

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta

By Ines Prasasti

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta

Kartika Yuliantari¹, Ines Prasasti²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
e-mail: ¹kartika.kkj@bsi.ac.id, ²inesprasasti@gmail.com

Diterima	Direvisi	Disetujui
01-01-2020	01-02-2020	01-03-2020

14 **strak** - LLDIKTI (Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi) Wilayah III Jakarta yang merupakan satuan kerja Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia. LLDIKTI merupakan salah satu instansi pemerintah yang menaungi perguruan tinggi di wilayah Jakarta. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, LLDIKTI mengupayakan lingkungan kerja yang kondusif melalui perbaikan sarana dan prasarana yang memadai serta menciptakan komunikasi kerja yang baik bagi seluruh karyawan. Metode pengumpulan data dengan metode observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi dengan metode analisisnya berupa analisis kuantitatif deskriptif yaitu metode analisis kuantitatif data primer yang datanya berupa pernyataan-pernyataan yang diangkakan (dinilai), yang dituangkan dalam bentuk kuesioner dan dianalisis dengan analisis statistik. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 30 responden karyawan LLDIKTI Wilayah III Jakarta dan data telah menggunakan SPSS 22. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah pada hasil pengolahan data atau output penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

19 **tract** - LLDIKTI (Institute of Higher Education Services) Region III Jakarta, which is a work unit of the Ministry of Research and Technology of the Republic of Indonesia. LLDIKTI is one of the government agencies that oversees tertiary institutions in the Jakarta area. In improving employee performance, LLDIKTI strives for a conducive work environment through the improvement of adequate facilities and infrastructure as well as creating good work communication for all employees. The method of data collection by the method of observation, questionnaires, and documentation studies with the method of analysis in the form of descriptive quantitative analysis is a quantitative analysis method of primary data whose data are statements that are framed (assessed), which is poured in the form of a questionnaire and analyzed with statistical analysis. The sampling method used is a saturated sample of 30 respondents of LLDIKTI Region III Jakarta employees and the data is processed using SPSS 22. The results obtained from this study are the results of data processing or research output, it can be concluded that there is a very strong and positive relationship between the work environment with performance, as well as the presence of significant influence between the work environment with performance.

Keywords: Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan yang didirikan pasti memiliki visi dan misi yang diprogramkan agar perusahaan dapat berjalan dan berkembang. Sejalan dengan hal tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor penting yang potensial untuk mewujudkan visi misi sekaligus sebagai pelaku dalam berdirinya suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga karyawan dapat berperan aktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia membutuhkan

faktor pendukung yang perlu diperhatikan yaitu lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Perusahaan perlu memelihara kinerja karyawan karena penurunan dan peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari lingkungan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, sangat diperlukan penataan ruang kerja yang nyaman dan aman, peraturan kerja yang tegas dan jelas, dan hubungan kerja yang harmonis agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mudah untuk beradaptasi sehingga produktivitas kerja meningkat dan berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini, lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada LLDIKTI (Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi) Wilayah III Jakarta yang merupakan satuan kerja Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia. LLDIKTI merupakan salah satu instansi pemerintah yang menaungi perguruan tinggi di wilayah Jakarta. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, LLDIKTI berupayaakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memberikan sarana dan prasarana yang memadai serta menciptakan komunikasi kerja yang baik bagi seluruh karyawan. Dari latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta.

Mardiana dalam (Wijaya & Susanty, 2017) berpendapat lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana karyawan dapat mengerjakan tugas atau kegiatan setiap hari.

Secara garis besar Sedarmawati dalam (Handayani, 2015) mengemukakan bahwa di dalam lingkungan kerja terdapat dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik (*Physical Working Environment*) dengan lingkungan kerja bukan fisik (*Non - Physical Working Environment*). Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang mempunyai bentuk fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi tugas karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja bukan fisik merupakan suatu kondisi hubungan kerja, baik berhubungan dengan atasan maupun berhubungan sesama rekan kerja, atau berhubungan dengan bawahan.

Sedangkan Iridiastadi dan Yassierli dalam (Triastuti & Sulaiman, 2018) menyatakan bahwa seseorang dalam menjalankan pekerjaan dipengaruhi oleh lingkungan fisik tempat mereka bekerja seperti pencahayaan, kebisingan, maupun temperatur lingkungan kerja. Dengan adanya pencahayaan yang sesuai maka diharapkan dapat mendukung dalam bekerja. Kebisingan termasuk suatu polusi terhadap suara-suara yang tidak diinginkan (*unwanted sound*) sehingga kebisingan dapat berdampak buruk, seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, menurunnya kinerja maupun kesulitan dalam berkomunikasi. Selain itu temperatur lingkungan yang tidak nyaman dapat berdampak buruk baik terhadap kesehatan maupun

kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik relatif cukup tinggi. Walaupun manusia umumnya bisa beradaptasi dan melakukan pekerjaan pada temperatur lingkungan yang cenderung ekstrim. Kemampuan manusia beradaptasi di lingkungan panas karena tubuh manusia dalam melakukan pendinginan melalui keringat yang dapat dengan mudah dikeluarkan melalui pori-pori kulit.

Prawirosentono dalam (Sinambela, 2018:481) kinerja adalah suatu hasil dari kerja karyawan yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang di organisasi, sesuai dengan wewenang masing-masing sehingga dapat tercapai tujuan organisasi.

Mathis dalam (Wijaya & Susanty, 2017), suatu kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan suatu individu dalam melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan untuk kerjanya dan dukungan dari organisasi. Kemampuan individual karyawan ini meliputi bakat, minat dan faktor kepribadian. Kemampuan individual merupakan suatu kemampuan yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan teknis dan kecakapan interpersonal. Apabila karyawan memiliki kemampuan individual yang cukup diharapkan memiliki kinerja yang baik, juga didukung oleh tingkat usaha dari karyawan bagi perusahaan yaitu etika kerja, kehadiran dan motivasinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Selain itu yang perlu diperhatikan adalah dukungan organisasi yang merupakan suatu fasilitas yang disediakan dari perusahaan bagi karyawan bisa berbentuk pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

Dimensi-dimensi dan indikator-indikator yang diuraikan untuk dapat dijadikan daftar pertanyaan kuesioner dalam penelitian yaitu

Tabel 1. Kisi-Kisi Variabel Lingkungan Kerja (Variabel X)

Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
Hubungan Karyawan	1. Kemampuan Kepemimpinan yang baik	1. Atasan mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik
	2. Distribusi informasi yang baik	2. Di lingkungan kerja komunikasi sesama karyawan maupun atasan dan bawahan, dapat terjalin dengan baik
	3. Kondisi lingkungan kerja yang baik	
	4. Sistem dalam pengupahan yang jelas	
Tingkat Kebisingan Lingkungan	Adanya ketidaknyamanan dalam bekerja	3. Di tempat kerja tidak terganggu dengan suara-suara bising dari dalam kantor
Peraturan Kerja	1. Memberikan pengaruh baik	4. Peraturan kerja mendukung sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik lagi
	2. Untuk pengembangan karir	

		5. Peraturan kerja sangat mendukung perkembangan karir
Penerangan	Membantu aktivitas pekerjaan	6. Penerangan di lingkungan bekerja mendukung aktivitas pekerjaan
Sirkulasi Udara	1. Ventilasi yang cukup 2. Pemasangan kipas angin atau AC 3. Pemasangan humidifier	7. Sirkulasi udara di ruang 5 sudah cukup baik 8. Ruangan dengan AC yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga karyawan bekerja menjadi lebih nyaman
Keamanan	1. Ketenangan 2. Kenyamanan	9. Keamanan di lingkungan kerja dapat memberikan rasa tenang selama bekerja 10. Lingkungan kerja terjamin keamanannya karena ada satpam dan CCTV

Sumber: (Budianto & Katini, 2017)

Tabel 2. Kisi-Kisi Variabel Kinerja (Variabel Y)

Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
Kualitas	1. Karyawan dapat menjalankan pekerjaan yang ditugaskan atasan	1. Karyawan dapat menangani pekerjaan sesuai tugas atasan
	2. Karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	2. Adanya saling kerjasama antar karyawan dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan
	3. Karyawan bekerja sama dengan karyawan lain	3. Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
	4. Karyawan tidak menunda pekerjaan	
Kuantitas	1. Karyawan sabar menghadapi tugas	4. Karyawan semangat menyelesaikan tugas sampai selesai
	2. Karyawan bekerja dengan semangat	5. Karyawan selalu mengecek ulang pekerjaannya untuk menghindari kesalahan
	3. Karyawan teliti saat bertugas	6. Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab
	4. Karyawan bertanggung jawab	7. Karyawan memahami pekerjaan yang
	5. Karyawan mempunyai pemahaman tentang tugasnya	

		menjadi tanggung jawabnya.
Ketepatan Waktu	1. Karyawan mempunyai disiplin tentang waktu	8. Karyawan menggunakan waktu kerja untuk bekerja
	2. Karyawan dapat meningkatkan kualitas diri	9. Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerjanya agar dapat mengikuti kebutuhan organisasi
	3. Karyawan datang ke kantor tepat waktu	10. Karyawan datang dan pulang kantor tepat waktu
	4. Karyawan pulang dari kantor tepat waktu	

Sumber: Novianto dalam (Khairizah & Astria, 2015)

METODE PENELITIAN

3 Metode pengumpulan data merupakan metode observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi dengan metode analisisnya berupa analisis kuantitatif deskriptif yaitu metode analisis kuantitatif data primer yang datanya berupa pernyataan-pernyataan yang diangkakan (3 nilai) dalam bentuk pernyataan dianalisis statistik. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 30 responden. Penyebaran kuesioner 4 terlaksana pada bulan Mei 2019. Tujuannya untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan melakukan uji koefisien korelasi, determinasi dan regresi. Untuk mengukur setiap jawaban karyawan digunakan skala likert dan pengolahan data dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS 22 dan Microsoft Excel sebagai tabel penolong.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh penulis dari penelitian pada bagian umum LLDIKTI Wilayah III Jakarta melalui angket kuesioner yang disebar, penulis mendapatkan data karakteristik seluruh responden, berikut tercantum dalam tabel:

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	16 53,3%
	Perempuan	14 46,7%
Usia	18-27 Tahun	7 23,3%
	28-37 Tahun	8 26,7%
	38-47 Tahun	5 16,7%
	>48 Tahun	10 33,3%

Pendidikan	SMA Sederajat	8	26,7%
	Diploma (D3)	7	23,3%
	Sarjana (S1)	13	43,3%
	Pasca Sarjana (S2)	2	6,7%
Masa Kerja	0-3 Tahun	10	33,3%
	3-5 Tahun	4	13,3%
	5-10 Tahun	5	16,7%
	>10 Tahun	11	36,7%

Sumber: Data yang diolah SPSS 22 (2019)

Berdasarkan karakteristik responden menunjukkan menurut jenis kelamin, responden berjenis kelamin laki-laki sejumlah 16 responden (53,3%) dan berjenis kelamin perempuan sejumlah 14 responden (46,7%). Karakteristik responden menurut usia kebanyakan usia lebih dari 48 tahun (33,3%). Karakteristik jika dilihat dari pendidikan kebanyakan lulusan Sarjana (S1) sejumlah 13 orang (43,3%). Karakteristik responden sesuai masa kerja, kebanyakan responden mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun (36,7%).

Uji Realibilitas

Instrumen penelitian diuji coba terlebih dahulu sebelum masuk ke tahap berikutnya, tujuan dari uji coba reliabilitas dapat mengetahui realibilitas setiap instrumen layak atau tidaknya setiap instrumen yang akan digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Realibilitas

Instrumen	Koefisien Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,885	Sangat Realibel
Kinerja (Y)	0,821	Sangat Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 22 (2019)

Dari hasil tersebut diperoleh nilai *Cronbach alfa* yakni untuk variabel Kinerja (Y) sebesar 0,821 dan variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,885 di atas nilai *Cronbach alfa*, dan Motivasi kerja sebesar 0,837 0,60 yang berarti tingkat kemandapan *alpha* dapat dikatakan sangat reliabel.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu bentuk pengukuran kevalidan dari butir-butir pernyataan kuesioner sehingga dapat mengukur yang diukur dalam butir kuesioner. Untuk penentuan validitas ini dapat ditentukan dengan melihat korelasi antar skor

butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai R_{hit} dengan nilai R_{tabel} dan untuk nilai *Degree of Freedom* (df: n-2) dengan fungsi n adalah sample. Untuk menguji indikator dari variabel tersebut valid ataupun tidak dengan perbandingan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dengan perbandingan R_{tabel} , dimana jika nilai R_{hit} lebih besar dari nilai dari R_{tabel} dan bernilai positif maka pernyataan tersebut valid, dan sebaliknya apabila nilai R_{hit} lebih kecil dari nilai R_{tabel} dan bernilai negatif maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 5. Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X) dan Variabel Kinerja (Y)

Instrumen	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
X1_1	0,529	0,361	Valid
X1_2	0,602		Valid
X1_3	0,578		Valid
X1_4	0,570		Valid
X1_5	0,549		Valid
X1_6	0,712		Valid
X1_7	0,705		Valid
X1_8	0,684		Valid
X1_9	0,700		Valid
X1_10	0,676		Valid
Y1_1	0,501	0,361	Valid
Y1_2	0,544		Valid
Y1_3	0,481		Valid
Y1_4	0,724		Valid
Y1_5	0,423		Valid
Y1_6	0,641		Valid
Y1_7	0,390		Valid
Y1_8	0,487		Valid
Y1_9	0,426		Valid
Y1_10	0,473		Valid

Sumber: Data kuesioner diolah SPSS 22 (2019)

Perbandingan nilai *Pearson Correlation* (korelasi *product moment*) dengan nilai R_{tabel} tingkat keyakinan 95%, $\alpha=5\%$ atau 0,005 hasil yang didapat untuk R tabel adalah 0,361 sehingga didapatkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen penelitian dikatakan valid.

Uji Koefisien Korelasi

Manfaat Uji koefisien korelasi adalah untuk mengetahui seberapa kuat hubungan

antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta.

Tabel 6. Uji Koefesien Korelasi

Correlations				
		Lingkungan Kerja	Kinerja	
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,801**	
	Sig. (2-tailed)		,000	
	N	30	30	
Kinerja	Pearson Correlation	,801**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30	30	

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

Sumber: Data yang diolah SPSS 22 (2019)

Berikan uji koefesien korelasi diketahui bahwa nilai sig. (2-tailed) senilai $0,000 < 0,05$ maka keputusannya H_a diterima, dan dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan perhitungan koefesien korelasi melalui aplikasi SPSS 22 didapatkan nilai $r=0,801$ yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan searah karena bernilai positif, mendekati angka 1 dan hasil perhitungan uji koefesien korelasi diatas tentang Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta.

Uji Koefesien Determinasi

Uji koefesien determinasi ini digunakan untuk mengetahui adakah dan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta, penulis melakukan uji koefesien determinasi dengan menggunakan SPSS 22 dan berikut adalah hasilnya:

Tabel 7. Uji Model Koefesien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 ^a	,642	,630	2,084

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data yang diolah SPSS 22 (2019)

Berdasarkan uji model koefesien determinasi, diketahui r^2 sebesar 0,642 dari nilai tersebut dapat

dilihat bahwa kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 64,2% dan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Uji Persamaan Regresi

Uji persamaan regresi dimanfaatkan untuk memprediksi tentang seberapa besar perubahan nilai variabel dependen (kinerja), bila nilai variabel independen (lingkungan kerja) dirubah dan dimanipulasi.

Tabel 8. Uji Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11,204	4,195		2,671	,012
1	Lingkungan Kerja	,718	,101	,801	7,092	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah SPSS 22 (2019)

Pada Uji Persamaan Regresi diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima yaitu persamaan regresi signifikan, sehingga kesimpulan adalah Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta, sehingga persamaan regresinya yaitu

$$Y = a + b X$$

$$Y = 11,204 + 0,718 X$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 11,204 menyatakan jika tidak ada lingkungan kerja, maka kinerja sebesar 11,204 dan setiap 1 kali peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,718. Dan sebaliknya, jika kinerja mengalami penurunan 1 kali maka lingkungan kerja diprediksi mengalami penurunan 0,718. Jadi arah hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah positif, artinya searah. Lingkungan Kerja di LLDIKTI Wilayah III Jakarta sudah mengalami peningkatan dengan telah dilakukan perbaikan lingkungan fisik seperti fasilitas Gedung yang semakin modern, bersih, nyaman dengan penerangan yang memadai, sirkulasi udara menggunakan AC sentral yang membuat suasana sejuk, dapat membantu aktivitas dalam bekerja. Selain itu, keamanan yang selalu terjaga dengan satpam yang selalu berjaga di parkir maupun di pintu masuk, setiap tamu dilayani di ruang pelayanan dan dicatat dengan komputer. Walaupun di pinggir jalan raya tapi tingkat kebisingan lingkungan

di lingkungan LLDIKTI Wilayah III Jakarta tidak mengganggu kerja karena jendela yang selalu tertutup sehingga lalu Lalang kendaraan tidak terdengar, tetapi karyawan sedikit terganggu dengan suara-suara bising dari dalam kantor. Hal ini dikarenakan masih ada tamu yang menerobos naik ke atas bukan ke bagian pelayanan yang ada di lantai dasar. Pihak LLDIKTI perlu mempertegas keamanan di lingkungan kerja dengan cara menugaskan satpam mempertegas untuk melarang tamu yang akan naik ke ruangan kerja atas dan mempersilahkan tamu ke bagian pelayanan umum atau menunggu di tempat yang telah disediakan. Selain itu kepemimpinan yang baik dalam menciptakan hubungan karyawan sehingga menciptakan lingkungan yang baik

Dengan semakin meningkatnya lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan di LLDIKTI Wilayah III Jakarta, sehingga dapat menangani pekerjaan sesuai dengan yang ditugaskan oleh atasan sehingga kualitas karyawan dapat diandalkan. Namun, beberapa karyawan kurang memiliki tingkat pemahaman dalam menghadapi pekerjaan sehingga pihak yang menangani sumber daya manusia LLDIKTI perlu melakukan pelatihan tentang deskripsi pekerjaan terhadap karyawan yang akan dipindahtugaskan ke bagian baru sehingga dapat memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

KESIMPULAN

Pada hasil pengolahan data atau output penelitian dapat diambil kesimpulan yaitu terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja. Dengan semakin meningkatnya lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan di LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Namun demikian, dengan semakin meningkatnya perbaikan lingkungan kerja perlu juga diimbangi dengan peningkatan kemampuan sumber daya manusianya.

REFERENSI

¹⁰ Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

⁷ Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamul*, 3(1).
<https://doi.org/10.32493/JK.V3I1.Y2015.P%P>

³⁷ Handayani, R. D. (2015). Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. *Jurnal Pariwisata*, 2(1), 40–50.
<https://doi.org/10.31311/PAR.V2I1.352>

³⁸ Khairizah, & Astria. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(7), 1268–1272. Retrieved from <http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/view/950>

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Suryani & R. Damayanti, Eds.) (Cetakan Kedua). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Triastuti, N., & Sulaiman, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya | Triastuti Jurnal Bis-A : Jurnal Bisnis Administrasi. *Jurnal BIS-A: Jurnal Administrasi*, 7, 50–57. Retrieved from <https://ejournal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/triastuti>

Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *JURNAL ECOMENT GLOBAL : Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 2(1). Retrieved from <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/213>

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	stiesultanagung.ac.id Internet	65 words — 2%
2	www.scribd.com Internet	53 words — 2%
3	id.scribd.com Internet	53 words — 2%
4	blog.binadarma.ac.id Internet	35 words — 1%
5	docobook.com Internet	35 words — 1%
6	digilib.esaunggul.ac.id Internet	32 words — 1%
7	eprints.unpam.ac.id Internet	29 words — 1%
8	es.scribd.com Internet	26 words — 1%
9	creativecommons.org Internet	21 words — 1%
10	digilib.unila.ac.id Internet	21 words — 1%

jurnalpnj.com

11	Internet	17 words — 1%
12	repository.unpas.ac.id Internet	17 words — 1%
13	id.123dok.com Internet	16 words — < 1%
14	jrmb.ejournal-feuniat.net Internet	16 words — < 1%
15	kepuasanelectronicdatacapture.blogspot.com Internet	15 words — < 1%
16	mymustarih.wordpress.com Internet	14 words — < 1%
17	administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id Internet	13 words — < 1%
18	Rubhan Masykur, Muhamad Syazali, Nofrizal Nofrizal, lip Sugiharta. "MODEL MATEMATIKA PENGAMBILAN KEPUTUSAN MAHASISWA DALAM MEMILIH JURUSAN: DAMPAK MINAT DAN BAKAT", Jurnal Pendidikan Matematika dan IPA, 2020 Crossref	12 words — < 1%
19	yayangmeidacahyani.blogspot.com Internet	12 words — < 1%
20	yannacirebon.blogspot.com Internet	12 words — < 1%
21	ejurnal.plm.ac.id Internet	11 words — < 1%
22	www.bankofsudan.org Internet	11 words — < 1%
23	eprints.unm.ac.id Internet	10 words — < 1%

24	jnbr.ppm-school.ac.id Internet	10 words — < 1%
25	Dwi Rismaratri, Nuryadi Nuryadi. "Pengaruh Model Pembelajaran Quantum Dengan Pendekatan Realistic Mathematic Education (RME) Terhadap Kemampuan Berfikir Kreatif Dan Motivasi Belajar Matematika", Jurnal Edukasi Matematika dan Sains, 2018 Crossref	10 words — < 1%
26	www.infoseminar21.com Internet	9 words — < 1%
27	www.slideshare.net Internet	9 words — < 1%
28	skripsi-skripsiun.blogspot.com Internet	9 words — < 1%
29	openjournal.unpam.ac.id Internet	8 words — < 1%
30	zadoco.site Internet	8 words — < 1%
31	jurnal.umt.ac.id Internet	8 words — < 1%
32	mafiadoc.com Internet	8 words — < 1%
33	issuu.com Internet	8 words — < 1%
34	jurnal.perbanas.id Internet	8 words — < 1%
35	Abdul Aziz Nugraha Pratama, Fira Nur Maghfiroh. "Pengaruh Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Karyawan di BMT Taruna Sejahtera Ungaran,	7 words — < 1%

36 Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2018 7 words — < 1%
Crossref

37 repository.unej.ac.id 6 words — < 1%
Internet

38 www.neliti.com 4 words — < 1%
Internet

EXCLUDE QUOTES ON
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF