

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN KINERJA
PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN AGAM**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Strata Satu (S1)*



YUSNI ELFRIDAWATI

NIM: 1304553

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

SKRIPSI

Judul : Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kinerja Pegawai Di
Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam
Nama : Yusni Elfridawati
Nim : 1304553/2013
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2017

Disetujui Oleh

Pembimbing I,



Drs. Irsyad, M.Pd
NIP. 19550203 198602 2 001

Pembimbing II,



Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D
NIP. 19611103 198203 2 002

Mengetahui:

Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan



Dra. Anisah, M.Pd
NIP. 19630614 198903 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN AGAM

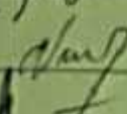
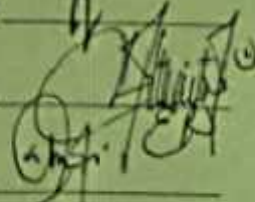
Nama : Yusni Elfridawati
NIM/BP : 1304553/2013
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2017

Tim Penguji

Ketua : Drs. Irsyad, M.Pd
Sekretaris : Nellitawati, S.Pd, M.Pd., Ph.D
Anggota : Dr. Rifma, M.Pd
Anggota : Dra. Ermita, MPd
Anggota : Dra. Anisah, M.Pd

Tanda Tangan

1. 
2. 
3. 
4. 
5. 

HALAMAN PERSEMBAHAN

**Apa saja yang kamu minta dan doakan,
Percayalah bahwa kamu telah menerimanya,
maka hal itu akan diberikan kepadamu
(Matius 11:24)**

Dalam hidup memang tidak ada yang mudah. Sama seperti perjuangan untuk membuat karya kecil ini. Jatuh bangun, susah dan senang, tawa dan air mata silih berganti menemani. Tidak dapat untuk ku pungkiri, Tuhan Allah ku begitu banyak memberikan mukjizat yang tak pernah kuduga sebelumnya. Terimakasih banyak untuk setiap penyertaan Tuhan, mulai dari masuk ke Jurusan Administrasi Pendidikan, hingga detik akhir pencapaian Gelar Sarjana. Sempat ku berputus asa namun Firman Tuhan yang menjadi Ayat Panduan dalam hidup membuat ku percaya bahwa saya masih mempunyai harapan bagi masa depan

**Barangsiapa percaya kepadaKu, seperti yang dikatakan
oleh Kitab Suci: Dari dalam hatinya mengalir aliran-aliran air
hidup
Yohannes 7:38**

Puji Tuhan terimakasih ku ucapkan kepadaMU.. Dengan penyertaan itu akhirnya Skripsi ini selesai. Semoga keberhasilan ini menjadi awal dan bekal yang baru untuk mencapai cita-citaku. Dengan izinMu, kupersembahkan tulisan dan karya kecil ini untuk orang-orang yang istimewa yang memiliki arti dalam penyusunan skripsi ini. Kepada kedua orang tua, terkhusus kepada Ayahandaku (Marlen Sihombing) terimakasih telah sekuat tenaga berusaha

untuk memperjuangkan persekolahanku hingga akhirnya anakmu dapat menyelesaikannya tepat waktu. Banyak hal yang engkau tunjukkan kepadaku dalam menghadapi detik-detik akhir study ini. Teruntuk ibunda tercinta (Rusmaria Silalahi), terimakasih untuk setiap bimbingan dan nasehat dengan lembut yang senantiasa engkau berikan dengan ikhlas, mengingatkan ku jikalau patah semangat. Terimakasih untuk cinta dan dukungannya, baik moril ataupun materil yang telah diberikan. Panjangkanlah umur beliau sehingga hamba bisa membalas jasa-jasa Ayahanda dan Ibunda di bumi ini.

Untuk keluarga besar Sihombing dan keluarga besar Silalahi, terimakasih banyak untuk petuah-petuah yang telah tertuang untuk ku. Untuk saudaraku Eva Yanti Sihombing dan Sardo Perulian Sihombing yang senantiasa memberikan bantuan, doa dan semangat kepada ku. Jalan masih panjang dek, maka giatlah belajar. Ya Tuhan Izinkahlah untuk ku membalas jasa-jasa mereka.

Untuk sahabat terbaik, Mutia Irmaningsih yang selalu membantu dikala susah yang memberikan penghiburan dikala sedih. Terimakasih telah bersama-sama dari awal perkuliahan, mengetahui kondisi apapun di setiap perkuliahan., Percayalah Suka Duka di pakainya untuk kebaikanmu. Semua indah pada waktuNya.

Untuk dosen pembimbing Bapak Drs. Irsyad, M.Pd dan Ibu Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D yang dengan sabar dan ikhlas membantu, membimbing, dan memberikan ilmu serta petuah-petuah kepada saya hingga akhirnya selesai

studi dan skripsi ini. Semoga Tuhan senantiasa memberkati dan melindungi Bapak dan Ibu se-keluarga. Terimakasih juga untuk seluruh dosen-dosen dan seluruh staff Jurusan Administrasi Pendidikan yang juga telah memberikan ilmu dan bantuan selama saya berkuliah.

Untuk Pernando Simbolon, S.H, Berliana Simanjuntak, Winda, Delvia Ramadhani, Dharma Sari Nababan, teman-teman Administrasi Pendidikan, GMKI, PLMP, PLK , senior-senior Administrasi Pendidikan dan semua yang pernah memberikan bantuan kepada saya. Terimakasih banyak untuk setiap kebaikannya. Terimakasih kampusku Universitas Negeri Padang, Almamaterku

*Dan jadikanlah dirimu sendiri suatu teladan dalam berbuat baik.
Hendaklah engkau jujur dan bersungguh-sungguh dalam pengajaramu*

Titus 2:7



Yusni Elfridawati, S.Pd

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tugas akhir berupa skripsi dengan judul "Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam", adalah hasil karya saya sendiri;
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali dari pembimbing;
3. Di dalam karya tulis ini, tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah dengan menyebutkan pengarang dan dicantumkan pada kepastakaan;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila terdapat penyimpangan di dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Agustus 2017

Yang membuat pernyataan


Yusni E. Indawati
NIM. 1304553/2013

ABSTRAK

Judul : Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam

Penulis : Yusni Elfridawati

NIM/BP : 1304553/2013

Pembimbing : 1. Drs. Irsyad, M. Pd
2. Nellitawati, S.Pd,M,Pd, Ph.D

Penelitian dilatarbelakangi dari pengamatan penulis di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam, hasil pengamatan menunjukkan bahwa masih kurangnya kinerja pegawai, diduga rendahnya kinerja pegawai tersebut disebabkan oleh lingkungan. Penelitian ini bertujuan mengetahui 1) kinerja pegawai 2) lingkungan kerja 3) hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. Hipotesis pada penelitian ini ialah “Terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam”.

Jenis penelitian adalah penelitian korelasional. Populasi penelitian adalah pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam yang berjumlah 91 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik *Stratified Proportional Random Sampling* dengan rumus Slovin yang jumlah 54 orang. Instrumen penelitian adalah angket model Skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitas, hasilnya Valid dan Reliabel. Data dianalisis dengan rumus korelasi *product moment*.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam pada kategori cukup baik yaitu 76%. 2) lingkungan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam pada kategori cukup baik yaitu 73,21%. 3) terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam dengan koefisien korelasi $r_{\text{hasil}} (0,542) > r_{\text{tabel}} (0,361)$ dan $t_{\text{hitung}} (4,604) > t_{\text{tabel}} (2,660)$ pada taraf kepercayaan 99%. Berdasarkan hasil penelitian di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. Berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai, dan apabila semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin baik pula lingkungan kerja Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat dan karunia serta Kasih setia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **"Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam"**. Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak baik moril dan materil, sehingga terselesaikannya skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Dra. Anisah, M.Pd dan Dr. Hanif Alkadri selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Drs. Irsyad, M.Pd selaku dosen Penasehat Akademik sekaligus sebagai dosen pembimbing 1 dan Ibu Nellitawati, S.Pd, M.Pd selaku dosen pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu, dan penuh perhatian serta kesabaran memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam membimbing penulisan untuk menyelesaikan skripsi ini sampai selesai
5. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dan bantuan kepada penulis dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Drs. H.Isra, M.Pd selaku Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam yang telah memberikan kesempatan dengan penuh kehangatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

7. Seluruh Pegawai Dinas Pendidikan dan Kabupaten Agam yang telah meluangkan waktu untuk membaca dan mengisi angket penelitian.
8. Teristimewa untuk kedua orang tua saya, ayahanda Marlen Sihombing dan Ibunda Rusmaria Silalahi, saudara saya Eva Yanti Sihombing dan Sardo Parulian serta keluarga besar kedua orang tua saya yang memberi bimbingan serta doa dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan studi S1.
9. Sahabat terbaik saya Mutia Irmaningsih beserta keluarga besar, yang senantiasa memberikan semangat yang tak henti-hentinya mulai dari awal Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan (PLMP) yang senantiasa bersama –sama dengan saya dalam kondisi apapun di perkuliahan.
10. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Administrasi Pendidikan 2013 dan senior Jurusan Administrasi Pendidikan serta seluruh pihak terkait yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh teman-teman (Berliana Simajuntak, Winda Simamora,Ratna Sari Simbolon)
12. Terakhir kepada Perno Simbolon, SH. Yang telah banyak membantu saya, memberikan semangat serta nasihat-nasihat yang membangun.

Penulis berdoa semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas segala kebaikan yang telah diberikan. Karena tanpa bantuan berbagai pihak yang terkait, skripsi ini tidak akan terselesaikan. Dalam kehidupan ini tidak ada yang sempurna, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu sangat diharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca, agar bermanfaat bagi kita semua dan bermanfaat bagi penulisan selanjutnya.

Padang, Juni 2017

Penulis,

Yusni Elfridawati

1304553/2013

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
KATAPENGANTAR.....	ii
DAFTARISI.....	iv
DAFTARTABEL	vi
DAFTARGAMBAR.....	vii
DAFTARLAMPIRAN.....	viii
BABIPENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penulisan.....	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB I IKAJIAN TEORI	9
A. Kinerja Pegawai	9
1. Pengertian Kinerja Pegawai	9
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
3. Pentingnya Kinerja Pegawai	13
4. Indikator Kinerja Pegawai.....	14
B. Lingkungan Kerja.....	21
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	21
2. Faktor- Faktor Lingkungan Kerja	22
3. Aspek Lingkungan Kerja	26
4. Efektivitas Lingkungan Kerja	26
5. Manfaat Lingkungan Kerja	27
6. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	31
C. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	41
D. Kerangka Berpikir	42
E. Hipotesis	41
BAB IIIMETODELOGIPENELITIAN.....	42
A. Desain Penelitian.....	42
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel	43

1. Populasi.....	43
2. Sampel	44
D. Jenis dan Sumber Data	49
1. Jenis data.....	49
2. Sumber data	49
E. Instrumen Penelitian.....	50
F. Pengumpulan Data	54
G. Teknik Analisis Data.....	55
BABIVHASILPENELITIAN.....	58
A. Deskripsi Data Penelitian	58
1. Deskripsi Data Kinerja Pegawai	58
2. Deskripsi Lingkungan Kerja	61
B. Uji Normalitas Data	64
C. Pengujian Hipotesis.....	65
D. Pembahasan	66
1. Variabel (Y) Kinerja Pegawai.....	67
2. Variabel (X) Lingkungan Kerja.....	71
3. Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.....	75
E. Keterbatasan Penelitian	77
BABVPENUTUP.....	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	80
DAFTARPUSTAKA.....	82
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1: Indikator Kinerja.....	17
Tabel 2 : Indikator Lingkungan Kerja.....	28
Tabel 3 : Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam	44
Tabel 4 : Penyebaran Sampel Berdasarkan Golongan Pegawai.....	48
Tabel 5: Daftar skor jawaban setiap pernyataan.	48
Tabel 6: Kategori dan Persentase.....	54
Tabel 7: Distribusi Frekuensi Data Variabel Kinerja Pegawai	59
Tabel 8: Rata-rata dan Persentase Tingkat Pencapaian Per Indikator.....	58
Tabel 9: Distribusi Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja	60
Tabel 10: Rata-rata dan Persentase Tingkat Pencapaian Per Indikator.....	61
Tabel 11: Tafsiran Mean Variabel Penelitian	62
Tabel 12: Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel	63
Tabel 13: Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Gambar 1: Histogram Distribusi Frekuensi Nilai Tengah Variabel Kinerja Pegawai.....	59
2. Gambar 2: Histogram Distribusi Frekuensi Skor Tengah Variabel Lingkungan Kerja	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi- Kisi Instrumen Penelitian.....	84
2. Instrumen Penelitian.....	87
3. Analisis Hasil Uji CobaAngket.....	96
4. Hasil Uji Coba Angket Penelitian.....	98
5. Tabulasi Data Penelitian	107
6. Skor Mentah Hasil Penelitian.....	109
7. Pengolahan Data Hasil Penelitian	111
8. Tabel Nilai-Nilai r Product Moment.....	113
9. Nilai-Nilai Dalam Distribusi T.....	131
10. Nilai- Nilai CHI Kuadrat.....	132
11. Nilai-Nilai RHO	133
12. Z Tabel	134

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu aset yang paling berharga, selain dari pada aset material, data dan lainnya dalam suatu organisasi. Manusia dikatakan sebagai aset yang berharga dalam suatu organisasi karena manusia adalah promotor yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya yang terdapat dalam suatu lembaga organisasi. Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam adalah salah satu bentuk organisasi yang mengemban dan memberikan pelayanan kepada guru, masyarakat dan pihak-pihak terkait dalam bidang pendidikan dan kebudayaan yang ada di daerah Kabupaten Agam tersebut.

Hal ini sesuai dengan Peraturan Daerah Propinsi Sumatera Barat No 11 Tahun 2014 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah No 4 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sumatera Barat Bab III Organisasi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Bagian Satu Pasal 3 ayat 1 menjelaskan bahwa : “Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang Pendidikan dan Kebudayaan”.

Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Agam Nomor 4 Tahun 2011 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Agam Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Dinas

Daerah BAB III (Kedudukan, Tugas, Fungsi Dan Susunan Organisasi), Sebagai dinas yang ditunjuk oleh pemerintah untuk melaksanakan beberapa tugas yang bertujuan untuk peningkatan pendidikan di daerah itu, maka diharapkan manusia sebagai penggerak organisasi itu untuk menjalankan pekerjaan/ tugasnya dengan efektif dan efisien. Tugas yang di emban masing-masing pegawai tentulah berbeda sesuai dengan TUPOKSI masing-masing Bidang, Tugas ini akan berkaitan dengan kinerja masing-masing bidang terkhusus pegawai.

Marwansyah (2012:229) menjelaskan bahwa kinerja adalah pencapaian seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Maier (1965) dalam Notoatmodjo (2009:124) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan. Gilbert (1977) dalam Notoatmodjo (2009:124) kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja tentu sangatlah penting, karena dengan adanya kinerja pegawai yang tinggi akan mempermudah ketercapaian tujuan suatu organisasi.

Namun, berdasarkan pengamatan penulis selama mengikuti (Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan) di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam yang berlangsung dari Tanggal 20 Juni – 26 Agustus 2016 melihat bahwa kinerja yang diberikan oleh pegawai masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari fenomena di lapangan mengindikasikan

bahwa kinerja yang dilakukan pegawai belum sebagaimana yang diharapkan yakni :

1. Masih terdapat pegawai yang mempunyai kualitas kinerja yang rendah, hal ini dapat dilihat dari beberapa hasil pekerjaan pegawai dikembalikan kembali oleh pimpinan kepada pegawai yang bersangkutan untuk diperbaiki kembali
2. Terdapat beberapa pegawai yang terlambat menyelesaikan semua pekerjaannya yang telah diberikan oleh pimpinan
3. Masih terdapat hasil kerja pegawai yang ada coretan-coretan.
4. Masih terdapatnya pegawai yang menggunakan fasilitas kantor sewaktu jam kerja, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang menggunakan game dan membuka media sosial
5. Masih ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya, sehingga akhirnya pekerjaan tersebut menjadi menumpuk.
6. Masih ada pegawai yang tidak berada dalam ruangan semasa jam kerja berlangsung. Pegawai tersebut lebih senang berada diluar atau keruangan lainnya.

Melihat fenomena di atas, sesungguhnya banyak hal yang mengindikasikan faktor-faktor penyebab belum optimalnya kinerja pegawai. Seperti yang disebutkan Marwansyah (2012:234) bahwa penyebab masalah-masalah kinerja dalam organisasi adalah sebagai

berikut : 1) Pengetahuan atau keterampilan 2) Lingkungan 3) Sumber daya 4) Motivasi.

Menurut Suparyadi (2015:391) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Lingkungan menjadi hal yang dianggap penting dalam perkantoran, sehingga Menteri Kesehatan mengeluarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran Dan Industri.

Berdasarkan keputusan tersebut menguatkan lagi, ketika penulis melihat lingkungan kerja pegawai yang masih belum sesuai dengan peraturan dan ketentuan- ketentuan dalam peraturan tersebut. Berdasarkan pengamatan penulis pada saat kegiatan PLMP (Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan) di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam yang berlangsung dari Tanggal 20 Juni – 26 Agustus 2016 Pada penulis melihat beberapa fenomena lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penataan warna pada ruangan kantor kurang diperhatikan dengan baik, hal ini terlihat dari tidak adanya perbedaan warna pada ruangan-ruangan kantor yang membutuhkan warna yang terkesan sejuk dan menimbulkan perasaan tenang dan nyaman seperti warna biru, hijau dan violet.

2. Sirkulasi udara yang tidak baik dan lancar, karena ventilasi ruangan tidak terlalu banyak.
3. Lingkungan kerja yang kurang bersih, terdapatnya sampah dan dedaunan kering berserakan dibagian depan kantor.
4. Kondisi ruangan yang dirasa kurang nyaman. Hal ini terlihat adanya pedagang yang berjualan didalam ruangan, hingga pengemis yang masuk kedalam ruangan, sehingga mengganggu konsentrasi pegawai dalam menjalankan tugas.
5. Pencahayaan atau penerangan yang menyilaukan.

Berdasarkan fenomena yang ditemui di lapangan, sebagaimana yang diungkapkan di atas, penulis tertarik untuk mengangkat judul skripsi yakni **“Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas dapat diidentifikasi masalah yang mungkin terjadi di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam sebagai berikut:

1. Kurangnya kualitas kinerja pegawai, dapat terlihat dari mutu pekerjaan yang diberikan masih banyak coretan kesalahan
2. Kurangnya kesadaran pegawai betapa pentingnya kinerja

3. Rendahnya efisiensi dan efektivitas sumber daya yang ada di kantor.
4. Kurangnya Kedisiplinan pegawai.
5. Belum optimalnya pengawasan yang diberikan Pimpinan.
6. Kurang adanya pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan.
7. Kurangnya motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
8. Kurang lancarnya sirkulasi udara.
9. Kurangnya ketersediaan tempat sampah pada ruangan kerja.
10. Kurangnya pelayanan kamar kecil/ kamar mandi tempat kerja dan sebagainya dalam kantor.
11. Kurangnya Penataan warna dan kombinasi warna pada kantor. Hal ini dapat dilihat dari warna yang masih monoton.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan keterbatasan waktu, kemampuan serta biaya, dan supaya memfokusnya penelitian ini maka penulis dalam penelitian ini membatasi masalah **“Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam”**.

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan batasan masalah yang telah dikemukakan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa baik kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam?
2. Seberapa baik lingkungan kerja Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam?
3. Apakah terdapat Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam?

E. Tujuan Penulisan

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dan informasi tentang :

1. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam
2. Lingkungan kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam
3. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam.

F. Manfaat Penelitian

Dengan memperhatikan masalah penelitian, maka hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sehingga berguna bagi:

1. Bahan masukan bagi kepala Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam untuk meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan lingkungan kerja fisik yang lebih baik lagi.
2. Pedoman bagi pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya dan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.
3. Bahan bacaan bagi para pembaca, terutama bagi orang-orang yang tertarik terhadap ilmu lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis mengenai Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam berada pada kategori cukup dengan skor rata-rata(mean): 135,92 skor maksimal 162 dan Standar Deviasi 12 dan persentase yang diperoleh sebesar 76% berada pada kategori cukup baik.
2. Lingkungan kerja Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam berada pada kategori cukup dengan skor rata-rata(mean): 146,42 skor maksimal 169 dan Standar Deviasi 11 dan persentase yang diperoleh sebesar 73,21% berada pada kategori cukup baik.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam yaitu r_{hitung} 0,542 lebih besar dari r_{tabel} 0,361 pada taraf kepercayaan 99% ($0,542 > 0,361$). Sedangkan untuk melihat keberartian hubungan dapat dilakukan dengan uji t. Perolehan data melalui uji t_{hitung} sebesar 4,604 dan t_{tabel} 2,660 pada taraf kepercayaan 99% ($4,604 > 2,660$)

B. Saran

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

1. Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam berada pada kategori cukup baik. Oleh karena itu pimpinan perlu meningkatkan kinerja pegawai terutama pada segi efisiensi dalam melakukan tugas. Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam perlu ditingkatkan dengan cara memberikan memperjelas kinerja yang diharapkan dengan menetapkan terget-target dan sasaran yang jelas dan terukur. Pemimpin bisa saja menawarkan pegawai untuk mengikuti kegiatan pelatihan, mengikuti aktivitas rekan senior atau menonton demonstran yang menunjukkan dengan percis seperti apa kinerja yang bagus kepada karyawan. Pimpinan bisa menumbuhkan motivasi pada pegawai yang berupa hukuman dan imbalan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik, kemudian dengan melakukan komunikasi dan pengembangan.
2. Lingkungan kerja Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam berada pada kategori cukup baik. Sebab itu pimpinan perlu meningkatkan lingkungan kerja terutama pada indikator suara/kebisingan. Salah satunya adalah memberikan alat peredam suara pada sumber suara kebisingan. Dan untuk pegawai yang

menggunakan musik saat bekerja agar tidak menggunakannya pada volume yang besar, sehingga tidak mengganggu konsentrasi pegawai lain.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja cukup baik dan kinerja pegawai juga cukup baik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu pimpinan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar tercipta kenyamanan dan keamanan ketika bekerja, sehingga nantinya kinerja pegawai akan semakin meningkat.
4. Diharapkan skripsi ini bermanfaat bagi pembaca peneliti selanjutnya agar dapat dijadikan sebagai pedoman dalam meneliti kedua variabel ini dengan tempat dan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Fandi. 2016. *Concept Dan Indicator Human Resourcer*. Yogyakarta: Deepublish
- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta. BPFE
- Hawley, Casey Fitts (eds). 2005. *201 Cara Untuk Mendorong Setiap Karyawan Berkinerja Bintang*. Jakarta: Erlangga
- Ndraha, Talizidu. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka cipta
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Offirstson, Topic. 2014. *Mutu Pendidikan Madrasah Tsanawitah*. Deepublish
- Priansa, Donni Juni dan Garnida, Agus. *Manajemen Perkantoran efektif, efisien dan profesional*. Bandung: Alfabeta
- Spillane, James. 2003. *Time Management Pedoman Praktis Pengelolaan Waktu*. Yogyakarta: Kanisius
- Sumarto, Hadi Rumsari dan Dwiantara, Lukas. 2000. *Sekretaris Profesional*. Yogyakarta. Kanisius
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sukoco, Badri Munir. 2006. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modren*: Jakarta. Erlangga
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Suparyadi. 2015. *Manajemen sumber daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi OFFSET.
- Sulianta, Feri. 2010. *IR Ergonomics*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo