

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN
KOTA PADANG PANJANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

(Strata 1)



Oleh

ADE SRIUTAMA DEWI

03872/2008

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Jurusan
Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Pada Kantor Dinas Pendidikan

Kota Padang Panjang

Nama : ADE SRIUTAMA DEWI

BP/NIM : 2008/03872

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2013

Tim Penguji

Tanda Tangan

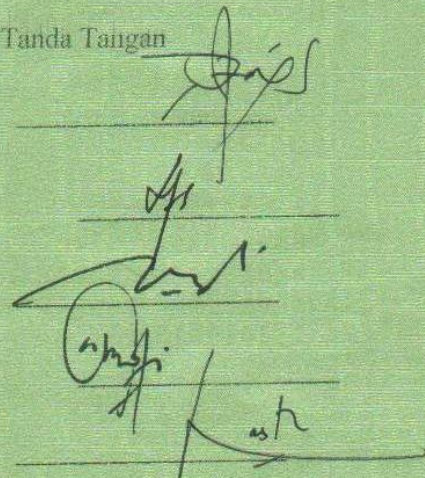
1. Ketua : Dra. Nelfia Adi, M.Pd

2. Sekretaris : Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd

3. Anggota : Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd

4. Anggota : Dra. Anisah, M.Pd

5. Anggota : Sulastri, S.Pd, M.Pd



The image shows five handwritten signatures, each written over a horizontal line. The signatures are in black ink and appear to be cursive or semi-cursive. The first signature is the largest and most prominent. The second signature is smaller and more compact. The third signature is also smaller and more compact. The fourth signature is smaller and more compact. The fifth signature is smaller and more compact.

ABSTRAK

Judul : Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang

Penulis : Ade Sriutama Dewi

**Pembimbing : 1. Dra. Nelfia Adi, M. Pd
2. Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd**

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang yang menunjukkan kinerja pegawai yang masih rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang (1) kinerja pegawai, (2) lingkungan kerja, dan (3) hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasi yaitu melihat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang. Populasi penelitian ini semua pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang yang berjumlah 67 orang dan sampel 40 orang yang diambil dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model skala likert dengan lima alternatif jawaban. Validitas instrumen diperoleh melalui rumus *Spearman* dan reliabilitas instrumen diperoleh melalui *Alpha*. Hasil uji coba instrumen kedua variabel menunjukkan valid dan reliabel. Analisis data menggunakan *Rumus Korelasi Product Moment*, sebelum rumus ini digunakan terlebih dahulu dicari mean, median, modus dan standar deviasi dari kedua variabel, kemudian dilakukan uji normalitas dengan rumus chi kuadrat, setelah itu baru digunakan rumus korelasi product moment dan pengujian keberartian hubungan variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai digunakan rumus uji *t*.

Hasil analisis data menunjukkan (1) lingkungan kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang cukup baik yaitu 74,7% dari skor ideal. (2) kinerja pegawai cukup baik yaitu 72,96% dari skor ideal. (3) terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang, dengan diperolehnya $r_{hitung} 0,344 > r_{tabel} 0,312$ pada taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan hasil uji keberartian diperoleh $t_{hitung} 2,27 >$ dari $t_{tabel} 2,02$ artinya berkorelasi sangat signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Ini berarti hipotesis diajukan diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan, bahwa terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 95%. Artinya semakin baik lingkungan kerja akan semakin baik pula kinerja pegawai.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntunan hidup bagi manusia yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dra. Nelfia Adi, M.Pd selaku pembimbing I, dan Ibu Lusi Susanti, S.Pd, M. Pd selaku pembimbing II, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Bapak Pimpinan dan seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang.
7. Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu Pegawai Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang yang telah ikut memberikan sumbangsuhnya dalam penulisan skripsi ini.
8. Kedua orang tua, Saudara/i ku tercinta yang telah memberikan semangat, motivasi, bimbingan baik moril maupun materil yang tak terhingga demi selesainya skripsi ini.
9. Tidak lupa kepada sahabat-sahabat seperjuangan Angkatan 2008 yang selalu memberikan masukan, semangat, dan bantuan baik secara moril maupun spritual kepada penulis.

Kepada semua pihak yang telah ikut membantu, tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain do'a kepada Allah SWT semoga bantuan, bimbingan danarahan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis, baik berupa moril maupun materil dapat bernilai ibadah disisi Allah SWT. Amiin.

Padang, Januari 2013

Penulis

Ade Sriutama Dewi

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Perumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Kegunaan Penelitian	7

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kinerja	8
1. Pengertian Kinerja	8
2. Pentingnya Kinerja	9
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
4. Indikator Kinerja.....	11
B. Lingkungan Kerja	20
1. Pengertian Lingkungan Kerja	20
2. Pentingnya Lingkungan Kerja.....	21
3. Jenis Lingkungan Kerja	22
C. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja	36
D. Kerangka Konseptual	37

E. Hipotesis	38
--------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	39
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel	40
D. Jenis Data dan Sumber Data	45
E. Instrumen Penelitian	46
F. Teknik Analisis Data	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	50
B. Pengujian Hipotesis	58
C. Pembahasan	59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	67
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang.....	42
2. Penyebaran Sampel Berdasarkan Stara.....	46
3. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai.....	52
4. Rata-rata Masing-masing Sub Variabel Kinerja.....	54
5. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Lingkungan Kerja	55
6. Rata-rata Masing-masing Sub Variabel Lingkungan Kerja	57
7. Penafsiran Hasil Variabel Penelitian	58
8. Perbandingan Koefisien Korelasi Variabel X dan Y	59
9. Pengujian Keberartian Variabel X dan Y	59

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual	39
2. Histogram Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai	53
3. Histogram Frekuensi Skor Variabel Lingkungan Kerja.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-kisi Angket Penelitian	73
2. Angket Penelitian	75
3. Tabel Uji Coba Angket	79
4. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas	80
5. Skor Mentah Hasil Penelitian.....	86
6. Pengolahan Data dan Hasil Penelitian	85
7. Tabel Harga Kritik Z-Score.....	94
8. Tabel Harga Kritik dari rho Spearman.....	95
9. Nilai-nilai r Product Moment	96
10. Nilai-nilai Dalam Distribusi t	97
11. Nilai-nilai Chi Kuadrat	98
12. Surat Izin Penelitian.....	99
13. Surat Izin Pengambilan Data Penelitian	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai sebagai suatu komponen dalam organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuannya. Tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi yang telah ditetapkan tergantung kepada personil yang ada dalam organisasi tersebut. Tujuan suatu lembaga dicapai melalui serangkaian kegiatan dengan menggerakkan semua sumber daya yang diperlukan untuk pencapaian tujuan tersebut. Tujuan yang diharapkan tersebut merupakan titik awal dalam perencanaan kinerja pegawai. Seorang atasan mempunyai tanggung jawab terhadap bawahannya dalam usaha mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang menjalankan aktivitas di dalam sebuah organisasi, baik sebagai pembuat perencanaan, maupun sebagai pelaksana dari kegiatan organisasi. Pencapaian tujuan yang berorientasi terhadap pekerjaan, akan tercermin dari kinerja pegawai. Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah salah satu usaha yang dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahannya agar pegawai tersebut mau bekerja sesuai dengan tugas yang diembankan kepadanya. Kinerja pegawai yang rendah tidak hanya memberi dampak terhadap hasil kerja pegawai, tetapi menunjukkan bahwa tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Agar tercapainya tugas pegawai dengan optimal, pegawai harus memiliki kinerja yang baik.

Mengingat demikian pentingnya kinerja seorang pegawai terhadap pekerjaannya, yakni untuk melaksanakan dan menggerakkan sebuah organisasi, maka perlu adanya upaya peningkatan kinerja ke arah yang baik dari Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang sebagai lembaga yang memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat sehingga tercapainya tujuan yang diharapkan dan pegawai dapat lebih menghargai waktu, pekerjaan dan kebersamaan.

Namun kenyataannya, berdasarkan pengamatan dan observasi yang penulis lakukan pada saat melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan pada tanggal 27 Juni s/d 9 September 2011 di Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang mencerminkan bahwa kinerja pegawai masih kurang baik terutama dalam pelaksanaan tugas pegawai tersebut. Ini dapat diketahui dari fenomena-fenomena yang terjadi sebagai berikut:

1. Pegawai kurang menaati jam kerja dan sering meninggalkan/tidak masuk kantor tanpa pemberitahuan.
2. Sebagian pegawai belum bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan seperti pegawai dalam bekerja cenderung hanya duduk, berkumpul dan mengobrol diruangan tertentu yang bukan ruang kerjanya sehingga tugas yang diberikan tidak terlaksana dengan baik.
3. Masih ada sebagian pegawai yang bekerja jika diperintahkan dan diawasi oleh pimpinan tanpa adanya inisiatif dari pegawai tersebut. Misalnya pegawai tidak berinisiatif langsung untuk membuat laporan kegiatan yang akan dilaksanakan selanjutnya.

4. Kurang adanya kejujuran sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas seperti sering mencuri waktu dengan tetap mengisi absen padahal mereka tidak masuk kantor atau meninggalkan kantor pada saat jam dinas.
5. Adanya sebagian pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan lembaganya. Misalnya pegawai tidak masuk kantor dengan alasan mengikuti acara keluarga yang tidak begitu penting.

Semua gejala mengindikasikan bahwa secara umum kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang masih kurang baik dan kurang sesuai dengan apa yang diharapkan. Banyak faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja, antara lain: keterampilan kerja, motivasi, kejujuran, disiplin, minat, tanggung jawab, sarana prasarana, gaji, suasana kerja, prakarsa, sikap individu dan salah satunya yang sangat mempengaruhi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik adalah segala benda yang terdapat disekitar pegawai misalnya kursi, meja serta perlengkapan kantor lainnya, sedangkan lingkungan non fisik berkaitan dengan hubungan antar sesama pegawai di suatu kantor.

Dalam hal lingkungan kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang, dari hasil pengamatan sementara di kantor tersebut ditemukan gejala-gejala berikut:

1. Dalam ruangan terlihat tata penerangannya kurang bagus, ada yang terlalu terang dan ada yang pencahayaannya kurang.

2. Adanya beberapa keluhan dari pegawai terhadap pewarnaan ruangan kantor yang kurang menarik dan keadaan ruangan yang sering panas pada siang hari serta suara bising mesin TIK manual dan kendaraan bermotor.
3. Kurang harmonisnya hubungan antar sesama pegawai seperti ada sebagian pegawai yang sering mukanya cemberut tanpa sebab-sebab yang jelas jika ada salah satu rekannya mendapatkan perlakuan istimewa dari atasan.

Gejala-gejala yang tampak tersebut menunjukkan lingkungan kerja yang kurang baik. Mengingat lingkungan kerja diduga menimbulkan dampak langsung pada kinerja pegawai, karena bila salah satu faktor penting tersebut tidak memenuhi standar kepentingan pegawai maka hasil kerja pegawai tidak bisa memenuhi target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan fenomena yang diungkapkan, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terlihat berbagai hal yang berpengaruh terhadap masalah lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang.

Permasalahan yang timbul dapat diidentifikasi masalah kinerja sebagai berikut:

- (1) Kurangnya disiplin pegawai, masih terlihat pegawai kurang menaati jam kerja dan sering meninggalkan/tidak masuk kantor .
- (2) Pegawai kurang menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
- (3)

Pegawai kurang inisiatif dalam membuat laporan kegiatan yang akan dilaksanakan selanjutnya dan kurang sesuai dengan petunjuk kerja yang sudah ditetapkan. (4) kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas masih rendah. (5) sebagian pegawai lebih mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan lembaganya.

Meningkatkan kinerja pegawai banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain keterampilan kerja, motivasi, kejujuran, minat, sarana prasarana, gaji, lingkungan kerja dan prakarsa. Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Permasalahan yang timbul berdasarkan fenomena di atas dapat diidentifikasi masalah lingkungan kerja adalah:

(1) Beberapa ruangan penerangannya belum memadai. (2) keluhan dari pegawai terhadap pewarnaan ruangan kantor dan ruangan yang sering panas pada siang hari serta suara bising yang ditimbulkan dari kendaraan bermotor dan mesin TIK manual. (3) Hubungan antar sesama pegawai kurang harmonis

C. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dan keterbatasan penulis baik dari segi waktu, tenaga, biaya dan teori pendukung maka sulit untuk meneliti semua faktor tersebut. Dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada permasalahan faktor lingkungan kerja dan hubungannya dengan kinerja pegawai.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang?
2. Bagaimana lingkungan kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang?
3. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang:

1. Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang.
2. Lingkungan kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang.
3. Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan dapat berguna bagi:

1. Pegawai: memberi gambaran hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Selanjutnya dapat dijadikan acuan dalam memperbaiki atau meningkatkan kualitas diri masing-masing pegawai.

2. Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang itu sendiri: sebagai acuan dan bahan masukan dalam pengaturan lingkungan kerja dan peningkatan kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja dan prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil dari suatu pekerjaan, tetapi bagaimana proses kerja itu berlangsung. Perbuatan dan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan terlihat dari kinerjanya. Wibowo (2007:2) menyatakan bahwa kinerja merupakan “hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Prawirosentono (1999:2) kinerja atau *performance* adalah “hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kemudian Husaini (2008:457) juga menyebutkan “kinerja sama artinya dengan prestasi kerja atau *performance*”.

Selanjutnya menurut Murphy dan Cleveland (1995:113) mengatakan bahwa kinerja adalah “kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan”. Sementara Smith yang dikutip Mulayana (1998:36) menyatakan “kinerja sebagai suatu perilaku yang berkaitan pada kegiatan

dalam bekerja, perilaku kerja tersebut dapat bersifat objektif dan subjektif”. Kedua pendapat ini menjelaskan bahwa kinerja adalah perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Menurut Depdikbud (2001:570) kinerja adalah : “Sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja”. Selanjutnya Siswanto (2005:235) mengemukakan bahwa “kinerja pegawai tercermin dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan”.

Nugroho dalam Yulia (2010:118) mengatakan “peningkatan mutu organisasi dapat dicapai jika didukung oleh peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan akan mempermudah mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien”.

Berdasarkan uraian pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan dan prestasi seseorang yang tergambar dari proses kerja itu berlangsung dan tercermin dalam bentuk perbuatan serta perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan antara lain adalah tanggung jawab, kedisiplinan pegawai, prakarsa, loyalitas dan kejujuran.

2. Pentingnya Kinerja

Kinerjanya pegawai yang rendah tidak hanya memberi dampak terhadap hasil kinerja pegawai, tetapi juga menunjukkan bahwa tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik.

Nugroho dalam Yunizarti (2006 : 14) mengatakan peningkatan mutu organisasi dapat dicapai jika didukung oleh peningkatan kinerja pegawai

dalam melaksanakan tugas dan akan mempermudah mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Selanjutnya Sastrohadiwiryono (2002 : 235) menyatakan bahwa kinerja pegawai penting artinya dalam usaha mengembangkan kualitas kinerja, pembinaan selanjutnya tindakan dan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi, baik dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan dan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai merupakan kemampuan yang diperlihatkan pegawai dalam melaksanakan tugas. Karenanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak terlepas dari prestasi kerja pegawai itu sendiri. Menurut Timpe (2002:3) bahwa “prestasi karyawan dibawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor, mulai dari keterampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang tidak cukup atau lingkungan kerja yang buruk. Selanjutnya Timpe (1993:27) menjelaskan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, faktor internal dan eksternal yang bersangkutan. Faktor internal antara lain sikap, minat, intelegensi dan

motivasi. Sedangkan eksternal adalah sarana dan prasarana, insentif dan gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja. Kemudian juga ditambahkan oleh Timpe (1993:29) menyatakan bahwa “kinerja seseorang dipengaruhi oleh sikap dan sikap individu disamping lingkungan dan hubungan kerja.

Berdasarkan kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang diteliti adalah tanggung jawab, kedisiplinan, prakarsa, loyalitas dan kejujuran.

4. Indikator Kinerja

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa kinerja merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja dan hasil kerja maka untuk melihat seberapa besar prestasi yang dicapai, seberapa tinggi tingkat kemampuan yang diperlihatkan pegawai dalam bekerja dengan segala unsur-unsurnya dan seberapa baik hasil kerja yang telah diraih maka perlu ada aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja tersebut.

Sehubungan dengan aspek yang dilihat dari kinerja Daris (2002:4) menjelaskan bahwa kinerja seorang pegawai pada prinsipnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, secara umum kinerja tersebut akan tergambar dari penampilan kerja, tanggung jawab, kedisiplinan, kejujuran, kerjasama, keterampilan, pengalaman, prakarsa dan kepemimpinan. Sehubungan dengan ruang lingkup kinerja diatas Siswanto (2005:235) mengemukakan

bahwa kinerja pegawai tercermin dari loyalitas, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Berdasarkan pendapat diatas, maka secara umum dapat diambil suatu kesimpulan bahwa aspek-aspek yang diukur untuk melihat kinerja seorang pegawai meliputi : 1) loyalitas, 2) prestasi kerja, 3) tanggung jawab, 4) ketaatan, 5) kejujuran, 6) kerjasama, 7) prakarsa, 8) kedisiplinan, 9) kepemimpinan, 10) keterampilan dan penampilan kerja.

Dari uraian di atas terlihat banyaknya faktor-faktor yang menentukan kinerja pegawai. Maka yang akan menjadi indikator kinerja dalam penelitian ini adalah : tanggung jawab, kedisiplinan, prakarsa, loyalitas dan kejujuran.

a. Tanggung jawab

Indikasi yang menunjukkan tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dapat dilihat dari seberapa besar rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Jika seorang pegawai dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, artinya melaksanakan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya dan mau menanggung resiko yang ditimbulkan dari pelaksanaan tugas tersebut. Menurut Siswanto (2005:235) tanggung jawab adalah “kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya”.

Menurut Westra (1997:291) mengemukakan bahwa “tanggung jawab merupakan keharusan pada seorang karyawan untuk melakukan secara layak apa yang telah diwajibkan padanya”. Untuk mengukur adanya tanggung jawab dapat dilihat dari:

- a. Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan kerja
- b. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.
- c. Melaksanakan tugas dan perintah yang diberikan sebaik-baiknya.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil bahwa tanggung jawab adalah “kesanggupan seorang pegawai negeri sipil menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya”. Unsur tanggung jawab terdiri atas sub-sub unsur sebagai berikut:

1. Selalu menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya.
2. Selalu berada di tempat tugasnya dalam segala keadaan.
3. Selalu mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, orang lain atau golongan.
4. Tidak pernah berusaha melempar kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.
5. Berani memikul resiko dari keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya.

6. Selalu menyimpan dan atau memelihara dengan sebaik-baiknya barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab adalah suatu kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan perintah dengan sebaik-baiknya dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

b. Kedisiplinan pegawai

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai dalam bekerja karena disiplin merupakan modal dasar bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan peraturan, tata tertib dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan perlu diterapkan dalam suatu organisasi karena dengan disiplin dapat memperlancar pencapaian tujuan organisasi tersebut. Hasibuan (2005:193) mengemukakan bahwa: “semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya, sebaiknya tanpa disiplin karyawan yang baik maka akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal”. Menurut Nitisemito (1986:207) bahwa “kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak”. Sedangkan menurut Hasibun (2005:193)

“kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Selanjutnya menurut Moenir (1987:184) juga mengemukakan beberapa indikasi yang berkaitan dengan disiplin kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Datang ketempat kerja tepat waktu.
- b. Pulang dari tempat kerja tepat pada waktunya.
- c. Tepat waktu dalam menyampaikan laporan.
- d. Mengerjakan waktu kerja untuk keperluan dinas.
- e. Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.
- f. Mengisi absensi harian dengan tertib.

Berdasarkan pendapat di atas, maka kedisiplinan pegawai adalah sikap seseorang atau sekelompok orang berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin adalah kepatuhan, kesadaran dan ketaatan aturan melaksanakan tugas. Pegawai yang disiplin tercermin dari sikapnya dan kehadirannya yang tepat waktu, datang dan pulang pada jam yang telah ditetapkan.

c. Prakarsa

Seseorang yang dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila dia juga mempunyai prakarsa yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Seiring dengan pendapat di atas Siswanto (2005:236) menyatakan bahwa prakarsa adalah “kemampuan seorang pegawai

untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan manajemen lainnya”. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Negeri Sipil, prakarsa adalah kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan. Unsur prakarsa terdiri atas sub-sub unsur sebagai berikut:

1. Tanpa menunggu petunjuk atau perintah dari atasan, mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, tetapi tidak bertentangan dengan kebijaksanaan umum pimpinan.
2. Berusaha mencari tata cara yang baru dalam mencapai dayaguna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
3. Berusaha memberikan saran yang dipandanginya baik dan berguna kepada atasan, baik diminta atau tidak diminta mengenai sesuatu yang ada hubungannya dengan pelaksanaan tugas.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang yang mempunyai prakarsa yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya dapat terlihat dari kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah

dari atasan dan kemampuan memberikan saran kepada atasan dalam pelaksanaan tugas.

d. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Senada yang dikemukakan Siswanto (2005:235) mengemukakan bahwa loyalitas adalah “tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab”. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam kegaitan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Nitisemito (1992:78) yang dikutip Rezy mengemukakan bahwa “loyalitas adalah suatu kesetiaan ataupun kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya dan tempat dimana dia bekerja maupun terhadap pimpinan dan rekan kerjanya”.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang dimaksudkan dengan loyalitas adalah ketaatan, kesetiaan dan pengabdian kepada Pancasila, undang-undang dasar 1945, negara dan pemerintah. Unsur loyalitas terdiri atas sub-sub unsur penilaian sebagai berikut:

1. Tidak pernah menyangsikan kebenaran Pancasila baik dalam ucapan, sikap, tingkah laku dan perbuatan.

2. Menjunjung tinggi kehormatan negara atau pemerintah, serta senantiasa mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan diri sendiri, seseorang atau golongan.
3. Berusaha memperdalam pengetahuan tentang Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta selalu berusaha mempelajari haluan negara, politik pemerintah dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna.
4. Tidak menjadi simpatisan anggota perkumpulan atau tidak pernah terlibat dalam gerakan yang bertujuan mengubah atau menentang Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, bentuk negara kesatuan Republik Indonesia atau pemerintah.
5. Tidak mengeluarkan ucapan, membuat tulisan atau melakukan tindakan yang dapat dinilai bertujuan mengubah atau menentang Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas dapat terlihat dari tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Dalam hal ini loyalitas juga berkaitan dengan kesetiaan, ketaatan dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah yang dicerminkan dari sikap seorang pegawai.

e. Kejujuran

Seorang pegawai yang mempunyai kinerja baik juga diharapkan memiliki kejujuran yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan hal-hal yang berkaitan dengan tugas tersebut. Menurut Siswanto (2005:235) kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Pegawai yang jujur akan mengakui kekeliruan dan kesalahan-kesalahan yang ia lakukan. Kejujuran merupakan karakter dan ketegasan dari prinsip moral seorang pegawai yang baik. Kualitas kejujuran yang mutlak dan terus terang adalah sikap yang tidak dapat ditawar lagi bagi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Negeri Sipil kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

Unsur kejujuran terdiri atas sub-sub unsur sebagai berikut:

1. Melaksanakan tugas dengan ikhlas.
2. Tidak menyalahgunakan wewenangnya.
3. Melaporkan hasil kerjanya kepada atasannya menurut keadaan yang sebenarnya.

Dari penjelasan di atas disimpulkan betapa pentingnya kejujuran seorang pegawai, karena ikut menentukan apakah seorang pegawai tersebut mempunyai kinerja yang baik atau tidak. Artinya pegawai yang dapat berbuat dan mempertahankan kejujuran sebagai moral yang baik, maka pegawai tersebut dapat menjaga kualitas kerjanya, sebaliknya pegawai yang tidak dapat berbuat jujur atau mempertahankan kejujurannya, berarti pegawai tersebut tidak menampilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Pegawai yang mempunyai kejujuran dalam bekerja dapat dilihat dari sikapnya dalam bekerja seperti tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya dan melaporkan hasil kerjanya kepada atasannya menurut keadaan yang sebenarnya serta keterusterangan dalam segala hal dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan terlihat pada tanggung jawab, kedisiplinan, prakarsa, loyalitas dan kejujuran dalam bekerja. Sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang efektif dan efisien.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap instansi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam suatu instansi juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada diluar instansi atau lingkungan sekitarnya. Untuk

mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini dikemukakan beberapa pendapat.

Lingkungan kerja terdiri dari kata lingkungan dan kerja. Secara umum dapat dikatakan bahwa lingkungan berarti segala sesuatu yang berada disekitar obyek, sedangkan kerja dapat diartikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar suatu aktifitas. Menurut Sukanto dan Indriyo yang dikutip dari Lilik (2009:24) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja dan lain-lain”. Senada yang dikemukakan menurut Nitisemito (1992:25) lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebarkannya”. Sedangkan menurut Sedarmayanti yang dikutip dari Lilik (2009:25) lingkungan kerja merupakan semua aspek lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan aktivitasnya atau tugas-tugas yang dibebankan baik bersifat fisik maupun non fisik dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh.

2. Pentingnya Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berperan penting dan besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Menurut Robert yang dikutip dari Timpe (2002:3) bahwa “lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak”. Pegawai yang merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugasnya menunjukkan adanya lingkungan kerjanya baik. Menurut Pandji (2006:58) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak”. Sedangkan menurut Moekijat (2003:136) bahwa “lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam dinas, kerjasama dan kedisiplinan dalam kewajiban.

Berdasarkan uraian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau menghasilkan barang atau jasa.

3. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti yang dikutip dari Lilik (2009:25) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:
1) Lingkungan kerja fisik, dan 2) Lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti yang dikutip dari Lilik (2009:25) menyatakan bahwa “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Sedangkan menurut Moekijat (2002:135) lingkungan kerja fisik adalah “kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan seperti penerangan, warna, musik, udara dan suara”. Menurut Laksmi dkk (2008:171) yaitu “setiap organisasi perlu memperhatikan lingkungan fisik dalam kantor. Kenyamanan dan keamanan dalam bekerja dapat menghemat pengeluaran dan tenaga, sebab pekerja lebih energik dan sehat yang secara tidak langsung mempengaruhi mereka untuk mengeluarkan gagasan-gagasan baru dan inovasi.

Menurut Moekijat (2002:135) mengemukakan bahwa faktor-faktor penting dari lingkungan kerja fisik adalah : penerangan, warna, musik, udara dan suara. Sedangkan menurut Nitisemito (1996:184) lingkungan kerja fisik meliputi : pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan. Hal lain dikemukakan oleh Tiffin dan Mc Cormick (Trianasari,2005) mengemukakan beberapa aspek lingkungan kerja fisik yaitu:

- a. Peralatan kerja, perlengkapan yang tersedia merupakan komponen yang menunjang aktivitas kerja.

- b. Sirkulasi udara, sirkulasi udara yang cukup didalam ruangan sangat diperlukan terutama jika didalam ruangan yang penuh dengan pegawai.
- c. Penerangan atau pencahayaan, fasilitas penerangan dalam ruangan yang cukup memadai akan mendukung kelancaran dalam bekerja.
- d. Kebisingan atau suara gaduh, bising yang ada dalam lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi.
- e. Tata ruang kerja, penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada ditempat kerja yang pengaruhnya dapat langsung dirasakan oleh pegawai sehingga dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan. Sedangkan faktor-faktor yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik seperti : pewarnaan, penerangan, pertukaran udara, kebisingan, kebersihan, peralatan kerja dan tata ruang kerja.

1) Pewarnaan

Pewarnaan tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi didalam mana pekerjaan itu dilakukan. Karena itu keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis (Moekijat 2002:142). Menurut Nitisemito (1986:185)

mengemukakan bahwa “masalah pewarna ini bukan hanya pewarnaan dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan mesin-mesin, pewarnaan peralatan, bahkan pewarnaan dari seragam yang dipakai perlu mendapatkan perhatian. Hal senada dikatakan Laksmi dkk (2008:170) mengemukakan bahwa “warna selain mempengaruhi jiwa seseorang juga dapat digunakan untuk meredam cahaya”. Warna juga dapat mempengaruhi perasaan kita serta warna dapat juga mempercantik kantor. Kualitas warna dapat mempengaruhi emosi dan dapat menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang.

Penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat dapat memberikan kesan gembira, ketenangan bekerja juga mencegah kesilauan yang ditimbulkan oleh cahaya yang berlebihan. Warna pokok dapat dibedakan menjadi tiga bagian menurut Laksmi dkk (2008:170) “warna merah dapat meningkatkan kegembiraan dan menjadikan pekerja lebih giat bekerja, warna kuning merangsang mata dan warna biru menimbulkan kesan sejuk, luas dan damai”. Keuntungan penggunaan warna yang baik menurut Moekijat (2002:143) adalah memungkinkan kantor menjadi tampak menyenangkan serta menarik pemandangan dan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas pegawai.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan betapa pentingnya penggunaan warna pada dinding ruangan kantor dalam upaya

menciptakan lingkungan fisik yang baik. Sehingga dapat memberikan kesan menyejukkan dan ketenangan dalam bekerja.

2) Penerangan

Penerangan atau cahaya merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor. Apalagi seorang pegawai yang pekerjaannya berkaitan dengan katatabukuan maka tulisan harus terlihat jelas tanpa terlindung oleh bayangan. Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, mata tidak mudah lelah karena cahaya yang terang dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari. Menurut Laksmi dkk (2008:170) mengemukakan bahwa “cahaya yang berlebihan maupun yang redup membuat cepat lelah”.

Menurut Nitisemito (1986:192) mengemukakan bahwa “dalam hal penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali pegawai membutuhkan penerangan yang cukup apabila bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian”. Penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang penting dalam fasilitas fisik kantor. Pelaksanaan pekerjaan yang sukses memerlukan penerangan yang baik. Penerangan yang baik membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang. Cahaya matahari tidak dapat diatur dengan

sempurna menurut keinginan orang. Lebih-lebih dalam gedung yang luas dan kurang jendelanya, cahaya alam itu tidak dapat menembus sepenuhnya karena itu sering dipergunakan cahaya lampu untuk mengatur penerangan dalam kantor. Apabila disusun dengan baik maka akan memberikan penerangan yang sempurna untuk ruang kerja yang gelap maupun bekerja pada malam hari. Keuntungan penerangan yang baik menurut Moekijat (2002:136) adalah : perpindahan pegawai berkurang, semangat kerja lebih tinggi, prestasi lebih besar, hasil pekerjaan lebih banyak, ketidakhadiran berkurang, kesalahan berkurang dan keletihan berkurang.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan betapa pentingnya pemanfaatan penerangan atau cahaya dalam memperlancar pekerjaan dikantor. Baik itu penerangan yang bersumber dari cahaya matahari maupun dari penerangan listrik. Karena pelaksanaan pekerjaan yang sukses memerlukan penerangan yang baik. Penerangan yang baik membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.

3) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi dalam ruangan tersebut penuh pegawai. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para pegawai. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari pegawai. Menurut Laksmi dkk (2008:170)

mengemukakan bahwa “udara yang panas menyebabkan pekerja mengantuk, lelah dan kurang semangat. Pemecahan yang dilakukan adalah memasang AC, memperlebar lubang angin, jendela atau mengenakan pakaian yang nyaman”. Keuntungan udara yang baik menurut Moekijat (2002:145) adalah : produktivitas yang lebih tinggi, mutu pekerjaan yang lebih tinggi, kesenangan dan kesehatan pegawai bertambah, semangat kerja yang lebih tinggi dan kesan yang menyenangkan bagi para tamu.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan fisik pegawai, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga cepat lelah, mudah mengantuk dan kurang semangat dalam bekerja.

4) Kebisingan

Suara bising yang keras, tajam dan tidak terduga adalah penyebab gangguan yang kerap dialami pekerja tulis menulis. Gangguan ini seringkali didiamkan saja walaupun tindakan perbaikan yang sederhana dapat dilakukan apabila waktu dan pikiran diluangkan untuk masalah itu. Menurut Laksmi dkk (2008:170) mengemukakan bahwa ruangan yang menimbulkan suara gaduh dipisahkan dengan unit-unit lain, bisa juga diberi peredam suara, seperti karton tebal dan lobang-lobang atau lapisan karet busa dibawah mesin tik.

Sebagian besar dari pekerjaan kantor merupakan pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi pikiran, oleh karena itu diusahakan agar jangan banyak terjadi suara-suara gaduh. Suara yang gaduh menyebabkan kesulitan memusatkan fikiran dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik. Hal ini senada dikemukakan Nitisemito (1986:198) mengemukakan bahwa “kebisingan dalam ruangan kerja hendaknya dihilangkan apabila mungkin atau setidaknya dikurangkan. Hal ini penting sebab kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja. Seseorang mungkin tidak menyadari pengaruh kegaduhan suara, tetapi setelah beberapa waktu orang akan menjadi sangat lelah dan lekas marah sebagai pengaruh suara yang gaduh. Pengaruh suara yang gaduh menurut Moekijat (2002:146) adalah : gangguan mental dan syaraf pegawai, kesulitan mengadakan konsentrasi, kelelahan yang bertambah dan semangat kerja yang berkurang.

Banyak sumber suara terdapat dalam kantor antara lain percakapan, gesekan kursi-kursi pada lantai dan mesin-mesin kantor yang mengeluarkan suara. Kondisi suara yang baik adalah kondisi suara yang tidak gaduh atau tenang, tidak terganggu dari alat-alat kantor itu sendiri maupun dari luar kantor sehingga pegawai dapat bekerja sebaik mungkin.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kebisingan perlu dijaga agar tidak sampai menyebabkan hilangnya kesempatan untuk istirahat karena dapat menimbulkan kelelahan kronik. Tindakan yang paling efektif untuk mengatasi bising adalah dengan menghentikan sumber bising tapi jika hal tersebut tidak dapat dilakukan karena berbagai keterbatasan, maka perlu dilakukan upaya untuk menguranginya. Upaya tersebut misalnya melapisi dinding dengan bahan penyerap suara, memakai headphone dan sebagainya.

5) Kebersihan

Dalam masyarakat terkenal suatu ungkapan yaitu “kebersihan adalah pangkal kesehatan”. Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Bagi seseorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah. Menurut Nitisemito (1986:191) mengemukakan bahwa “bayangkan apabila kita bekerja pada suatu tempat yang penuh debu dan bau yang tidak enak, apalagi bilamana pekerjaan kita tersebut memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi”. Adapun menurut Laksmi dkk (2008:169) “kebersihan yang dimaksud, selain

kebersihan gedung juga terkait dengan kebersihan perlengkapan dan perabotan kantor sebagai persyaratan fisik kantor”.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kebersihan lingkungan ini mencakup baik dari ruang kerja pribadi dan keseluruhan ruang kerja, maupun fasilitas yang mendukung tempat kerja. Kebersihan lingkungan kerja disini bukan hanya semata-mata kewajiban dari petugas kebersihan, setiap karyawan harus ikut bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan lingkungan tempat mereka bekerja.

6) Peralatan kerja

Peralatan kerja yang dimaksud disini adalah bagaimana keteraturan peralatan dan kelengkapan peralatan dikantor pada saat melaksanakan tugas dan pekerjaan. Menurut Gie yang dikutip oleh Hasna, Vida (2004:20) peralatan kantor adalah “segenap alat yang dipergunakan dalam pekerjaan tata usaha misalnya peralatan kantor yang terdiri dari mesin-mesin kantor dan alat bukan mesin/ATK seperti mistar, pena, tangkai pena, pensil dll yang menunjang kelancaran aktifitas kantor”. Sementara setiap meja kerja di kantor perlu dilengkapi dan di atur dengan berbagai macam perlengkapan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Perlengkapan merupakan benda-benda kantor yang pada umumnya untuk menumbuhkan suasana menyenangkan dikantor.

Sementara penempatan koleksi ruangan seperti hiasan dinding/lukisan, papan struktur organisasi, papan pajangan dan bunga-bunga yang sesuai pada tempatnya akan meningkatkan gairah kerja pegawai, karena dengan koleksi dalam ruang kerja suasana kantor tampak semarak dan indah dipandang mata sehingga pegawai maupun tamu yang datang merasa betah didalamnya karena pengaturan yang baik. Disisi lain Sedarmayanti (1997:171) mengatakan bahwa “mesin kantor juga merupakan salah satu alat penunjang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara efisien sehingga arus pekerjaan menjadi lancar”.

Jadi dapat disimpulkan agar pegawai dapat bekerja dengan baik maka hendaknya peralatan, alat perlengkapan dan mesin kantor harus benar-benar ditempatkan sesuai dimana dibutuhkan dan tidak mengganggu aktifitas kerja pegawai dalam bekerja.

7) Tata Ruang Kerja

Tata ruang kerja yang dimaksud disini adalah dilihat dari penyusunan meja, lemari, kursi secara rapi dan pengaturan penggunaan tata ruangan kantor sehingga dapat menimbulkan kenyamanan dalam bekerja. Menurut Laksmi dkk (2008:163) mengemukakan bahwa tata ruang kantor adalah “suatu penyusunan perabotan dan perlengkapan pada luas lantai yang tersedia atau bisa juga diartikan sebagai penentuan kebutuhan ruang dan penggunaan secara rinci dari suatu ruang untuk menyiapkan suatu susunan praktis

faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak”.

Dalam kehidupan sehari-hari kenyamanan bekerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai dalam bekerja. Seperti halnya kenyamanan pegawai yang dilihat dari pengaturan perabot-perabot kantor seperti meja, kursi maupun lemari. Dimana alat-alat tersebut diatur sedemikian rupa sehingga timbulnya suasana aman dan nyaman yang akhirnya mereka dapat serius dalam bekerja. Hasna, Vida (2004:20) mengatakan perabot kantor adalah “benda-benda kantor yang ada pada umumnya terbuat dari kayu yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas tata usaha”. Sementara perabot kantor terdiri dari lemari, lemari arsip, lemari katalog, lemari besi, meja, kursi, rak buku dan perlengkapan lainnya yang diberikan kepada perseorangan atau umum.

Sementara untuk kursi kerja termasuk kursi untuk mengetik ukuran yang besar dan tinggi serta modelnya hendaknya disesuaikan dengan pegawai yang akan menggunakannya (Sedarmayanti, 1996:100). Tidak kalah pentingnya juga diberi nama pada masing-masing kursi pegawai sehingga mengurangi kemungkinan yang buruk terhadap pegawai lain yang menggunakannya.

Dari penjelasan di atas disimpulkan betapa pentingnya penyusunan meja, lemari, kursi secara rapi sehingga terciptanya kenyamanan kerja. Penyusunan perabot kantor yang terdiri dari

lemari, kursi, rak dll yang terbuat dari kayu dan dipergunakan untuk melaksanakan tugas tata usaha dan disusun berdasarkan kriteria yang sudah dijelaskan diatas.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti yang dikutip dari Lilik (2009:25) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Senada yang dikemukakan oleh As’ad dikutip dari Adnan (2008:46) “lingkungan non fisik yaitu berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara teman sekerja, atasan maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya”. Begitupun menurut Nawawi (2003:440) “lingkungan kerja non fisik adalah iklim atau suasana kerja yang tenang, menyenangkan atau sebaliknya yang bersumber dari interaksi antara sesama pegawai atau karyawan sebagaimana manusia atau makhluk sosial yang saling membutuhkan antara yang satu dengan yang lainnya sesuai dengan posisi masing-masing”.

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Suatu organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi

yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasa harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional ditempat kerja sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

a) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan kerja antar para pegawai perlu dibina, agar para pegawai dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan instansi. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal kedinasan tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat non formal. Menurut Pandji (2003:85) “sesungguhnya setiap orang itu haus dan ingin dihargai baik langsung maupun tidak langsung”. Apabila seseorang didalam lingkungan kerjanya tidak dianggap oleh kawan apalagi oleh atasan dimana dia bekerja, maka hal ini akan menimbulkan perasaan yang tidak enak dan lambat laun dapat menimbulkan frustrasi. Kondisi ini akan semakin diperburuk apabila bukan hanya ketidakikutsertaannya berbagai kegiatan kerja, tetapi bahkan didikte tanpa diberi kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya.

Keadaan hubungan kerja yang semacam ini, lambat laun akan menjadikan pegawai yang bersangkutan tidak bergairah dan hilang kreativitas yang akhirnya menganggap dirinya merasa tidak berguna. Sehingga akan menghambat kelancaran proses manajemen dilingkungan kerjanya. Menurut Siagian (2002:324) “ dalam kehidupan kerja modern dewasa ini, semakin disadari bahwa terdapat hubungan yang erat antara rekan kerja dan antara satu tugas dengan tugas lainnya”.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa pentingnya hubungan yang erat antara rekan kerja dalam melaksanakan tugas. Agar nantinya para pegawai dapat saling bekerjasama dan saling membantu dalam pencapaian tujuan organisasinya.

b) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Menurut Pandji (2003:84) mengemukakan bahwa “semakin tinggi seseorang dalam hirarki manajemen atau jenjang jabatan, semakin penting baginya untuk menumbuhkan hubungan kerja yang baik dengan para pegawai dan rekan-rekan sekerjanya”. Seorang pimpinan harus berusaha memantapkan hubungan kerja dengan seluruh pegawai agar pola kerja sama antar pegawai dapat dikembangkan secara mantap. Menurut Laksmi dkk (2008:131) bahwa “pimpinan berfungsi sebagai pemecah masalah dan memberikan jalan keluar pendapat informasi. Fungsi sosialnya

mendorong anggota kelompok mencapai tujuan dan menjaga suasana kelompok dan komunikasi”.

Jika pemimpin mempunyai hubungan yang baik dengan karyawannya, atau karyawan menghormati pimpinan karena alasan kepribadian, karakter atau kemampuan maka pimpinan yang bersangkutan tidak perlu mengandalkan pangkat atau wewenang formalnya. Di satu sisi, seorang pemimpin yang tidak disukai atau tidak dipercayai mungkin kurang mampu untuk memimpin secara informal dan mungkin harus mengandalkan perintah untuk menyelesaikan tugas karyawan. Pemimpin dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan dan harapan-harapan dari para karyawannya, sehingga pemimpin perlu memiliki berbagai kelebihan yang harus dimiliki dibandingkan dengan pegawai lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik indikatornya yaitu pewarnaan, penerangan, pertukaran udara, kebisingan, kebersihan, keamanan, peralatan kerja dan tata ruang kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik indikatornya yaitu hubungan dengan rekan kerja dan hubungan antara bawahan dengan pimpinan.

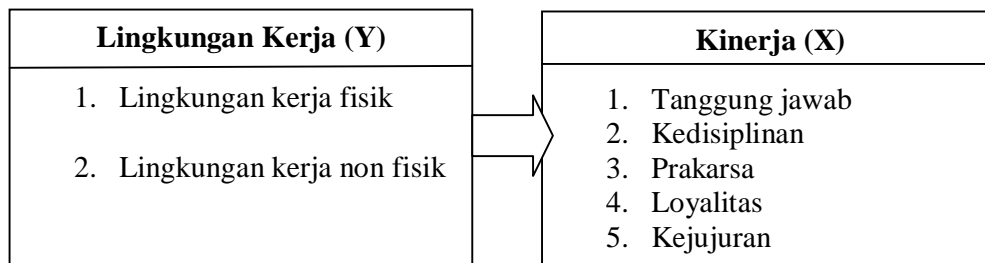
C. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Menurut Robert yang dikutip dari Timpe (2002:3) bahwa “lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi para karyawan

untuk menghasilkan kinerja puncak”. Selanjutnya menurut Pandji (2006:58) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya”. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik tersebut maka semangat dan kegairah kerja pegawai akan tinggi dan pada akhirnya kinerja pegawai secara kualitas dan kuantitas akan tercapai. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik akan menimbulkan menurunnya kinerja, meningkatkan kerusakan, meningkatkan absensi atau ketidakhadiran pegawai dan sebagainya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja diduga mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai.

D. Kerangka Konseptual

Pada kesempatan ini akan diteliti Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang, kerangka konseptual penelitiannya adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini digolongkan pada penelitian deskriptif korelasional, untuk melihat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini adalah untuk melihat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang.

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

1. Kinerja adalah kemampuan dan prestasi seseorang yang tergambar dari proses kerja itu berlangsung dan tercermin dalam bentuk perbuatan serta perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan antara lain adalah tanggung jawab, kedisiplinan pegawai, prakarsa, loyalitas dan kejujuran. Indikator kinerja (variabel X) adalah tanggung jawab, kedisiplinan, prakarsa, loyalitas dan kejujuran.
2. Lingkungan kerja adalah segala suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan aktivitasnya atau tugas-tugas yang dibebankan baik bersifat fisik maupun non fisik dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh. Lingkungan kerja (variabel Y) terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik indikatornya yaitu pewarnaan, penerangan, pertukaran udara,

kebisingan, kebersihan, keamanan, peralatan kerja dan tata ruang kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik indikatornya yaitu hubungan dengan rekan kerja dan hubungan antara bawahan dengan pimpinan.

C. Populasi & Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang masih aktif bekerja di Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang pada tahun 2012 kecuali kepala dinas. Berdasarkan data yang diperoleh dibagian kepegawaian Dinas Pendidikan diperoleh informasi bahwa jumlah populasi adalah 67 orang pegawai. Untuk lebih jelasnya populasi penelitian dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang

N O	Unit Bagian Pekerjaan	<S1			≥S1			Jumlah
		<15	≥ 15	Jmlh	<15	≥ 15	Jmlh	
1	Bagian Sekretariat	21	-	21	10	-	10	31
2	Bidang Perencanaan	1	-	1	3	-	3	4
3	Bidang Pendidikan TK/SD	3	-	3	9	-	9	12
4	Bidang Pendidikan SMP/SMA	-	-	-	15	-	15	15
5	Bidang Pendidikan Luar Sekolah dan Seni Budaya	1	-	1	4	-	4	5
TOTAL				26		41	67	

b. Sampel

Menurut Sugiono (1999:57) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan *Teknik Stratified Proportional Random Sampling*. Sugiono (1999:64) mengemukakan teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Dipilihnya teknik penarikan sampel model ini karena dengan demikian setiap anggota populasi mendapat peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel yang representatif.

Untuk memperoleh sampel penelitian menurut teknik di atas maka dilakukan langkah sebagai berikut:

- 1) Melakukan identifikasi strata populasi dan mengelompokkannya berdasarkan strata
- 2) Mencari besar populasi pada setiap strata
- 3) Menentukan jumlah sampel
- 4) Menentukan subjek yang menjadi anggota sampel penelitian

Tahap-tahap di atas diuraikan sebagai berikut:

- 1) Identifikasi Strata

Strata yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah : strata menurut tingkat pendidikan dan masa kerja. Strata di atas diasumsikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tingkat pendidikan dibedakan atas lulusan <S1 dan $\geq S1$, masa kerja dibedakan atas <15 tahun dan ≥ 15 tahun.

2) Proporsi pada setiap strata

Berdasarkan strata populasi yang telah ditetapkan, ditentukan proporsi pada setiap strata. Perhitungan proporsi tersebut dilakukan dengan cara berikut:

$$p. <S1 = \frac{26}{67}$$

$$= 0,39$$

$$q. \geq S1 = 1 - p$$

$$= 1 - 0,39$$

$$= 0,61$$

3) Menentukan jumlah sampel

Untuk menentukan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan persamaan Cochran (1991:85):

$$n_o = \frac{t^2 \cdot p \cdot q}{d_2}$$

Jika jumlah sampel n_o lebih besar 5% dari jumlah populasi, maka pengambilan dilakukan dengan menggunakan rumus koreksi:

$$n = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}}$$

keterangan:

n_o = besarnya sampel tahap pertama

N = jumlah populasi penelitian

n = besar sampel tahap kedua

t = taraf kepercayaan dalam penelitian ; hal ini ditetapkan 95% dan karena

itu $Z = 1.96$

d = pertimbangan kesalahan penarikan sampel pada situasi tertentu atau

batas toleransi kesalahan pengambilan sampel ditetapkan 10%

p = besar populasi kelompok strata

$q = (1-p)$

Perhitungan sampel dengan menggunakan rumus Cochran (1991:85)

dimana $d = 0,1$ atau batas toleransi kesalahan sampling 10% dilakukan

dengan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n_0 &= \frac{t^2 \cdot p \cdot q}{d^2} \\ &= \frac{(1.96)^2 \cdot 0.39 \cdot 0.61}{(0.1)^2} \\ &= 91 \end{aligned}$$

Koreksi terhadap sampel di atas adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}} \\ &= \frac{91}{1 + \frac{91-1}{67}} \\ &= 39 \end{aligned}$$

Berdasarkan data di atas maka besar sampel ditetapkan menjadi 39.

Dengan demikian sampel penelitian mencapai $39/67 \times 100\% = 58\%$ dari populasi.

4) Penentuan subjek penelitian

Pengambilan anggota sampel dilakukan secara acak dengan teknik lotrek sebanyak 58% dari masing-masing strata jumlah sampel yang terpilih setelah pembulatan bilangan dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang

N O	Unit Bagian Pekerjaan	Pendidikan	Masa Kerja	Sampel 58%	Dibulatkan
1	Bagian Sekretariat	<S1	< 15 thn	11,18	12
			≥ 15 thn	-	
		≥S1	< 15 thn	5,8	6
			≥ 15 thn	-	
2	Bidang Perencanaan	<S1	< 15 thn	0,58	1
			≥ 15 thn	-	
		≥S1	< 15 thn	1,74	2
			≥ 15 thn	-	
3	Bidang Pendidikan TK/SD	<S1	< 15 thn	1,74	2
			≥ 15 thn	-	
		≥S1	< 15 thn	4,22	5
			≥ 15 thn	-	
4	Bidang Pendidikan SMP/SMA	<S1	< 15 thn	-	-
			≥ 15 thn	-	
		≥S1	< 15 thn	8,7	9
			≥ 15 thn	-	
5	Bidang Pendidikan Luar Sekolah dan Seni Budaya	<S1	< 15 thn	0,58	1
			≥ 15 thn	-	
		≥S1	< 15 thn	1,32	2
			≥ 15 thn	-	
TOTAL					40

D. Jenis Data & Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer meliputi data tentang kinerja pegawai dan lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang yang langsung akan dikumpulkan oleh peneliti dari sumbernya.

b. Sumber Data

Data yang dikumpulkan untuk keperluan penelitian ini bersumber dari seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang masih aktif bekerja di Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang pada tahun 2012 yang menjadi responden penelitian berjumlah 40 orang.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket yang disusun menggunakan model skala Likert dengan alternatif jawaban yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR) dan Tidak Pernah (TP). Penyusunan instrumen penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap:

1. Menentukan indikator dari variabel yang akan diteliti
2. Membuat kisi-kisi angket
3. Menyusun butir pertanyaan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan dari kedua variabel penelitian sesuai dengan kebutuhan yang dibuat dengan berpedoman pada indikator masing-masing variabel

4. Melakukan uji coba angket

Uji coba dilakukan terhadap 10 orang pegawai dari populasi pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang yang tidak terpilih sebagai sampel pada populasi. Uji coba angket dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan realibilitasnya.

a) Validitas

Untuk menguji validitas data diolah menggunakan rumus korelasi tata jenjang Arikunto (2006:278), yaitu

$$rho_{xy} = 1 - \frac{6\sum D^2}{N(N^2-1)}$$

keterangan:

rho = korelasi validitas yang dicari

$\sum D$ = jumlah beda (rank total-rank maksimal)

N = jumlah sampel

Dari hasil perhitungan uji coba angket variabel Lingkungan Kerja diperoleh Rho=0,949 sedangkan taraf kepercayaan 95% dengan N=10 adalah 0,648 karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu $0,949 > 0,648$ maka instrumen lingkungan kerja adalah **Valid**.

Dari hasil perhitungan uji coba angket variabel Kinerja Pegawai diperoleh Rho = 0,817 sedangkan taraf kepercayaan 95% dengan N=10 adalah 0,648 karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,817 > 0,648$ maka instrumen kinerja pegawai adalah **Valid**.

b) Reliabilitas

Untuk mencari reabilitas data diolah menggunakan rumus Alpha yang dikemukakan oleh Arikunto (2006:196) yaitu:

$$r_{11} = \frac{(k)}{(k-1)} \left[1 - \frac{\sum i^2}{t^2} \right]$$

keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

$\sum i^2$ = skor tiap-tiap item

ot^2 = varians total

k = jumlah soal

Dari hasil perhitungan uji coba angket variabel Lingkungan Kerja diperoleh hasil $r_{hasil} = 0,769$, sedangkan r_{tabel} dengan N=10 adalah 0,648. Karena $r_{hasil} \geq r_{tabel}$ atau $0,769 \geq 0,648$ maka instrumen Lingkungan Kerja adalah **Reliabel**.

Dari hasil perhitungan uji coba angket variabel Kinerja Pegawai diperoleh hasil $r_{hasil} = 0,743$, sedangkan r_{tabel} dengan N=10 adalah 0,648. Karena $r_{hasil} \geq r_{tabel}$ atau $0,743 \geq 0,648$ maka intrumen Kinerja Pegawai adalah **Reliabel**

F. Teknik Analisis Data

Untuk melihat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang, data akan dianalisis dengan menggunakan *Teknik Korelasi Product Moment*. Namun sebelumnya dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Pemberian skor

Setiap butir angket yang disebarakan, ada lima alternatif jawaban. Butir angket yang positif untuk jawaban Selalu (SL) diberi skor 5, sering (SR) diberi skor 4, kadang-kadang (KD) diberi skor 3, jarang (JR) diberi skor 3 dan untuk alternatif jawaban tidak pernah (TP) diberi skor 1. Sedangkan untuk butir angket negatif alternatif jawaban Selalu (SL) diberi skor 1, sering (SR) diberi skor 2, kadang-kadang (KD) diberi skor 3, jarang (JR) diberi skor 4 dan untuk alternatif jawaban tidak pernah (TP) diberi skor 5.

b. Pengolahan data

Data yang telah diberi skor nilai dimasukkan ke dalam distribusi frekuensi, kemudian dicari skor rata-rata (mean), median, modus dan standar deviasi (SD) untuk mendapatkan gambaran dari kedua variabel. Selanjutnya gambaran secara kualitatif hasil penelitian untuk masing-masing variabel menggunakan nilai skor ideal yaitu perbandingan skor rata-rata (mean) dengan skor tertinggi dan dikalikan dengan 100% dengan menggunakan klasifikasi yang dikemukakan Sudjana (1992) seperti dibawah ini:

Klasifikasi	Persentase
Sangat baik	90-100%
Baik	80-89%
Cukup	65-79%
Kurang baik	55-64%
Tidak baik	0-54%

Uji normalitas lingkungan kerja dan kinerja pegawai dengan chi kuadrat. Apabila χ^2 hitung kecil χ^2 tabel maka distribusi frekuensi berdistribusi normal. Dengan menggunakan rumus chi kuadrat:

$$\chi^2 = \sum \left(\frac{f_o - f_h}{f_h} \right)^2$$

- c. Menentukan hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Menentukan hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, menggunakan teknik korelasi product moment yang dikemukakan Arikunto (2006:274) dengan rumus:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N(\sum X^2 - (\sum X)^2) N(\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

- d. Menghitung keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan rumus uji t.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi variabel x dan y

t = angka hasil uji

n = jumlah responden

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

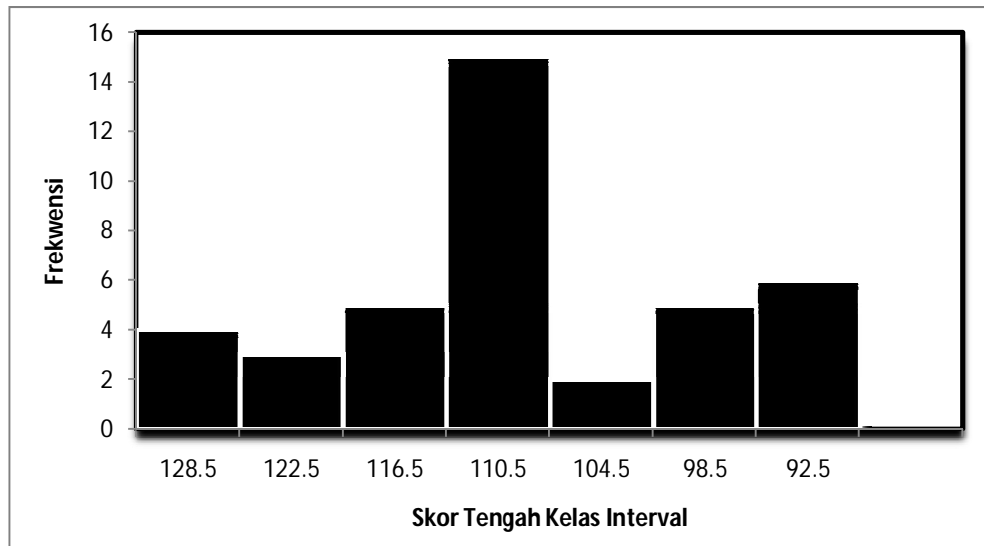
Dalam penelitian ini terdapat dua kelompok data yaitu data mengenai kinerja pegawai dan lingkungan kerja. Deskripsi data tersebut dapat diperinci sebagai berikut:

1. Deskripsi Data Kinerja Pegawai

Skor maksimal pada variabel kinerja adalah 150 dan skor minimal 30. Skor tertinggi untuk variabel kinerja yaitu 131 dan skor terendah 90. Dari hasil pengolahan data diperoleh skor rata-rata (Mean) = 109,45 Median = 110,3 Modus = 112 dan Standar Deviasi = 10,72 (secara lengkap pengolahan data yang dilakukan terdapat pada lampiran 5). Adapun distribusi frekuensi dan grafik data tersebut dapat dilihat pada Tabel 3 dan Gambar 2.

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai

Kelas Interval	F	Fekueni Comulatif	Frekuensi Relatif
126-131	4	40	10%
120-125	3	36	7,5%
114-119	5	33	12,5%
108-113	15	28	37,5%
102-107	2	13	5%
96-101	5	11	12,5%
90-95	6	6	15%
	40		100%



Gambar 2
Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang

Dari Tabel 3 dan Gambar 2 di atas, maka 30% menyatakan bahwa Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang berada di atas skor rata-rata, sedangkan 37,5% menyatakan berada pada rata-rata dan 32,5% menyatakan bahwa Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang berada dibawah skor rata-rata.

Berdasarkan pengolahan data angket kinerja pegawai (X) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui hasil penelitian secara kualitatif mengenai kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang adalah:

$$\frac{109,45}{150} \times 100\% = 72,96\%$$

Secara umum kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang berada pada kategori cukup baik. Dilihat menurut sub variabel, maka dapat tergambar pada Tabel 4 di bawah:

Tabel 4
Rata-rata Masing-masing Sub Variabel Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Rata-rata
Kinerja (Variabel Y)	Tanggung jawab	a. Menyelesaikan tugas sebaik-baiknya	3,8
		b. Mengerjakan tugas tepat waktu	3,5
		c. Mengutamakan kepentingan organisasi dari kepentingan pribadi	3,6
		d. Tidak melempar tanggung jawab pada orang lain	3,8
		e. Bersedia menerima resiko atas kesalahan kerja	3,6
		f. Merawat barang-barang peralatan kantor	3,9
		Rata-rata	3,7
	Kedisiplinan	a. Disiplin terhadap waktu	11,3
		b. Mematuhi peraturan organisasi dan norma-norma sosial	7,4
		c. Disiplin terhadap pekerjaan	3,6
		d. Mengisi absensi	3,8
		Rata-rata	4,3
	Prakarsa	a. Bekerja tanpa menunggu petunjuk dan perintah	7,3
		b. Berani mengambil keputusan	3,6
		c. Mencari metode dan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan	3,6
		d. Memberi saran saran dan pendapat yang baik untuk kemajuan organisasi	3,8
		Rata-rata	3,6
Loyalitas	a. Kesadaran dan tanggung jawab yang penuh dalam melaksanakan tugas	11,1	
	b. Ketaatan dan pengabdian kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah	11,2	
	Rata-rata	3,7	
Kejujuran	a. Melaksanakan tugas dengan ikhlas	3,5	
	b. Tidak menyalahgunakan wewenang	3,6	
	c. Melaporkan hasil kerja apa adanya	7,2	
	d. Keterusterangan	7,2	
	Rata-rata	3,5	
	Rata-rata Total	3,76	

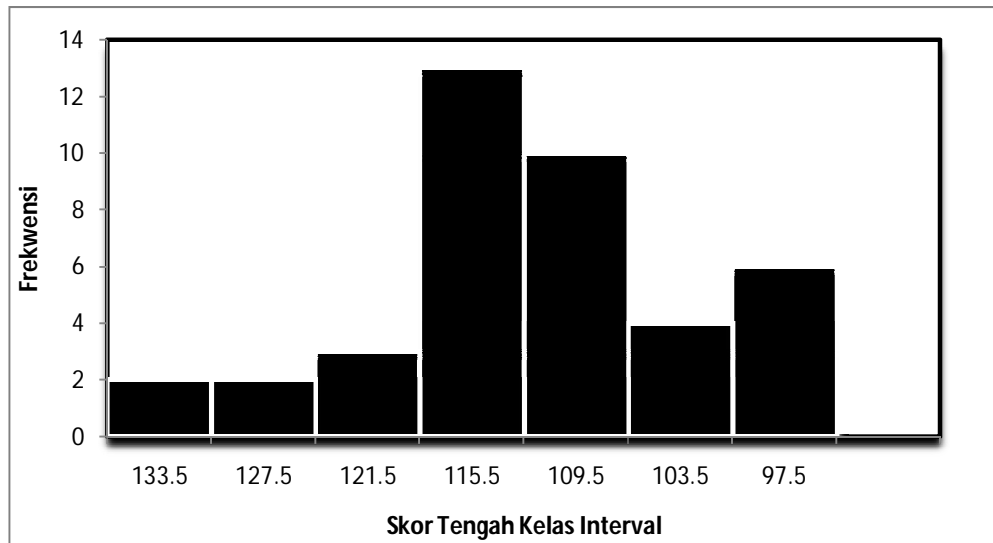
Dilihat dari Tabel 4 di atas, maka untuk sub variabel kinerja pegawai dalam tanggung jawab memiliki rata-rata 3,7 berada pada kategori baik, untuk sub variabel kinerja pegawai dalam kedisiplinan memiliki rata-rata 4,3 berada pada kategori baik, untuk sub variabel kinerja pegawai dalam prakarsa memiliki rata-rata 3,6 berada pada kategori baik, untuk sub variabel kinerja pegawai dalam loyalitas memiliki rata-rata 3,7 berada pada kategori baik dan untuk sub variabel kinerja pegawai dalam kejujuran memiliki rata-rata 3,5 berada pada kategori cukup baik.

2. Deskripsi Data Lingkungan Kerja

Skor maksimal pada variabel lingkungan kerja adalah 150 dan skor minimal 30. Skor tertinggi untuk variabel lingkungan kerja yaitu 132 dan skor terendah 95. Dari hasil pengolahan data diperoleh skor rata-rata (Mean) = 112,05 Median = 112,5 Modus = 113,40 dan Standar Deviasi = 9,28 (secara lengkap pengolahan data yang dilakukan terdapat pada Lampiran 5). Adapun distribusi frekuensi dan grafik data tersebut dapat dilihat pada Tabel 5 dan Gambar 3.

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Skor Variabel Lingkungan Kerja

Kelas Interval	F	Fekkuensi Comulatif	Frekuensi Relatif
131-136	2	40	5%
125-130	2	38	5%
119-124	3	36	7,5%
113-118	13	33	32,5%
107-112	10	20	25%
101-106	4	10	10%
95-100	6	6	15%
	40		100%



Gambar 3.

Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Lingkungan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang

Dari Tabel 5 dan Gambar 3 di atas, maka 50% menyatakan bahwa Lingkungan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang berada di atas skor rata-rata, sedangkan 25% menyatakan berada pada rata-rata dan 25% menyatakan bahwa Lingkungan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang berada dibawah rata-rata.

Berdasarkan pengolahan data angket lingkungan kerja (Y) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui hasil penelitian secara kualitatif mengenai lingkungan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang adalah:

$$\frac{112,05}{150} \times 100\% = 74,7\%$$

Secara umum lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang berada pada kategori cukup baik. Dilihat menurut sub variabel, maka tergambar pada Tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6
Rata-rata Masing-masing Sub Variabel Lingkungan Kerja Pada kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Rata-rata	
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Pewarnaan	3,6	
		Penerangan	4	
		Pertukaran Udara	4,25	
		Kebisingan	4	
		Kebersihan	4	
		Peralatan Kerja	4	
		Tata Ruang Kerja	4	
		Rata-rata	3,97	
	Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan dengan rekan kerja	Hubungan dengan rekan kerja	4
			Hubungan antara bawahan dengan pimpinan	4
			Rata-rata	4
			Rata-rata total	3,98

Dilihat dari Tabel 6 di atas, untuk sub variabel lingkungan kerja fisik memiliki rata-rata 3,97 secara umum berada pada kategori baik. Sedangkan untuk sub variabel lingkungan kerja non fisik dengan rata-rata 3,98 juga berada pada kategori baik.

Rangkuman hasil analisis skor kedua variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Penafsiran Hasil Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti	Mean	Skor Maks	Skor yang diperoleh	Penafsiran
Kinerja	109,45	150	72,96%	Cukup Baik
Lingkungan Kerja	112,05	150	74,7%	Cukup Baik

Pada Tabel di atas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang berada pada kategori cukup baik. Sedangkan pada kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang berada pada kategori cukup baik.

B. Pengujian Hipotesis

Untuk melihat hubungan antara variabel X dan variabel Y digunakan rumus korelasi product moment (hasil analisis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 5). Sebelumnya teknik ini digunakan terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data sebagai syarat untuk menggunakan teknik korelasi product moment. Uji normalitas menggunakan rumus Chi Kuadrat (χ^2). Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah data sampel yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak, sehingga data dapat dianalisis dengan menggunakan rumus product moment.

Hasil perhitungan Chi Kuadrat untuk skor variabel (Y) atau lingkungan kerja diperoleh nilai Chi Kuadrat adalah **8,24** sedangkan χ^2 tabel dengan db = 4 pada taraf signifikansi 99 % = **13,3**. χ^2 hitung lebih kecil dari χ^2 tabel ini berarti bahwa distribusi skor variabel Y adalah normal. Sedangkan untuk variabel (X) atau kinerja pegawai diperoleh nilai Chi Kuadrat adalah **12,02** sedangkan χ^2 tabel dengan db = 4 pada taraf

signifikansi 99 % = **13,3**. χ^2 hitung lebih kecil dari χ^2 tabel ini juga berarti bahwa distribusi skor variabel (X) adalah normal. Dengan demikian persyaratan analisis sudah terpenuhi.

Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Hasil analisis diperoleh harga r hitung **0,344** pada taraf kepercayaan 95% dibandingkan dengan r tabel **0,312** seperti terlihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8
Perbandingan Koefisien Korelasi Variabel X dan Y

Variabel	r hitung	N	r tabel pada taraf kepercayaan 95%	Keberartian
Kinerja				
	0,344	40	0,312	Signifikan
Lingkungan Kerja				

Berdasarkan tabel di atas terlihat r hitung $>$ r tabel pada taraf kepercayaan 95% dengan demikian dapat diartikan bahwa “terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang”. Untuk melihat keberartian antara variabel X dengan variabel Y maka dilakukan uji t. Dari hasil analisis data diperoleh t hitung **2,27** dan t tabel **2,02** seperti terlihat pada tabel 9.

Tabel 9
Pengujian Keberartian Koefisien Korelasi Variabel X dan Variabel Y dengan Uji t

r hitung	t hitung	t tabel pada taraf kepercayaan 95%
0,344	2,27	2,02

C. Pembahasan

1. Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang berada pada kondisi cukup baik (72,96% dari skor ideal). Jika dilihat dari masing-masing sub variabel. Dimana kinerja pegawai memiliki 5 buah sub variabel. Untuk sub variabel tanggung jawab memiliki rata-rata 3,7. Jika dilihat dari indikator pada sub variabel ini, maka indikator yang berada pada kategori terendah yaitu indikator mengerjakan tugas tepat waktu dengan rata-rata 3,5.

Hal ini disebabkan karena kebiasaan pegawai menunda-nunda pekerjaan sehingga sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan kebiasaan kurang teliti dalam melakukan pekerjaan sehingga tugas yang dilakukan sering dikerjakan berulang kali. Oleh karena itu perlu adanya upaya-upaya konkrit agar pegawai dapat meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar. Salah satunya yaitu pimpinan perlu mengontrol pekerjaan bawahan sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat selesai dengan tepat waktu. Dan kemudian hendaknya pimpinan memberikan petunjuk-petunjuk yang jelas terhadap apa yang harus dikerjakan pegawai, sehingga nantinya pegawai menjadi paham, mengerti dan jelas dalam membuat suatu laporan/melakukan pekerjaan.

Untuk sub variabel kedua yaitu kedisiplinan yang memiliki rata-rata 4,3. Jika dilihat dari indikator pada sub variabel ini, maka indikator yang

memiliki rata-rata terendah yaitu disiplin terhadap pekerjaan dengan rata-rata 3,6. Ini disebabkan karena pimpinan kurang jelas memberikan arahan dalam pemberian tugas kepada pegawai sehingga pegawai dalam mengerjakan tugas tersebut tidak sesuai dengan intruksi yang diberikan oleh pimpinan. Oleh karena itu salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah pimpinan harus jelas memberikan penjelasan dan intruksi dalam memberikan tugas kepada pegawai sehingga pegawai bekerja sesuai dengan intruksi yang diberikan oleh pimpinan.

Pada sub variabel ketiga yaitu prakarsa yang memiliki rata-rata 3,66. Jika dilihat dari sub variabel ini, indikator yang memiliki rata-rata terendah yaitu kemampuan mengambil keputusan dengan rata-rata 3,6. Hal ini disebabkan masih kurang inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga terus-menerus menunggu perintah dari atasan dan masih kurangnya usaha pegawai dalam mencari metode baru agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah pimpinan perlu memberikan kepercayaan kepada pegawainya dalam melakukan pekerjaan dan melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan.

Selanjutnya pada sub variabel keempat yaitu loyalitas yang memiliki rata-rata 3,7. Jika dilihat dari sub variabel ini, indikator yang memiliki rata-rata terendah yaitu kesadaran dan tanggung jawab yang penuh dalam melaksanakan tugas dengan rata-rata 11,1. Hal ini disebabkan masih kurangnya kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya, ini terlihat dari

pegawai lebih mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi. Oleh karena itu perlu adanya upaya-upaya konkrit, salah satunya adalah dengan memberikan insentif yang cukup, penghargaan, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam melaksanakan tugas.

Sub variabel terakhir yaitu kejujuran yang memiliki rata-rata 3,55. Jika dilihat dari sub variabel ini, indikator yang memiliki rata-rata terendah yaitu melaksanakan tugas dengan ikhlas dengan rata-rata 3,5. Hal ini disebabkan karena kurangnya kecintaan pegawai tersebut terhadap pekerjaannya sehingga dalam mengerjakan tugas tersebut pegawai tidak ikhlas dalam mengerjakannya. Oleh karena itu perlu adanya upaya-upaya konkrit, salah satunya adalah pimpinan harus membuat pegawai supaya kecintaannya terhadap pekerjaan tinggi sehingga dalam mengerjakan pekerjaan tersebut pegawai dengan ikhlas melakukannya.

Dan salah satu upaya lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai yaitu keadaan lingkungan kerja yang ada, di alami dan dirasakan oleh pegawai itu sendiri. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan maka pegawai lebih giat lagi bekerja dan dengan sendirinya kinerja pegawai dapat meningkat.

Berdasarkan penjelasan di atas, pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan terlihat pada tanggung jawab, kedisiplinan, prakarsa, loyalitas dan kejujuran dalam bekerja. Sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang efektif dan efisien.

2. Lingkungan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang berada dalam kondisi cukup baik (74,7% dari skor ideal). Melihat pada kenyataannya lingkungan kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang ini memang berada pada kategori cukup baik. Dilihat dari masing-masing sub variabel, untuk sub variabel lingkungan kerja fisik, maka indikator yang berada pada kategori rendah yaitu indikator pewarnaan dengan rata-rata 3,6. Hal ini disebabkan masih kurangnya perhatian terhadap penggunaan warna pada dinding dan peralatan kantor.

Oleh karena itu sebaiknya, pada lembaga terkait atau pada pimpinan supaya memberikan pada perhatian khusus terhadap pewarnaan yang diberikan pada dinding ruangan kantor maupun pada peralatan kantor yang dimiliki. Karena kualitas warna dapat mempengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang dan penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat dapat memberikan kesan gembira, ketenangan bekerja juga mencegah kesilauan yang ditimbulkan oleh cahaya yang berlebihan. Dalam hal ini, lembaga terkait atau pada pimpinan juga dapat mempertimbangkan pemberian warna pada

dinding kantor menurut yang dikemukakan oleh Laksmi dkk (2008:170) “warna merah dapat meningkatkan kegembiraan dan menjadikan pekerja lebih giat bekerja, warna kuning merangsang mata dan warna biru menimbulkan kesan sejuk, luas dan damai”.

Sedangkan untuk sub variabel lingkungan kerja non fisik, jika dilihat dari indikator pada sub variabel ini, maka indikator ini yang berada pada kategori terendah yaitu indikator hubungan dengan rekan kerja yang memiliki rata-rata 3,24. Hal ini disebabkan masih kurang adanya kerjasama dan keterbukaan pegawai dalam bekerja ketika menghadapi masalah. Oleh karena itu, hubungan kerja antar pegawai perlu dibina agar pegawai dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan instansi. Salah satu caranya hubungan rekan kerja yang diterapkan tidak hanya bersifat formal kedinasan saja, tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat non formal juga perlu dijalin sehingga dapat lebih mengenal rekan kerja masing-masing.

Menurut Pandji (2006:58) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya”. Berdasarkan penjelasan diatas maka lingkungan kerja yang baik sangat penting sekali keberadaannya dalam sebuah organisasi. Karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dalam suatu organisasi, pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya merasa senang dan bersemangat sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih maksimal.

Lingkungan kerja yang baik sangat penting sekali keberadaannya untuk sebuah organisasi. Karena pada dasarnya dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik pada suatu organisasi maka diharapkan segala pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan baik dan pada akhirnya tujuan tercapai dengan efektif dan efisien. Di dalam sebuah organisasi lingkungan kerja memiliki tujuan yang mendasar yaitu untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien dan juga lingkungan kerja yang baik juga dapat memicu semangat pegawai dalam bekerja, kegairahan pegawai dalam bekerja untuk berprestasi tinggi karena kita tahu bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh sekali dalam hal ini.

3. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis bahwa terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai yaitu diperoleh $r_{hitung} = 0,344 > r_{tabel} 2,27$ pada taraf kepercayaan 95%. Pengujian keberartian hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang dilakukan dengan menggunakan rumus uji t. Hasil pengujian juga membuktikan keberartian hubungan tersebut dengan diperolehnya $t_{hitung} 2,27$ sedangkan $t_{tabel} 2,02$ pada taraf kepercayaan 95%. Berarti semakin baik lingkungan kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang maka kinerja pegawainya pun akan semakin baik.

Hasil penelitian menunjukkan kepada kita bahwa kinerja pegawai turut ditentukan oleh faktor lingkungan kerja. Disamping faktor-faktor

yang lainnya misalnya keterampilan kerja, insentif, sikap, minat, intelegensi dan motivasi. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Timpe (2002:3) bahwa “prestasi karyawan dibawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor, mulai dari keterampilan kerja yang buruk hingga motivasi atau lingkungan kerja yang buruk”.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang tersebut maka kinerja pegawainya pun akan semakin meningkat. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dan keberartian yang sangat signifikan dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang juga cukup baik.
2. Lingkungan kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang sudah cukup baik.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang pada taraf kepercayaan 99%. Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja pegawai semakin baik pula. Sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja, maka kinerja pegawai semakin kurang baik pula.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang yang berada pada kategori cukup baik yang telah dicapai pada saat sekarang ini, diharapkan dapat di pertahankan dan ditingkatkan lagi sehingga pelaksanaan tugas pegawai dapat tercapai dan terlaksana dengan sebaik-baiknya. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan memberikan pengawasan yang lebih terhadap kedisiplinan waktu

dan peraturan kantor yang dijalankan, begitu juga dengan memberikan pengembangan karakter pegawai yang jujur terhadap pelaksanaan tugasnya, kemudian juga diikuti dengan keterlibatan dan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2. Lingkungan kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang cukup baik, untuk itu diharapkan semua unsur yaitu pimpinan, pegawai dan personil lainnya untuk memperhatikan kondisi ini dan meningkatkan lebih baik lagi untuk masa yang akan datang. Kondisi ini dapat diperbaiki dengan memperhatikan pewarnaan dinding kantor dan peralatan kantor, begitu juga diperlukan pembinaan dalam menciptakan hubungan yang erat antar rekan kerja dalam melaksanakan tugas.
3. Dengan diketahuinya antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang positif dan mempunyai keberartian, maka kepada pimpinan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, Sagita. 2008. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Tebang Angkut Di Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun*
- Daris, Ahmad. 2002. *Kinerja Pegawai Tata Usaha Sekolah Menengah Umum (SMU) Kota Padang*. Padang: Universitas Negeri Padang
- Depdikbud. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Hasibuan. Sp Melayu. 1990. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Haji Masaagung
- Hasna, Vida. 2004. *Menggunakan Peralatan Kantor Jilid 1 SMK Bandung*: Armico
- Husaini, Usman. 2008. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Laksmi dkk. 2008. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta, Penaku
- Lilik, Khoriyah. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor*. Bandung: Mandar Jaya
- Mulayana, Yayan. 1998. *Pola Aksi Penyampaian Aspirasi dan Iklim Sekolah Serta Hubungannya dengan Unjuk Kerja Guru*. Padang: Pasca Sarjana IKIP
- Nawawi, Hadri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Gadjah Mada University Press
- Nitisemito, Alexs S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Pandji, Anoraga. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979, tentang *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil*
- Sedarmayanti. 1996. *Tata Kerja & Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sudjana. (1992). *Metode Statistika Edisi ke 6*. Bandung: Tarsito

- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Timpe, A. Dale. 1993. *Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis Kinerja (Performance)*. Jakarta: PT. Gramedia Asri Media
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yulia, Novita. 2010. *Pembinaan Kinerja Pegawai Oleh Atasan Pada Dinas Perkebunan Tingkat 1 Provinsi Sumatra Barat*. Padang: Universitas Negeri Padang
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 10 Tahun 1979, *Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil*

PENGANTAR ANGKET

Kepada Yth. Bapak/Ibu

Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang

Di Tempat

Dengan hormat,

Terlebih dahulu saya mendoakan Bapak/Ibu berada dalam keadaan sehat dan sukses dalam menjalankan aktifitas sehari-hari, amin.

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang”, maka saya membutuhkan beberapa informasi dari Bapak/Ibu melalui pengisian angket penelitian ini. Untuk keperluan tersebut maka dengan segala kerendahan hati saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berkenan meluangkan waktu mengisi angket ini dengan tulus sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu.

Pengisian angket ini semata-mata hanya demi kepentingan penyelesaian skripsi ini dan tidak ada maksud lain yang dapat merugikan Bapak/Ibu. Oleh sebab itu dengan apa yang Bapak/Ibu temui, alami dan ketahui.

Atas kesediaan dan bantuan serta kerjasama Bapak/Ibu terlebih dahulu saya ucapkan terimakasih.

Padang Panjang, Januari 2013

Hormat saya,

Ade Sriutama Dewi

Peneliti

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Angket ini dibuat dalam bentuk pernyataan dan masing-masing pernyataan disediakan 5 pilihan jawaban. Pilihan jawaban tersusun dalam bentuk : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) pada pernyataan Lingkungan Kerja untuk nomor 1-6, 11-24 dan 28-30, Sedangkan Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP) pada pernyataan Lingkungan Kerja untuk nomor 7-10 dan 25-27 serta jawaban untuk pernyataan Kinerja.

Kepada Bapak/Ibu dipersilahkan untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap cocok dengan memberikan tanda ceklis (√) pada tempat/kolom yang sudah disediakan. Untuk memudahkan Bapak/Ibu dalam menentukan pilihan berikut ini diberikan contoh:

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Bapak/Ibu melakukan pekerjaan yang telah diberikan atasan tanpa diawasi	√				

Atas kesediaan dan kemurahan hati Bapak/Ibu mengisi angket penelitian ini saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Ade Sriutama Dewi

KISI-KISI ANGKET

N O	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
1	Kinerja (Variabel X)	Tanggung jawab	a. Menyelesaikan tugas sebaik-baiknya b. Mengerjakan tugas tepat waktu c. Mengutamakan kepentingan organisasi dari kepentingan pribadi d. Tidak melempar tanggung jawab pada orang lain e. Bersedia menerima resiko atas kesalahan kerja f. Merawat barang-barang peralatan kantor g. Merawat barang-barang peralatan kantor	1 2 3 4 5 6
		Kedisiplinan	a. Disiplin terhadap waktu b. Mematuhi peraturan organisasi dan norma-norma sosial c. Disiplin terhadap pekerjaan d. Mengisi absensi	7-9 10-11 12 13
		Prakarsa	a. Bekerja tanpa menunggu petunjuk dan perintah b. Berani mengambil keputusan c. Mencari metode dan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan	14-15 16 17 18

			d. Memberi saran saran dan pendapat yang baik untuk kemajuan organisasi	
		Loyalitas	a. Kesadaran dan tanggung jawab yang penuh dalam melaksanakan tugas b. Ketaatan dan pengabdian kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah	19-21 22-24
		Kejujuran	a. Melaksanakan tugas dengan ikhlas b. Tidak menyalahgunakan wewenang c. Melaporkan hasil kerja apa adanya d. Keterusterangan	25 26 27-28 29-30
2	Lingkungan Kerja (Variabel X)	Lingkungan Kerja Fisik	a. Pewarnaan b. Penerangan c. Pertukaran udara d. Kebisingan e. Kebersihan f. Peralatan kerja g. Tata ruang kerja	1-3 4-6 7-10 11-13 14-17 18-21 22-24
		Lingkungan Kerja Non Fisik	a. Hubungan dengan rekan kerja b. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan	25-27 28-30

ANGKET PENELITIAN

Kinerja

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
	Tanggung jawab					
1	Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya					
2	Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
3	Bapak/Ibu mengutamakan kepentingan kantor dari pada kepentingan pribadi					
4	Bapak/Ibu tidak melempar kesalahan kerja pada teman lain					
5	Bapak/Ibu bersedia menanggung resiko atas kesalahan kerja yang dilakukan					
6	Bapak/Ibu merawat barang-barang peralatan kantor dengan baik					
	Kedisiplinan					
7	Bapak/Ibu datang tepat pada waktunya setiap hari kerja					
8	Bapak/Ibu pulang dari tempat kerja tepat pada waktunya					
9	Bapak/Ibu tepat waktu dalam menyampaikan laporan					
10	Bapak/Ibu mematuhi peraturan-peraturan kantor					
11	Bapak/Ibu mematuhi norma-norma sosial di kantor					
12	Bapak/Ibu menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan					
13	Bapak/Ibu mengisi absensi harian dengan tertib					
	Prakarsa					
14	Bapak/Ibu melakukan pekerjaan tanpa menunggu petunjuk dari atasan					
15	Bapak/Ibu melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan					
16	Bapak/Ibu berani mengambil keputusan di saat-saat dibutuhkan					
17	Bapak/Ibu berusaha mencari metode dan cara baru agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik					
18	Bapak/Ibu ikut memberi saran serta pendapat yang berarti untuk kemajuan kantor					

	Kesetiaan					
19	Bapak/Ibu rela mengorbankan tenaga untuk pekerjaan demi kemajuan organisasi					
20	Bapak/Ibu mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran					
21	Bapak/Ibu penuh tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
22	Bapak/Ibu menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah serta senantiasa mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan diri sendiri, seseorang atau golongan					
23	Bapak/Ibu dalam berbicara, bersikap atau melakukan tindakan sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam negara					
24	Bapak/Ibu berusaha mempelajari Pancasila, UUD 1945, haluan negara, politik pemerintah dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk melaksanakan tugas secara berdayaguna dan berhasil guna					
	Kejujuran					
25	Bapak/Ibu melakukan pekerjaan dengan rasa ikhlas					
26	Bapak/Ibu tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan atasan					
27	Bapak/Ibu melaporkan hasil pekerjaan pada atasan apa adanya sesuai dengan yang dilakukan					
28	Bapak/Ibu melaporkan menyampaikan informasi yang diperlukan pimpinan tentang keadaan situasi kantor apa adanya					
29	Bapak/Ibu berusaha menyembunyikan kesalahan-kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan tugas pada pimpinan					
30	Bapak/Ibu mengakui kekeliruan/kesalahan-kesalahanyang dilakukan dalam pekerjaan					

Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
	Pewarnaan					
1	Warna dinding ruangan kerja Bapak/Ibu dapat memberikan ketenangan dalam bekerja					
2	Warna dinding ruangan kerja Bapak/Ibu dapat menimbulkan kesan gembira dalam bekerja					
3	Warna peralatan kerja Bapak/Ibu tidak menjadi persoalan dalam bekerja					
	Penerangan					
4	Cahaya matahari pada ruangan kerja Bapak/Ibu sudah memadai					
5	Penerangan listrik yang ada saat ini cukup memadai untuk menerangi ruangan kerja Bapak/Ibu					
6	Penerangan yang baik dapat membuat Bapak/Ibu semangat dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Pertukaran Udara	SL	SR	KD	JR	TP
7	Bapak/Ibu merasa puas jika ruangan kerja dilengkapi dengan kipas angin					
8	Bapak/Ibu mengeluh kepanasan waktu bekerja					
9	Bapak/Ibu kurang semangat dalam bekerja ketika pertukaran udaranya kurang baik					
10	Bapak/Ibu mengharapkan di ruangan kerja dipasang penyejuk udara/AC					
	Kebisingan	SS	S	CS	TS	STS
11	Kantor Bapak/Ibu berada dekat dengan sumber kebisingan seperti jalan raya					
12	Tingkat kebisingan di kantor Bapak/Ibu cukup tinggi					
13	Bapak/Ibu dapat menyesuaikan diri dengan kebisingan yang ada waktu bekerja					
	Kebersihan					
14	Kebersihan ruangan serta peralatan kantor Bapak/Ibu sudah terlaksana dengan baik					
15	Bapak/Ibu merasa terganggu dengan keadaan kebersihan di kantor					
16	Bapak/Ibu dengan senang hati membersihkan ruangan kantor bila suatu saat keadaan ruangan kantor kurang bersih					

17	Sarana kebersihan di kantor Bapak/Ibu cukup tersedia					
	Peralatan Kerja					
18	Bila Bapak/Ibu ingin menggunakan alat tulis seperti pena, pensil, mistar dll di kantor, maka dengan mudah memperolehnya					
19	Alat tulis di kantor Bapak/Ibu sudah menunjang kelancaran pekerjaan di kantor					
20	Penempatan mesin tik di kantor Bapak/Ibu sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
21	Setiap meja kerja di kantor Bapak/Ibu dilengkapi berbagai macam perlengkapan untuk melaksanakan tugas					
	Tata ruang kerja					
22	Pengaturan meja di kantor Bapak/Ibu sudah memberikan kenyamanan dalam bekerja					
23	Penempatan meja kerja di kantor Bapak/Ibu sudah sesuai dengan keperluan masing-masing pegawai					
24	Lemari-lemari di kantor Bapak/Ibu sebaiknya ditempatkan di dekat pegawai yang paling sering mempergunakan benda tersebut					
	Hubungan dengan rekan kerja	SL	SR	KD	JR	TP
25	Bapak/Ibu saling membantu antar rekan kerja dalam pencapaian tujuan organisasi					
26	Bapak/Ibu menunjukkan sikap bersahabat saat menerima masukan dari pegawai lain					
27	Bapak/Ibu senang dengan keterbukaan antara pegawai dalam membahas masalah kerja					
	Hubungan antara bawahan dengan pimpinan	SS	S	CS	TS	STS
28	Bapak/Ibu merasa hubungan antara bawahan dengan pimpinan kurang terjadi dengan efektif					
29	Bapak/Ibu merasa pimpinan sudah memberikan dorongan kepada pegawai dalam bekerja dengan baik					
30	Bapak/Ibu merasa pimpinan kurang memperhatikan kesulitan yang dihadapi stafnya selama bekerja					

REKAPITULASI HASIL UJI COBA ANGKET LINGKUNGAN KERJA PEGAWAI

VARIABEL X

NO	NAMA	NO ITEM																												SKOR	SKOR MAX	TOTAL	KUADRAT SKOR		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28					29	30
1	A	5	5	1	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	2	1	5	1	5	4	1	5	1	2	105	85	190	11025
2	B	5	5	1	5	3	4	1	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	3	3	3	1	5	3	1	5	3	5	116	75	191	13456
3	C	5	5	1	5	2	5	1	5	3	5	5	5	5	2	2	3	5	5	5	4	1	4	5	3	5	5	3	5	5	5	119	90	209	14161
4	D	5	5	1	3	5	3	1	5	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	1	1	2	2	3	3	1	2	4	1	89	20	109	7921
5	E	5	5	1	4	1	5	1	3	5	5	4	3	3	1	1	2	5	5	4	4	1	1	5	2	3	4	4	4	4	2	97	40	137	9409
6	F	5	5	1	5	1	4	2	5	5	5	4	5	5	2	3	4	5	5	5	4	1	2	4	1	1	5	1	1	2	5	103	65	168	10609
7	G	5	5	1	3	1	3	1	5	5	5	4	5	3	1	1	3	5	3	5	2	3	3	4	2	5	4	1	1	1	1	91	45	136	8281
8	H	5	5	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	1	1	4	1	1	5	2	5	5	1	5	5	102	85	187	10404
9	I	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	5	5	3	4	5	4	5	4	5	134	100	234	17956
10	J	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	1	5	3	3	4	97	5	102	9409
	Σ X	49	48	15	44	25	42	21	42	43	48	43	44	41	26	22	30	43	45	42	36	20	25	37	23	35	39	26	32	32	35	1053	610	1663	112631
	X ²	241	234	33	200	85	182	69	194	193	232	189	202	177	88	68	106	199	207	192	146	52	83	155	67	143	167	96	132	122	151				
	Varians	0,1	0,4	1,1	0,6	2,3	0,6	2,5	1,8	0,8	0,2	0,4	0,8	0,9	2	2	1,6	1,4	0,5	1,6	1,6	1,2	2,1	1,8	1,4	2,1	1,5	2,8	3	2	2,9	43,59			

REKAPITULASI HASIL UJI COBA ANGKET KINERJA PEGAWAI

VARIABEL Y

NO	NAMA	NO ITEM																													SKOR	SKOR MAX	TOTAL	KUADRAT SKOR	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29					30
1	A	4	3	4	5	3	5	5	5	3	4	4	3	3	5	1	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	3	5	122	60	182	14884
2	B	5	4	5	4	4	5	5	2	2	4	4	3	3	4	2	4	4	4	5	5	3	5	3	4	4	2	4	4	5	5	117	45	162	13689
3	C	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	2	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	2	5	122	85	207	14884
4	D	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	2	5	114	40	154	12996
5	E	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	1	4	3	2	1	4	5	5	3	3	3	2	5	108	40	148	11664
6	F	2	3	2	5	5	3	3	3	3	5	4	1	1	2	4	5	5	5	4	1	2	2	4	2	4	1	1	4	1	1	88	30	118	7744
7	G	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	5	5	5	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	127	95	222	16129
8	H	3	2	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	1	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	106	10	116	11236
9	I	5	5	5	4	4	3	5	4	4	3	2	2	2	5	4	3	5	3	4	2	1	5	3	2	4	3	5	4	2	5	108	45	153	11664
10	J	1	4	4	4	3	4	4	4	1	3	3	3	2	5	1	3	5	4	4	4	2	2	3	3	2	2	4	3	3	4	94	10	104	8836
	$\sum X$	37	41	43	45	42	44	44	39	33	38	37	26	25	42	31	35	38	38	40	34	26	35	38	35	40	32	38	38	28	44	1106	460	1566	123726
	$\sum X^2$	155	179	195	205	182	200	198	161	123	150	145	72	67	186	113	127	156	162	164	138	76	147	150	133	168	118	158	150	94	208				
	Varians	1,8	1,1	1	0,3	0,6	0,6	0,4	0,9	1,4	0,6	0,8	0,4	0,5	1	1,7	0,5	1,2	1,8	0,4	2,2	0,8	2,5	0,6	1,1	0,8	1,6	1,4	0,6	1,6	1,4	31,2			

Lampiran 3

A. Uji Validitas dengan Rumus Rho Spearman atau Tata Jenjang

1. Lingkungan Kerja

Mencari validitas instrumen lingkungan kerja dengan menggunakan rumus Rho Spearman atau tata jenjang sebagai berikut:

$$\rho_{xy} = 1 - \frac{6\sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

**Tabel Pembantu Penggunaan Rumus untuk Validitas Angket
Variabel Lingkungan Kerja**

Responden	Total	Skor Maks	Rank Total	Rank Maks	D	D ²
1	190	85	4	3,5	0,5	0,25
2	191	75	3	5	-2	4
3	209	90	2	2	0	0
4	109	20	9	9	0	0
5	137	40	7	8	-1	1
6	168	65	6	6	0	0
7	136	45	8	7	1	1
8	187	85	5	3,5	1,5	2,25
9	234	100	1	1	0	0
10	102	5	10	10	0	0
Jumlah	1663	610	55	55	-	8,5

$$\begin{aligned} \rho_{xy} &= 1 - \frac{6\sum D^2}{N(N^2 - 1)} \\ &= 1 - \frac{6(8,5)}{10(10^2 - 1)} \\ &= 1 - \frac{51}{990} \\ &= 1 - 0,051 \\ &= 0,949 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh $Rho=0,949$ sedangkan taraf kepercayaan 95% dengan $N=10$ adalah 0,648 karena r hitung $>$ r tabel, yaitu $0,949 > 0,648$ maka instrumen lingkungan kerja ini adalah **Valid**.

2. Variabel Kinerja Pegawai

Mencari validitas instrumen kinerja pegawai juga menggunakan rumus Rho Spearman atau tata jenjang sebagai berikut:

$$rho_{xy} = 1 - \frac{6\sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

**Tabel Pembantu Penggunaan Rumus untuk Validitas Angket
Variabel Kinerja Pegawai**

Responden	Total	Skor Maks	Rank Total	Rank Maks	D	D ²
1	182	60	3	3	0	0
2	162	45	4	4,5	0,5	0,25
3	207	85	2	2	0	0
4	154	40	5	6,5	1,5	2,25
5	148	40	7	6,5	-0,5	0,25
6	118	30	8	8	0	0
7	222	95	1	1	0	0
8	116	10	9	9,5	0,5	0,25
9	153	45	6	4,5	-1,5	2,25
10	104	10	10	9,5	-0,5	0,25
Jumlah	1566	460	55	55	-	5,5

$$\begin{aligned}
 rho_{xy} &= 1 - \frac{6\sum D^2}{N(N^2 - 1)} \\
 &= 1 - \frac{6(5,5)}{10(10^2 - 1)} \\
 &= 1 - \frac{33}{990}
 \end{aligned}$$

$$= 1 - 0,183$$

$$= 0,817$$

Dari hasil perhitungan diperoleh Rho = 0,817 sedangkan r tabel taraf kepercayaan 95% dengan N=10 adalah 0,648 karena $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} yaitu $0,817 > 0,648$ maka instrumen kinerja pegawai ini dalah **Valid**.

B. Uji reliabilitas angket dengan rumus Alpha

1. Variabel Lingkungan Kerja

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2 t} \right]$$

keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

$\sum \sigma^2$ = Skor tiap-tiap item

σ^2 = Varians total

n = Jumlah soal

- a. Langkah pertama, mencari varians masing-masing item, Arikunto (2007:349) yaitu :

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Contoh mencari soal :

$$\sigma^2 = \frac{241 - \frac{(49)^2}{10}}{10} = \frac{241 - 240,1}{10} = 0,09$$

- b. Langkah kedua, menjumlahkan hasil varians semua item ($\sum \sigma^2 t$)

Rumus :

$$\begin{aligned}\sum \sigma^2 t &= \sigma_1 + \sigma_2 + \dots + \sigma_{30} \\ &= 0,09 + 0,36 + 1,05 + 0,64 + 2,25 + 0,56 + 2,49 + 1,76 + 0,81 + 0,16 + \\ &\quad 0,41 + 0,84 + 0,89 + 2,04 + 1,96 + 1,60 + 1,41 + 0,45 + 1,56 + 1,64 + \\ &\quad 1,20 + 2,05 + 1,81 + 3,01 + 1,75 + 1,49 + 2,84 + 2,96 + 1,96 + 2,85 \\ &= 44,89\end{aligned}$$

- c. Langkah ketiga, menggunakan rumus varians total ($\sigma^2 t$)

Rumus :

$$\begin{aligned}\sigma^2 t &= \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{N}}{N} \\ &= \frac{112631 - \frac{(1053)^2}{10}}{10} \\ &= \frac{112631 - 110880,9}{10} \\ &= 175,01\end{aligned}$$

- d. Langkah keempat, menggunakan rumus Alpha conbach :

$$\begin{aligned}r_{11} &= \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2 t} \right] \\ &= \left[\frac{30}{30-1} \right] \left[1 - \frac{44,89}{175,01} \right] \\ &= [1,034] [1 - 0,256] \\ &= [1,034] [0,744] \\ &= 0,769\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh hasil $r_{hasil} = 0,769$, sedangkan r_{tabel} dengan $N=10$ adalah 0,648. Karena $r_{hasil} \geq r_{tabel}$ atau $0,769 \geq 0,648$ maka angket tentang lingkungan kerja adalah **Reliabel**.

2. Variabel Kinerja Pegawai

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2 t} \right]$$

keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

$\sum \sigma^2$ = Skor tiap-tiap item

σ^2 = Varians total

n = Jumlah soal

a. Langkah pertama mencari varians masing-masing item. Arikunto (2007:349) sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Contoh mencari soal :

$$\sigma^2 = \frac{155 - \frac{(37)^2}{10}}{10} = \frac{155 - 136,9}{10} = 1,81$$

b. Langkah kedua, menjumlahkan hasil varians semua item ($\sum \sigma^2 t$)

Rumus :

$$\begin{aligned} \sum \sigma^2 t &= \sigma_1 + \sigma_2 + \dots + \sigma_{30} \\ &= 1,81 + 1,09 + 1,01 + 0,25 + 0,56 + 0,64 + 4,59 + 4,59 + 1,41 + 0,56 + \\ &0,81 + 0,44 + 0,45 + 0,96 + 1,69 + 0,45 + 1,16 + 1,76 + 0,40 + 2,24 + \\ &0,84 + 2,45 + 0,56 + 1,05 + 0,80 + 1,56 + 1,36 + 0,56 + 1,56 + 5,59 \\ &= 39,5 \end{aligned}$$

c. Langkah ketiga, menggunakan rumus varians total (σ^2_t)

Rumus :

$$\begin{aligned}\sigma^2_t &= \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N} \\ &= \frac{123726 - \frac{(1106)^2}{10}}{10} \\ &= \frac{123726 - 122323,6}{10} \\ &= 140,24\end{aligned}$$

e. Langkah keempat, menggunakan rumus Alfa croncbach :

$$\begin{aligned}r_{11} &= \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2_t} \right] \\ &= \left[\frac{30}{30-1} \right] \left[1 - \frac{39,5}{140,24} \right] \\ &= [1,034] [1 - 0,281] \\ &= [1,034] [0,719] \\ &= 0,743\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh hasil $r_{hasil} = 0,743$, sedangkan r_{tabel} dengan $N=10$ adalah 0,648. Karena $r_{hasil} \geq r_{tabel}$ atau $0,743 \geq 0,648$ maka angket tentang kinerja pegawai adalah **Reliabel**

Rekapitulasi Data Hasil Penelitian Tentang Kinerja Pegawai

No	Nomor Item Soal																														Jumlah	Kuadrat	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	5	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	5	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	112	12544	
2	5	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	3	3	3	4	3	4	5	4	3	113	12769	
3	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	118	13924	
4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	119	14161	
5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	124	15376	
6	4	4	4	3	4	5	4	3	3	5	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	118	13924	
7	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	130	16900	
8	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	118	13924	
9	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	98	9604	
10	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	113	12769	
11	5	3	5	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	3	5	3	4	5	5	4	3	119	14161	
12	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	112	12544	
13	5	3	3	3	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	2	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	110	12100	
14	3	3	3	5	2	5	4	4	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	111	12321	
15	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	94	8836	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	90	8100	
17	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	100	10000	
18	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	125	15625	
19	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	129	16641	
20	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	112	12544	
21	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	111	12321	
22	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	95	9025	
23	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	113	12769	
24	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	131	17161	
25	3	3	3	3	2	4	4	3	5	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	5	3	3	4	4	101	10201	
26	3	5	3	3	3	5	3	4	5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	110	12100	
27	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	4	5	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	101	10201
28	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	94	8836	
29	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	109	11881	
30	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	108	11664
31	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	100	10000	
32	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	94	8836	
33	3	3	4	5	3	4	5	4	3	2	5	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	105	11025	
34	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	112	12544	
35	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	5	4	4	3	3	2	4	113	12769	
36	4	3	3	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	5	3	2	3	3	112	12544	
37	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	123	15129	
38	3	4	2	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	2	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	106	11236	
39	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	122	14884	
40	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	95	9025	
	152	140	144	151	145	157	153	149	152	151	143	145	150	152	138	145	145	152	146	148	146	151	144	152	143	152	140	147	144	143	4420	19536400	
	3,8	3,5	3,6	3,78	3,63	3,93	3,83	3,73	3,8	3,78	3,58	3,63	3,75	3,8	3,45	3,63	3,63	3,8	3,65	3,7	3,65	3,78	3,6	3,8	3,58	3,8	3,5	3,68	3,6	3,58			

Rekapitulasi Data Hasil Penelitian Tentang Lingkungan Kerja

No	Nomor Item Soal																														Jumlah	Kuadrat
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	113	12769	
2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	114	12996
3	5	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	115	13225	
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	132	17424	
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	120	14400	
6	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	3	4	5	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	112	12544
7	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	125	15625
8	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	5	4	3	5	3	4	3	4	3	3	119	14161	
9	3	2	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	2	3	4	3	96	9216	
10	4	2	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	113	12769	
11	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	5	3	5	3	3	3	4	3	3	114	12996	
12	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	96	9216	
13	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	95	9025	
14	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	114	12996	
15	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	103	10609	
16	5	3	3	5	5	3	5	4	5	5	3	3	3	4	5	5	4	4	5	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	2	116	13456
17	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	3	3	3	4	2	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	114	12996	
18	4	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	2	3	107	11449
19	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	125	15625	
20	5	4	3	5	5	3	5	4	4	5	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	2	5	4	5	3	4	4	3	3	115	13225	
21	5	3	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	5	2	113	12769
22	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	131	17161
23	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	2	114	12996
24	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	107	11449	
25	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	2	108	11664
26	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	107	11449	
27	2	3	5	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	98	9604	
28	5	3	4	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	113	12769
29	5	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	108	11664	
30	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	102	10404
31	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	106	11236
32	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	108	11664
33	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	105	11025
34	5	3	3	3	4	3	5	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	5	4	4	5	3	3	4	3	3	2	110	12100
35	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	119	14161
36	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	113	12769	
37	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	3	4	2	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	113	12769	
38	2	3	5	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	96	9216	
39	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	109	11881	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	2	97	9409
	170	130	145	167	164	151	170	153	159	171	143	149	142	157	142	145	145	149	151	147	145	139	141	144	138	143	135	135	142	123		
	4,25	3,25	3,63	4,18	4,1	3,78	4,25	3,83	3,98	4,28	3,58	3,73	3,55	3,93	3,55	3,63	3,63	3,73	3,78	3,68	3,63	3,48	3,53	3,6	3,45	3,58	3,38	3,38	3,55	3,08		

Lampiran 4

SKOR MENTAH HASIL PENELITIAN

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	112	113	12544	12769	12656
2	113	114	12769	12996	12882
3	118	115	13924	13225	13570
4	119	132	14161	17424	15708
5	124	120	15376	14400	14880
6	118	112	13924	12544	13216
7	130	125	16900	15625	16250
8	118	119	13924	14161	14042
9	98	96	9604	9216	9408
10	113	113	12769	12769	12769
11	119	114	14161	12996	13566
12	112	96	12544	9216	10752
13	110	95	12100	9025	10450
14	111	114	12321	12996	12654
15	94	103	8836	10609	9682
16	90	116	8100	13456	10440
17	100	114	10000	12996	11400
18	125	107	15625	11449	13375
19	129	125	16641	15625	16125
20	112	115	12544	13225	12880
21	111	113	12321	12769	12543
22	95	131	9025	17161	12445
23	113	114	12769	12996	12882
24	131	107	17161	11449	14017
25	101	108	10201	11664	10908
26	110	107	12100	11449	11770
27	101	98	10201	9604	9898
28	94	113	8836	12769	10622
29	109	108	11881	11664	11772
30	108	102	11664	10404	11016
31	100	106	10000	11236	10600
32	94	108	8836	11664	10152
33	105	105	11025	11025	11025
34	112	110	12544	12100	12320
35	113	119	12769	14161	13447
36	112	113	12544	12769	12656
37	123	113	15129	12769	13899
38	106	96	11236	9216	10176
39	122	109	14884	11881	13298
40	95	97	9025	9409	9215
Jumlah	4420	4435	492918	494881	491366

Lampiran 5

PENGOLAHAN DATA

A. Distribusi Frekuensi Masing-Masing Variabel

1. Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja

- a. Interval (C_i)
- $$= 1 + 3,3 \text{ Log } N$$
- $$= 1 + 3,3 \text{ Log } 40$$
- $$= 1 + 3,3 \times 1,60$$
- $$= 1 + 5,28$$
- $$= 6,28$$
- $$= 7 \text{ (pembulatan)}$$
- b. Range (R)
- $$= \text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}$$
- $$= 132 - 95$$
- $$= 37$$
- c. Interval
- $$= \frac{37}{7}$$
- $$= 5,28$$
- $$= 6 \text{ (pembulatan)}$$

Kelas Interval	F	Cum f	$\square \square$	$f \square \square$	$f(\square \square)^2$
131-136	2	40	3	6	18
125-130	2	38	2	4	8
119-124	3	36	1	3	3
113-118	13	33	0	0	0
107-112	10	20	-1	-10	10
101-106	4	10	-2	-8	16
95-100	6	6	-3	-18	54
	40	183		-23	109

2. Mencari Mean, Median, Modus dan Standar Deviasi (SD)

$$\begin{aligned}
 \text{a. Mean } (\bar{x}) &= MT + \frac{\sum fx^i \cdot i}{N} \\
 &= 115,5 + \left(\frac{-23}{40}\right) \cdot 6 \\
 &= 115,5 + (-3,45) \\
 &= 115,5 - 3,45 \\
 &= 112,05
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{b. Median (Mdn) } x & \\
 &= Bb + \frac{N/2 - cfb.i}{fd} \\
 &= 112,5 + \frac{40/2 - 20 \cdot 6}{13} \\
 &= 112,5 + (0) \\
 &= 112,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{c. Modus (Mod) } x & \\
 &= 3 \text{ Median} - 2 \text{ Mean} \\
 &= 3 (112,50) - 2 (112,05) \\
 &= 113,40
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{d. Standar Deviasi (SD)} &= i \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx^i}{N}\right)^2} \\
 &= 6 \times \sqrt{\frac{109}{40} - \left(\frac{-23}{40}\right)^2} \\
 &= 6 \sqrt{2,725 - 0,33} \\
 &= 6 \sqrt{2,394} \\
 &= 6 \times 1,54 \\
 &= 9,28
 \end{aligned}$$

3. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja

$$\begin{aligned}
 \text{a. Interval (Ci)} &= 1 + 3,3 \text{ Log } N \\
 &= 1 + 3,3 \text{ Log } 40 \\
 &= 1 + 3,3 \times 1,60 \\
 &= 1 + 5,28 \\
 &= 6,28 \\
 &= 7 \text{ (pembulatan)}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{b. Range (R)} &= \text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah} \\
 &= 131 - 90 \\
 &= 41
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{c. Interval} &= \frac{41}{7} \\
 &= 5,8 \\
 &= 6 \text{ (pembulatan)}
 \end{aligned}$$

Kelas Interval	F	Cum f	$\square \square$	$f \square \square$	$f(\square \square)^2$
126-131	4	40	3	12	36
120-125	3	36	2	6	12
114-119	5	33	1	5	5
108-113	15	28	0	0	0
102-107	2	13	-1	-2	2
96-101	5	11	-2	-10	20
90-95	6	6	-3	-18	54
	40	167		-7	129

4. Mencari Mean, Median, Modus dan Standar Deviasi (SD)

$$\begin{aligned}
 \text{a. Mean } (\bar{x}) &= MT + \frac{\sum fx^i \cdot i}{N} \\
 &= 110,5 + \left[\frac{-7}{40} \right] \cdot 6 \\
 &= 110,5 + (-1,05) \\
 &= 110,5 - 1,05 \\
 &= 109,45
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{b. Median (Mdn) } x & \\
 &= Bb + \frac{N/2 - cfb.i}{fd} \\
 &= 107,5 + \frac{40/2 - 13 \cdot 6}{15} \\
 &= 107,5 + 2,8 \\
 &= 110,3
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{c. Modus (Mod) } x & \\
 &= 3 \text{ Median} - 2 \text{ Mean} \\
 &= 3 (110,3) - 2 (109,45) \\
 &= 112
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{d. Standar Deviasi (SD)} &= i \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx^i}{N} \right)^2} \\
 &= 6 \times \sqrt{\frac{129}{40} - \left(\frac{-7}{40} \right)^2} \\
 &= 6 \sqrt{3,225 - 0,030} \\
 &= 6 \sqrt{3,195} \\
 &= 6 \times 1,78 \\
 &= 10,72
 \end{aligned}$$

B. Uji Normalitas Data dengan Chi Kuadrat

1. Uji Normalitas Untuk Variabel Lingkungan Kerja

$$N = 40$$

$$\bar{x} = 112,05$$

$$SD = 9,28$$

$$db = 7-3 = 4$$

$$Z_1 = \frac{x - \bar{x}}{SD}$$

$$Z_1 = \frac{136,5 - 112,05}{9,28} = 2,63$$

$$Z_5 = \frac{112,5 - 112,05}{9,28} = 0,04$$

$$Z_2 = \frac{130,5 - 112,05}{9,28} = 1,98$$

$$Z_6 = \frac{106,5 - 112,05}{9,28} = -0,59$$

$$Z_3 = \frac{124,5 - 112,05}{9,28} = 1,34$$

$$Z_7 = \frac{100,5 - 112,05}{9,28} = -1,24$$

$$Z_4 = \frac{118,5 - 112,05}{9,28} = 0,69$$

$$Z_8 = \frac{94,5 - 112,05}{9,28} = -1,89$$

Kelas Interval	F	Batas Nyata	Z Skor	Batas Luas Daerah
131-136	2	136,5	2,63	0,4957
125-130	2	130,5	1,98	0,4761
119-124	3	124,5	1,34	0,4099
113-118	13	118,5	0,69	0,2549
107-112	10	112,5	0,04	0,0160
101-106	4	106,5	-0,59	0,2224
95-100	6	100,5	-1,24	0,3925
		94,5	-1,89	0,4706

1. $0,4957 - 0,4761 = 0,0196 \times 40 = 0,78$
2. $0,4761 - 0,4099 = 0,0662 \times 40 = 2,65$
3. $0,4099 - 0,2549 = 0,155 \times 40 = 6,2$
4. $0,2549 + 0,0160 = 0,2709 \times 40 = 10,84$
5. $0,2224 - 0,0160 = 0,2064 \times 40 = 8,26$
6. $0,3925 - 0,2224 = 0,1701 \times 40 = 6,80$
7. $0,4706 - 0,3925 = 0,0781 \times 40 = 3,13$

Kelas Interval	F	Fh	Fo - fh	(Fo - fh)	$\frac{(fo - fh)^2}{fh}$
131-136	2	0,78	1,22	1,48	1,89
125-130	2	2,65	-0,65	0,42	0,15
119-124	3	6,2	-3,2	10,24	1,65
113-118	13	10,84	2,16	4,66	0,42
107-112	10	8,26	1,74	3,02	0,36
101-106	4	6,80	-2,8	7,84	1,15
95-100	6	3,13	2,87	8,23	2,62
Jumlah	40				8,24

Dari hasil perhitungan pada variabel (X) yakni Lingkungan Kerja diperoleh X^2_{hitung} 8,24 dan X^2_{tabel} 13,3 pada taraf kepercayaan 99%. Karena $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$, yaitu $8,24 < 13,3$ dengan demikian berarti angket berdistribusi normal.

2. Uji Normalitas Untuk Variabel Kinerja Pegawai

$$N = 40$$

$$\bar{x} = 110,3$$

$$SD = 10,72$$

$$db = 7-3=4$$

$$Z_1 = \frac{x - \bar{x}}{SD}$$

$$Z_1 = \frac{131,5 - 110,3}{10,72} = 1,97$$

$$Z_5 = \frac{107,5 - 110,3}{10,72} = -0,26$$

$$Z_2 = \frac{125,5 - 110,3}{10,72} = 1,41$$

$$Z_6 = \frac{101,5 - 110,3}{10,72} = -0,82$$

$$Z_3 = \frac{119,5 - 110,3}{10,72} = 0,85$$

$$Z_7 = \frac{95,5 - 110,3}{10,72} = -1,38$$

$$Z_4 = \frac{113,5 - 110,3}{10,72} = 0,29$$

$$Z_8 = \frac{89,5 - 110,3}{10,72} = -1,94$$

Kelas Interval	F	Batas Nyata	Z Skor	Batas Luas Daerah
126-131	4	131,5	1,97	0,4756
120-125	3	125,5	1,41	0,4207
114-119	5	119,5	0,85	0,3023
108-113	15	113,5	0,29	0,1141
102-107	2	107,5	-0,26	0,1026
96-101	5	101,5	-0,82	0,2939
90-95	6	95,5	-1,38	0,4162
		89,5	-1,94	0,4738

$$1. 0,4756 - 0,4207 = 0,0549 \times 40 = 2,19$$

$$2. 0,4207 - 0,3023 = 0,1184 \times 40 = 4,73$$

$$3. 0,3023 - 0,1141 = 0,1882 \times 40 = 7,52$$

$$4. 0,1141 + 0,1026 = 0,2167 \times 40 = 8,66$$

$$5. 0,2939 - 0,1026 = 0,1913 \times 40 = 7,65$$

$$6. 0,4162 - 0,2939 = 0,1223 \times 40 = 4,89$$

$$7. 0,4738 - 0,4162 = 0,0576 \times 40 = 2,30$$

Kelas Interval	F	Fh	Fo – fh	(Fo – fh) ²	$\frac{(fo - fh)^2}{fh}$
126-131	4	2,19	1,81	3,27	1,49
120-125	3	4,73	-1,73	2,99	0,63
114-119	5	7,52	-2,52	6,35	0,84
108-113	15	8,66	6,34	40,19	4,64
102-107	2	7,65	-5,65	31,92	4,17
96-101	5	4,89	0,11	0,01	0,002
90-95	6	4,89	1,11	1,23	0,25
Jumlah	40				12,02

Dari hasil perhitungan pada variabel (X) yakni Kinerja Pegawai diperoleh X^2_{hitung} 12,02 dan X^2_{tabel} 13,3 pada taraf kepercayaan 99%. Karena $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$, yaitu $12,02 < 13,3$ dengan demikian berarti angket berdistribusi normal.

C. Pengolahan Data Dengan Rumus Product Moment

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{40.491366 - (4435)(4420)}{\sqrt{\{40.494881 - (4435)^2\} \{40.492918 - (4420)^2\}}} \\
 &= \frac{19654640 - 19602700}{\sqrt{\{(19795240 - 19669225)(19716720 - 19536400)\}}} \\
 &= \frac{51940}{\sqrt{(126015)(180320)}} \\
 &= \frac{51940}{\sqrt{22723024800}}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{51940}{150741}$$

$$= 0,344$$

Jadi r_{hasil} dengan $N=40$ adalah $0,344 > r_{\text{tabel}}$ dimana r_{tabel} dengan $N=40$ adalah $0,312$ pada taraf kepercayaan 95% berarti variabel x dengan variabel y memiliki hubungan yang signifikan.

D. Uji Keberartian Korelasi dengan Uji t

Untuk melihat atau menguji tingkat keberartian dari r yang diperoleh maka perlu dilakukan uji t sebagai berikut:

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

$$= \frac{0,344\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0,344)^2}}$$

$$= \frac{0,344 \cdot 6,16}{\sqrt{1-0,118}}$$

$$= \frac{0,344 \cdot 6,16}{\sqrt{0,882}}$$

$$= \frac{2,119}{0,93}$$

$$= 2,27$$

Dari hasil perhitungan diperoleh t_{hasil} $2,27$ dan t_{tabel} $2,02$ pada taraf kepercayaan 95% . Karena $t_{\text{hasil}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,27 > 2,02$ maka ada hubungan yang signifikan.