemberian motivasi material maupun non material.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran individu atau karyawan terhadap kewajibannya dalam mengerjakan pekerjaan. Tanggung jawab dapat dilihat dari dua sisi yaitu berdasarkan kepentingan pribadi dan berdasarkan kepentingan perusahaan. Dalam suatu bidang pekerjaan, karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab.

Berjalanya suatu aktifitas pekerjaan yang baik, pihak perusahaan harus mengamati dan mampu menempatkan karyawan dalam bidang pekerjaan yang tepat, artinya karyawan bersedia dan mampu bertanggung jawab dalam bidang pekerjaan yang diberikan.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang tepat, dengan mempertimbangkan penggunaannya berdasarkan jenis data dan sumbernya. Data yang obyektif dan relevan dengan pokok permasalahan penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuisioner dan wawancara untuk memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti menemui responden secara langsung, tentunya sesuai dengan peraturan dan tidak mengganggu kelangsungan proses kerja diperusahaan. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiono, 2008).

2. Wawancara

Yang dimaksud dengan wawancara menurut Nazir (1988) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara penanya atau pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara).

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara untuk mencari data pegawai, hal-hal atau variabel yang berbentuk catatan, buku, surat kabar, majalah, notulen, ledger, prasasti, agenda. Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data tentang gambaran umum lokasi penelitian.

### **Metode Analisa Data**

1. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan indikator variabel yang diukur menggunakan metode analisis deskriptif dengan bantuan *Tabulating*, dengan cara mendeskripsikan dan menganalisa secara jelas dan cermat berdasarkan data-data yang diperoleh selama penelitian.

Proses ini melalui beberapa tahapan, yaitu :

- a. *Scoring*

Dalam penelitian ini urutan pemberian skor adalah sebagai berikut :

ya	= Skor 3
kadang-kadang	= Skor 2
tidak	= Skor 1

- b. Tabulasi

Pengelompokan atas data jawaban dengan benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna. Berdasarkan hasil tabel tersebut hasil disepakati untuk membuat data tabel agar mendapatkan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

- c. Deskripsi variabel

Deskripsi variable digunakan untuk menguraikan penilaian karyawan KUD Tani Subur terhadap

variabel-variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini. Penjabaran data dilakukan dengan memberikan skor pada data mentah yang diperoleh melalui kuisioner. Dengan skor tersebut akan diperoleh angka-angka yang dapat membantu dalam memberikan gambaran terhadap keadaan dan kondisi variabel-variabel yang akan diteliti. Untuk mengetahui penilaian karyawan baik atau tidak baik digunakan rata-rata skor yang dibagi menjadi 3 klasifikasi dari skala 1 yang terendah sampai skala 3 yang tertinggi, Umar

(dalam Sugiono, 2008), dengan jarak interval menggunakan rumus sebagai berikut.

$$RS = \frac{m1 - m2}{n} \dots$$

$$RS = \frac{3 - 1}{3} = 0,66$$

Keterangan:

- m1 = skor terendah
- m2 = skor tertinggi
- n = kategori

Dari nilai interval yang di peroleh, maka dapat diketahui distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 01. Distribusi frekuensi deskripsi variabel

Kategori	Frekuensi
Tertinggi	2,33 – 3
Sedang	1,67 – 2,32
Rendah	1 – 1,66

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan, persamaan matematis analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

X1 = lingkungan kerja Fisik

X2 = Lingkungan Kerja nonfisik

Analisis regresi linier berganda meliputi uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk melihat sumbangan efektif lingkungan kerja

dan kepuasan kompensasi dalam menjelaskan kinerja karyawan, uji t untuk melihat pengaruh secara parsial lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan uji F bertujuan melihat pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### 1. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), dan kepuasan kompensasi (X<sub>2</sub>) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel

independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R2* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2009). Untuk variabel bebas lebih dari dua menggunakan *Adjusted R2*, Santoso (dalam Wahyuningtias, 2013:39).

## 2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variable independen

secara bersama-sama dapat mempengaruhi variable dependen. Hipotesis yang digunakan dalam Uji F adalah sebagai berikut:

$$H_0: b_1 = b_2 = 0$$

$$H_a : b_i \neq 0$$

Statistik yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{ESS/k-1}{RSS/n-1}$$

Dimana : ESS = Jumlah kuadrat regresi

RSS = Jumlah kuadrat sisa

n = jumlah sampel

k = jumlah variable independen

kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

$F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka

$H_0$  diterima

## 3. Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut Ghozali (dalam Wahyuningtias, 2009) :

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.



- Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel dan nilai signifikansi  $>$  tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana  $t$  tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu  $df = N-k-1$ .

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Identitas Responden**

a. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Umur

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu serta dapat menggambarkan stamina dan fisik seseorang dalam bekerja.

Tabel 03. Karakteristik karyawan berdasarkan umur

Umur (th)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
27-35	3	30
36-44	2	20
45-53	5	50
Jumlah	10	100

Sumber; Analisis data primer, 2015

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk umur responden terbanyak adalah umur 45-52 atau 45,45% sebanyak 5 responden, diikuti dengan umur 36-44 atau 27,30% dan umur 27-35 atau 27,30% dengan jumlah yang sama yaitu 3. Dari segi umur menunjukkan bahwa karyawan KUD Tani Subur memiliki kematangan, loyalitas dan pengalaman kerja yang baik serta semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

b. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin tinggi pendidikannya maka karyawan akan memiliki kinerja yang relatif lebih baik.

Tabel 04. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMP	2	20
SMA	6	60
S1	2	20
Jumlah	10	100

Sumber: Analisis data primer, 2015

Dari data tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan di KUD Tani Subur sebagian besar adalah tamatan SMA dengan jumlah 5 karyawan dan yang memiliki gelar S1 sejumlah 4 karyawan. Sedangkan karyawan dengan tingkat pendidikan paling rendah adalah berjumlah 2 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di KUD tani subur memiliki tingkat pendidikan, pengetahuan,

wawasan dan kualitas yang baik dalam mengelola koperasi.

c. **Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama kerja**

Masa kerja dapat dihubungkan dengan pengalaman dan pemahaman yang lebih baik terhadap pekerjaan dalam bidang masing-masing. Data mengenai responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 05. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja (th)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
4 – 8	6	60
9 – 12	4	40
Jumlah	11	100

Sumber: Analisis data primer, 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan KUD Tani Subur yang memiliki lama kerja tertinggi adalah 9-14 tahun dengan jumlah 5 orang, 3-8 tahun berjumlah 4 orang dan 15-19 tahun berjumlah 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa KUD Tani Subur memiliki tenaga

kerja yang berpengalaman dalam bidang masing-masing untuk mengelola koperasi dan kebun plasma serta loyalitas yang tinggi terhadap koperasi.

**Hasil Analisis**

**1. Variabel kinerja karyawan**

Tabel 06. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	jml soal	sampel										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Loyalitas	7	3	2,86	2,57	2,86	2,71	2,71	3	2,43	2,43	2,43	2,70
Kerjasama	7	3	3	2,71	3	2,43	2,57	3	2,57	2,71	2,57	2,76
Kuantitas	7	2,57	3	2,43	2,43	2,57	2,57	2,43	2,86	2,71	2,57	2,61
tg.jawab	7	2	2,14	1,86	2	2,29	2,29	2,86	2	2,43	2,71	2,26
pengetahuan	7	2,57	2,57	2,14	2,57	2,14	2,43	2,43	1,86	2,43	2,29	2,34
rerata		2,63	2,71	2,34	2,57	2,43	2,51	2,74	2,34	2,54	2,51	2,53

Sumber: Analisis data primer, 2015

Dari tabel di atas dapat di ketahui bahwa kinerja karyawan yang bernilai 2,53 berada pada kategori tertinggi (2,33 – 3). Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja karyawan KUD Tani Subur sudah baik berdasarkan 5 item yang diuji

yaitu loyalitas, kerja sama, kuantitas, tanggun jawab dan pengetahuan.

a. **Loyalitas**

Pada pengujian indikator loyalitas atau kesetiaan diperoleh nilai rata-rata 2,70 berada pada kategori tinggi (2,33 – 3),

dengan demikian menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan sangat baik.

b. Kerjasama

Pada pengujian indikator kerjasama diperoleh nilai rata-rata 2,76 berada pada kategori tinggi (2,33 – 3), dengan demikian menunjukkan bahwa kerjasama yang terjalin antar karyawan sudah sangat baik.

c. Kuantitas

Pada pengujian indikator kuantitas diperoleh nilai rata-rata 2,61 berada pada kategori tinggi (2,33 – 3), dengan demikian menunjukkan bahwa kuantitas karyawan sudah cukup baik.

d. Tanggung jawab

Pengujian pada indikator tanggung jawab diperoleh nilai rata-rata 2,26 berada pada

kategori sedang (1,67 – 2,32), dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan memiliki tanggung jawab yang kurang baik. Hal tersebut disebabkan karena sebagian besar responden merasa tanggung jawab yang diberikan terlalu berat daripada tanggung jawab atasan sehingga karyawan sering mengabaikan pekerjaan.

e. Pengetahuan

Pengujian terhadap indikator pengetahuan diperoleh nilai rata-rata 2,34 berada pada kategori tinggi (2,33 – 3), dengan demikian dapat diketahui bahwa tingkat pengetahuan karyawan sudah cukup baik.

**2. Variabel lingkungan kerja fisik.**

Tabel 07. Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik

indikator	jmlh soal	sampel										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
dekorasi	7	2,14	2,14	2,14	2,14	1,86	2,14	2	1,86	2,14	2,43	2,06
Suhu udara	7	2,29	2,14	2,43	2,43	2,29	2,57	1,86	2,14	2,57	2,29	2,30
kebersihan	7	2,57	2,86	2,57	2,57	2,86	2,29	2,14	2,86	3	2,86	2,63
pencahayaan	7	2	1,86	1	1,71	2	1,86	1,57	1,57	1,57	2,14	1,68
Suara bising	7	2,43	2	2	1,71	2,43	1,71	1,43	1,71	2	2,29	1,94
rerata		2,29	2,20	2,03	2,11	2,29	2,11	1,80	2,03	2,26	2,40	2,15

Sumber: Analisis data primer, 2015

Dari tabel di atas dapat di ketahui bahwa lingkungan kerja fisik yang bernilai 2,15 berada pada kategori sedang dengan nilai frekuensi 1,67 – 2,32. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Lingkungan kerja fisik yang diterapkan di KUD Tani Subur belum sepenuhnya memadai atau belum memenuhi standar yang diinginkan karyawan berdasarkan 5 item yang diuji yaitu dekorasi, suhu udara, kebersihan, pencahayaan dan suara.

a. Dekorasi

Pengujian pada indikator kerjasama diperoleh nilai rata-rata 2,06 berada pada kategori sedang (1,67 – 2,32), dengan

demikian dapat diketahui bahwa dekorasi di dalam ruangan kantor sudah baik namun perlu peningkatan fasilitas seperti meja yang lebih lebar, papan mading dan warna cat yang lebih terang.

b. Suhu udara

Pengujian pada indikator suhu udara diperoleh nilai rata-rata 2,30 berada pada kategori sedang (1,67 – 2,32), dengan demikian dapat diketahui bahwa suhu udara di dalam kantor sudah baik namun perlu peningkatan fasilitas seperti kipas anginm AC, lubang ventilasi dan jendela ruangan.

c. Kebersihan

Pengujian pada indikator kebersihan diperoleh nilai rata-rata 2,63 berada pada kategori tinggi (2,32 – 3), dengan demikian dapat diketahui bahwa kebersihan ruangan kantor sudah sangat baik, namun demikian harus ada penambahan kotak sampah pada masing-masing ruang kerja.

d. **Pencahayaan**

Pengujian pada indikator pencahayaan diperoleh nilai rata-rata 1,68 berada pada kategori sedang (1,67 – 2,32), dengan demikian dapat diketahui bahwa

pencahayaan di dalam ruangan kantor belum terlalu baik. Dari hasil tersebut maka sistem pencahayaan pada kantor harus ditingkatkan khususnya penambahan jendela kaca.

e. **Suara bising**

Pengujian pada indikator suara bising diperoleh nilai rata-rata 1,94 berada pada kategori sedang (1,67 – 2,32), dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan memiliki tanggung jawab yang kurang baik.

**3. Variabel Lingkungan kerja non-fisik**

Tabel 08. Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

indikator	Jmlh soal	Sampel										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
pengawasan	7	2,71	2,71	2,57	2,57	2,57	2,57	2,71	2,57	2,43	2,43	2,60
Hub.karyawan	7	2,86	3	2,14	3	2,43	2,14	3	2,29	2,71	2,57	2,62
solidaritas	7	2,29	2,71	2,43	2,43	2,71	2,57	2,43	2,86	2,71	2,57	2,57
interaksi	7	2	2,71	2,43	2,14	2,71	2,43	2,71	2,29	2,29	2,71	2,41
Budaya kebun	7	1,86	2,71	2,14	2,57	2,14	2	2,29	2,29	2,29	2,29	2,25
rerata		2,34	2,77	2,34	2,54	2,51	2,34	2,63	2,46	2,49	2,51	2,49

Sumber: Analisis data primer, 2015

Dari tabel di atas dapat di ketahui bahwa lingkungan kerja fisik yang bernilai 2,45 berada pada kategori tertinggi dengan nilai frekuensi 2,33 – 3. Dengan demikian dapat diketahu bahwa Lingkungan kerja non-fisik yang diterapkan di KUD Tani Subur sudah baik yang diuji melauai 5 item yaitu pengawasan, hubungan antar karyawan, solidaritas, interaksi dan budaya lingkungan kebun.

a. **Pengawasan**

Pengujian pada indikator pengawasan diperoleh nilai rata-rata 2,60 berada pada kategori tinggi (2,33 – 3), dengan demikian dapat diketahui bahwa pengasan yang diterapkan di koperasi sudah baik, namun demikian berdampak pada kenyamanan karyawan dalam bekerja.

b. **Hubungan antar karyawan**

Pengujian pada indikator hubungan antar karyawan diperoleh nilai rata-rata 2,62 berada pada kategori tinggi (2,33 – 3), dengan demikian dapat diketahui bahwa hubungan antar karyawan koperasi sudah terjalin dengan baik.

c. **Solidaritas**

Pengujian pada indikator solidaritas diperoleh nilai rata-rata 2,57 berada pada kategori tinggi (2,33 – 3), dengan demikian dapat diketahui bahwa solidaritas atau rasa peduli karyan koperasi sudah baik.

d. **Interaksi**

Pengujian pada indikator interaksi diperoleh nilai rata-rata 2,41 berada pada kategori tinggi (2,33 – 3), dengan demikian dapat diketahui bahwa interaksi yang terjadi antar karyawan

dengan karyawan dan karyawan dengan atasan sudah berjalan dengan baik.

e. Budaya lingkungan kebun

Pengujian pada indikator budaya lingkungan kebun diperoleh nilai rata-rata 2,25 berada pada kategori sedang (1,67 – 2,32), dengan demikian dapat diketahui bahwa budaya lingkungan kebun sudah baik.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk mengukur dan menguji pengaruh variabel dependen lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap variabel kinerja karyawan maka dilakukan pengolahan

data melalui persamaan analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS16.

1. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai  $R^2$  yang mendekati angka 1 (satu) berarti variabel-variabel independen mampu menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (ghozali, 2009). Hasil Perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 09. Hasil Koefisien determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the estimate
1	.759 <sup>a</sup>	.576	.455	3.568

a, Predictors: (Constant), Lingkungan kerja nonfisik, lingkungan kerja fisik

Sumber: Output SPSS, 2015

Berdasarkan output spss dapat diketahui bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai R square ( $R^2$ ) sebesar 0,576 yang mengindikasikan bahwa sebesar 57,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik secara signifikan. Sedangkan sisanya sebesar 42,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terangkum dalam penelitian ini.

2. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan uji t maka akan diperoleh variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data dari kedua variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil uji t  
Coefficients<sup>a</sup> Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
	B	Std.	Beta		

		Error			
(Constant)	45.075	22.107		2.039	.08 1
Lingkungan kerja fisik	-.188	.201	.234	-.937	.38 0
Lingkungan kerja non fisik	.645	.211	.764	3.055	.01 8

Sumber: Output SPSS, 2015

a. Uji t Lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y):

$$t_{hitung} 0,937 < t_{tabel} 2,365,$$

$$Sig\ 0,380 > \alpha = 0,05.$$

Maka H0 diterima dan H1 ditolak yang artinya lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan yang artinya besar kecilnya perubahan nilai pada lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui hasil tanggapan karyawan pada deskripsi variabel dengan nilai rata-rata 2,15 berada pada kategori sedang (1,67 – 2,32) atau dapat diartikan pada pengisian questioner bahwa rata-rata karyawan memilih jawaban B (kadang-kadang) terhadap 5 indikator yang diuji. Penjelasan indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- Tata ruang dan dekorasi

Pada indikator ini diuji melalui pernyataan-pernyataan yang meliputi ukuran ruangan, warna cat ruangan, penerangan, pajangan di dinding dan ukuran meja kerja. Karyawan masih mampu bekerja dengan baik pada kondisi tata ruang apa adanya dan tidak dipermasalahakan.

- Suhu udara

Pada indikator ini diuji melalui pernyataan-pernyataan yang meliputi suhu udara panas, suhu udara dingin, penggunaan kipas angin dan penggunaan AC. Karyawan masih mampu bekerja dengan baik karena

karyawan mampu menyesuaikan diri pada suhu udara panas atau dingin dengan memanfaatkan fasilitas seadanya.

- Kebersihan

Pada indikator ini diuji melalui pernyataan-pernyataan yang meliputi ruangan berdebu, penambahan kotak sampah, menjaga kebersihan kantor dan pengharum ruangan. Karyawan dapat bekerja dengan baik pada kondisi ruangan yang bersih atau tidak terlalu bersih dan karyawan sudah terbiasa bekerja pada ruangan yang tidak terlalu bersih.

- Pencahayaan

Pada indikator ini diuji melalui pernyataan-pernyataan yang meliputi penggunaan lampu, warna lampu, gangguan sinar matahari, dan ruangan gelap. Dari hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa kondisi pencahayaan dianggap tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan mampu bekerja dengan baik dalam kondisi pencahayaan redup ataupun terang.

- Suara

Pada indikator ini diuji melalui pernyataan-pernyataan yang meliputi suara kendaraan, suara berisik karyawan, suara music dan suara aktifitas pembangunan. Faktor suara bising dianggap tidak mempengaruhi karyawan dalam bekerja karena karyawan mampu bekerja dengan baik dan konsentrasi dalam kondisi suara yang berisik, selain itu karyawan bisa memutar musik favorit menggunakan

headset ketika didalam ruangan sangat berisik dan gaduh.

b. Uji t Lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan.

$$t_{hitung} 3.055 > t_{tabel} 2,363$$

$$\text{Sig. } 0,018 < \alpha = 0,05$$

Maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya lingkungan kerja non-fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan yang artinya jika ada peningkatan lingkungan kerja non-fisik sebesar 1 level maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 3.055.

Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui hasil tanggapan karyawan pada deskripsi variabel dengan nilai rata-rata 2,49 berada pada kategori tinggi (2,33 - 3) atau dapat diartikan pada pengisian questioner bahwa rata-rata karyawan memilih jawaban A ( Ya ) terhadap 5 indikator yang diuji. Penjelasan pengaruh indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- Pengawasan

Pada indikator ini diuji melalui pernyataan yang meliputi pengawasan atasan terhadap bawahannya. Pada pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil yang menyatakan bahwa karyawan merasa terganggu dan tidak nyaman terhadap pengawasan yang ketat sehingga karyawan termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaan. Pada pernyataan lain menunjukkan bahwa karyawan sering mengabaikan pekerjaan ketika tidak diawasi atasan seperti mengobrol dengan rekan kerja yang lain. Dari pernyataan karyawan yang telah dirangkum maka dapat dijelaskan bahwa pengawasan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Hubungan antar karyawan

Pada indikator ini telah diuji melalui pernyataan yang meliputi hubungan baik

antar karyawan, kesamaan sifat dan hobi, perbedaan bahasa, tukar pendapat dan keterbukaan terhadap rekan kerja dan atasan. Pada pernyataan karyawan diketahui bahwa karyawan menerima baik saran dari atasan. Karyawan sangat tidak menyukai hubungan karyawan tertentu yang bersifat rasis atau berdasarkan kesamaan suku budaya tertentu sehingga merasa terasingkan. Karyawan merasa betah bekerja di koperasi karena memiliki banyak kesamaan terhadap rekan kerja sehingga banyak hal yang bisa dilakukan sesama karyawan. Apabila hubungan antar karyawan tidak berlangsung dengan baik dampaknya adalah terjadi sifat individual terhadap masing-masing karyawan, saling menjatuhkan sesama rekan kerja, pekerjaan didalam kantor tidak berjalan secara harmonis. Maka dari itu hubungan antar karyawan harus diterapkan dengan sungguh-sungguh.

- Solidaritas

Pada indikator ini telah diuji melalui pernyataan yang meliputi solidaritas sesama karyawan, menggalang dana terhadap bencana alam, santunan, menyumbang pembangunan musola. Solidaritas sangat dibutuhkan pada diri setiap karyawan karena berhubungan dengan keharmonisan hubungan baik dengan sesama rekan kerja, atasan dan masyarakat sekitar koperasi. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil tanggapan karyawan dan masyarakat sekitar dimana masyarakat sangat mengapresiasi terhadap sumbangan pembangunan desa dan penggalangan dana terhadap bencana alam yang dilakukan oleh karyawan koperasi. Memberikan santunan kepada rekan kerja yang mengalami musibah dapat menimbulkan dampak baik dimana karyawan tersebut merasa diperhatikan dan dipedulikan oleh rekan kerja.

- Interaksi

Pada indikator ini telah diuji melalui pernyataan yang meliputi kritik dan saran, hubungan baik dengan masyarakat, duplikasi dan berbagi pengalaman kerja. Interaksi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat merubah sifat dan sikap karyawan yang berada dalam suatu interaksi. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil pernyataan karyawan antara lain, melalui kritik dan saran karyawan mampu memperbaiki kinerja dan dapat saling mengoreksi satu sama lain, Gaya kepemimpinan seorang atasan dapat merubah gaya bekerja bawahan, rekan kerja yang humoris dapat menghibur rekan kerja lain. Indikator interaksi merupakan faktor yang sangat penting yang harus tetap terjalin di dalam kantor ataupun masyarakat.

- Budaya lingkungan kebun

Pada indikator ini telah diuji melalui pernyataan yang meliputi penggunaan bahasa tertentu, upacara adat, kesenian daerah dan hukum adat. Pada indikator ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menimbulkan rasa senang atau terhibur terhadap kesenian serta menimbulkan rasa nyaman berada didalam masyarakat sekitar koperasi. Pernyataan karyawan terhadap kesenian yaitu karyawan sangat senang untuk melihat pertunjukkan kesenian daerah dimana dapat menghibur dan mengurangi stress karyawan, sedangkan karyawan sangat takut terhadap upacara adat dayak (tiwah) karena isu yang beredar di masyarakat bahwa upacara adat dayak membutuhkan tumbal manusia. Untuk penggunaan bahasa tertentu menurut karyawan yaitu berdampak positif dimana karyawan dapat mengetahui atau berucap bahasa lain dengan syarat adanya interaksi yang baik dan tidak bersifat rasisme.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil yang telah dibahas pada bab V, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Rata-rata kinerja karyawan KUD Tani Subur berada pada kategori tinggi yang artinya kinerja karyawan sudah baik dimana indikator loyalitas, kerjasama, kuantitas dan pengetahuan berada pada kategori tinggi. Sedangkan tanggung jawab berada pada kategori sedang.
- b. Rata-rata lingkungan kerja fisik berada pada kategori sedang yang artinya lingkungan kerja fisik sudah baik dan memenuhi kebutuhan karyawan namun perlu ditingkatkan. Indikator yang di uji menunjukkan kondisi tata ruang, suhu udara, pencahayaan dan suara bising berada pada kategori sedang, sedangkan indikator kebersihan berada pada kategori tinggi.
- c. Rata-rata lingkungan kerja non-fisik berada pada kategori tinggi yang artinya lingkungan kerja non-fisik sudah baik dimana indikator pengawasan, hubungan antar karyawan, solidaritas, interaksi berada pada kategori tinggi, sedangkan indikator budaya lingkungan kebun berada pada kategori sedang.
- d. Dari hasil analisis regresi berganda menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karena adanya pengawasan yang ketat dari atasan sehingga menimbulkan rasa takut karyawan untuk bersantai dalam bekerja



**DAFTAR PUSTAKA**

- Alfred R. Lateiner, 1980. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, Terjemahan Imam Soejono, Aksara Baru, Jakarta.
- Analisa, Lucky Wulan, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang).
- Anonim. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Gondorekum Dan Terpentin (PGT) Rejowinangun Trenggalek. <http://www.researchgate.net/publication/51014016>. (Diakses pada tanggal 08 April 2014, 15:12:32).
- Anwar, Hairil. Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda. *Fejournal.ip.fisip-unmul.ac.id*. (Diakses pada tanggal 21 Maret 2014, 13:33:02).
- Arif, Amir. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD. Logam Jaya di Tambar Jogoroto. <http://www.sribd.com/mobile/doc/40285000>. (Diakses pada tanggal 02 juni 2014, 08.30.23).
- Assauri, Sofyan. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Buchori Zainun, 1981. *Manajemen dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Dharma Agus. 1997. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Dharmawan, I Made Yusa, Analisis Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang ).
- <http://www.pps.unud.ac.id> . (Diakses pada tanggal 15 Juli 2014, 19:15)
- Khrisna, Putu, 2008. Pengaruh lingkungan kerja, stress dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sri Pharta Kantor Pusat, Denpasar. *Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Udayana Denpasar*
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Nursasongko, Ginanjar Sigit, 2013. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang).
- Nitisemito, S, Alex, 1996, *Manajemen Personalia*, Ghalia, Jakarta. Siegel, Sidney, 1992, *Statistik Nonparametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, PT. Gramedia.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta BPFE.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Suatu Pengantar*. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. 2001. *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen perkantoran*. CV . Mandar Maju. Bandung.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian isnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung : CV, Alfabeta.
- Sumargo, CHR H. 1984. *Pendahuluan Teori Kemungkinan dan Statistika*. Penerbit ITB.

Wahyuningtiyas, Nadya. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kopersasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang).  
<http://www.google.com/search?client>

[=ms-rim&hl=id&oe=UTF-8&channel=browser&q=wahyuningtyas%20pengaruh%20lingkungan%20kerja&spell=1&sa=X](http://www.google.com/search?client=ms-rim&hl=id&oe=UTF-8&channel=browser&q=wahyuningtyas%20pengaruh%20lingkungan%20kerja&spell=1&sa=X). (Diakses pada tanggal 10 Maret 2014, 22:00:36.)

Wursanto, Drs. Ig, 2003, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta.