



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN  
KABUPATEN BOGOR PERIODE 2018-2019**

Skripsi

Dibuat oleh:

Ratu Indria Permata  
021117011

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**JULI 2021**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN  
KABUPATEN BOGOR PERIODE 2018-2019**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan,  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA)



Ketua Program Studi  
(Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM, CA)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN  
KABUPATEN BOGOR PERIODE 2018-2019**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari: Selasa tanggal: 03 / 08 / 2021

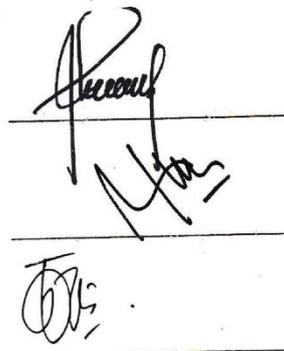
Ratu Indria Permata  
021117011

Menyetujui,

Ketua Sidang  
(Dr. Hari Muharam, SE., MM)

Ketua Komisi Pembimbing  
(Nancy Yusnita, SE.,MM)

Anggota Komisi Pembimbing  
(Dewi Taurusyanti, SE, MM)



The image shows three handwritten signatures, each written on a horizontal line. The top signature is the most prominent and appears to be 'Dr. Hari Muharam'. The middle signature is less legible but appears to be 'Nancy Yusnita'. The bottom signature is also less legible but appears to be 'Dewi Taurusyanti'.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ratu Indria Permata  
NPM : 021117011

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Perdagangan  
Dan Perindustrian Kabupaten Bogor Periode 2018-2019

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 26 Oktober 2021



Ratu Indria Permata  
021117011

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun  
2021**

**Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*





## **ABSTRAK**

RATU INDRIA PERMATA NPM 021117011 Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Bogor Periode 2018-2019. Dibawah bimbingan NANCY YUSNITA dan DEWI TAURUSYANTI.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor. Sehubungan dengan hal tersebut bagaimana karyawan dapat bekerja dengan sebaik mungkin dan karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Maka terhadap hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) didapat t hitung sebesar 1.980, dengan derajat kebebasan (df) = n-2. Maka t tabelnya adalah 1.66412. Karena t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti dapat diketahui bahwa Lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian kabupaten Bogor pada tingkat standar koefisiennya sebesar 0.216 atau 21.6%.

***Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.***

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu.

Puji syukur mari kita panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal ini dengan baik. Penyusunan proposal ini merupakan salah satu syarat atau proses yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar sarjana di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan pada jenjang Studi Strata Satu.

Dalam penyusunan proposal ini penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak, maka tak lupa pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu menyelesaikan proposal ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Bibin Rubini, M.Pd, selaku Rektor Universitas Pakuan
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA) Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., M.M. selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. dan selaku wali dosen yang telah memberikan ilmu, nasihat, dan saran kepada penulis dan kepada anggota kelas A Manajemen 2017.
5. Ibu Nancy Yusnita SE., MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing. yang sudah sangat sabar dalam memberikan bimbingan, saran dan masukan kepada penulis dalam proses penyusunan Skripsi ini. Terimakasih banyak bu.
6. Ibu Dewi Taurusyanti, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang sudah memberikan bimbingan, saran dan masukan kepada penulis dalam proses penyusunan Skripsi ini
- 7.
8. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
9. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
10. Seluruh pegawai dan staf pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti melaksanakan penelitiannya.
11. Bapak Nurwadih dan Ibu Deuis Indriani, kedua orang tua saya yang tidak pernah berhenti memberikan nasihat dan doanya.
12. Nenek Alm. Maemunah di dalam perjalanan saya mengerjakan proposal ini beliau meninggalkan saya, tetapi disaat sisa hidupnya beliau selalu mendoakan dan mensupport saya.
13. Paman Deris – Nilpan, dan adik tercinta saya Mauza terima kasih untuk selalu memberikan dukungan dan doanya.

14. Bapak Reno Anggara Mukti, S. St. Par., M.I.L dan Muchamad Iqbal, S. S., St.Sy terima kasih sudah mau membantu, membimbing, mensupport saya untuk dapat magang di Instansi Pemerintah.
15. Briptu Tri Bachtiar. S. H terima kasih untuk selalu memberikan dukungan dan doanya.
16. Teman – teman kelas A Manajemen angkatan 2017 dan teman – teman konsentrasi MSDM. Terima kasih atas dukungannya dalam proses penyusunan proposal ini.
17. Semua pihak yang telah ikut membantu kesuksesan kegiatan penelitian ilmiah ini yang tidak mungkin disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kesempurnaan. Saran dan kritik yang membangun diharapkan demi karya yang lebih baik dimasa mendatang. Harapan penulis, semoga skripsi ini membawa manfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca umumnya.

Bogor, 1 Juli 2021

Ratu Indria Permata

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah .....	8
1.2.1.Identifikasi Masalah .....	8
1.2.2.Rumusan Masalah .....	9
1.3.Maksud dan Tujuan Penelitian .....	9
1.3.1.Maksud Penelitian.....	9
1.3.2.Tujuan Penelitian .....	9
1.3.3.Kegunaan Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1.Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1.Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2.Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.3.Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.2.Lingkungan Kerja.....	17
2.2.1.Pengertian Lingkungan Kerja .....	17
2.2.2.Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	18
2.2.3.Indikator Lingkungan Kerja .....	19
2.3. Kinerja Pegawai .....	21
2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	21
2.3.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
2.3.3.Penilaian Kinerja.....	25
2.3.4.Indikator Kinerja .....	25
2.4.Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	27
2.4.1.Penelitian Sebelumnya .....	27
2.4.2.Kerangka Pemikiran.....	31
2.5.Hipotesis Penelitian.....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1.Jenis Penelitian .....	34
3.2.Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	34
3.2.1.Objek Penelitian.....	34

3.2.2. Unit Analisis .....	34
3.2.3. Lokasi Penelitian .....	34
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	34
3.3.1. Jenis Data Penelitian .....	34
3.3.2. Sumber Data Penelitian .....	35
3.4. Operasional Variabel .....	35
3.5. Metode Penarikan Sampel .....	37
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	38
3.6.1. Data Primer .....	38
3.6.2. Data Sekunder .....	38
3.7. Uji Kualitas Data .....	39
3.7.1. Uji Validitas .....	39
3.7.2. Uji Reliabilitas .....	41
3.7.3. Uji Asumsi Klasik .....	42
3.8. Metode Analisis Data .....	43
3.8.1. Uji Regresi Linear Sederhana .....	43
3.8.2. Koefisien Korelasi .....	43
3.8.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	43
3.8.5. Uji Hipotesis .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	45
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan .....	45
4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	46
4.1.4. Profil Responden .....	47
4.2. Pembahasan .....	48
4.2.1. Lingkungan Kerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian .....	48
4.2.2. Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian .....	59
4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	68
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Simpulan .....	72
5.2. Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Tingkat Pendidikan Pegawai 2018 Disperindag Kab. Bogor.....	3
Tabel 1.2	Fasilitas-Fasilitas pada Disperindag Kab. Bogor.....	4
Tabel 1.3	Lingkungan Kerja Periode 2018-2019.....	4
Tabel 1.4	Rekapitulasi Tingkat Jabatan Pegawai 2018 Disperindag Kab. Bogor.....	5
Tabel 1.5	Nilai kerja Pegawai.....	7
Tabel 1.6	Standar Nilai Kerja Pegawai.....	8
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya.....	28
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	35
Tabel 3.2	Skala Likert.....	38
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	39
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	40
Tabel 3.5	Hasil Reability Lingkungan Kerja (X).....	41
Tabel 3.6	Hasil Reability Kinerja Karyawan (Y).....	42
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Usia.....	47
Tabel 4.3	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Penerangan yang ada tidak menyilaukan (sinar matahari) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan”.....	49
Tabel 4.4	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Kebutuhan cahaya di tempat kerja terpenuhi sesuai kebutuhan”.....	49
Tabel 4.5	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Penempatan cahaya yang terdapat di ruang kerja”.....	50
Tabel 4.6	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Dapat beradaptasi dengan temperature di tempat kerja”.....	50
Tabel 4.7	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh”.....	51
Tabel 4.8	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Temperatur di dalam ruang kerja sesuai dengan kemampuan daya tahan tubuh”.....	51
Tabel 4.9	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Suara bising yang timbul di tempat kerja bisa di tolerir”.....	52
Tabel 4.10	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Perusahaan berusaha meminimalisir kebisingan di tempat kerja”.....	53
Tabel 4.11	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Kebisingan yang ditimbulkan tidak mengganggu karyawan lainnya pada saat bekerja”.....	53
Tabel 4.12	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Perusahaan memperhatikan warna dinding ruangan agar sesuai”.....	54

Tabel 4.13	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Perusahaan memperhatikan ketersediaan wc agar bersih dan nyaman untuk digunakan” .....	54
Tabel 4.14	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Perusahaan memperhatikan kebersihan didalam ruang kerja” .....	55
Tabel 4.15	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Hubungan dengan rekan kerja perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan” .....	56
Tabel 4.16	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis” .....	56
Tabel 4.17	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja” .....	57
Tabel 4.18	Sebaran Nilai Interval Lingkungan Kerja .....	57
Tabel 4.19	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja .....	58
Tabel 4.20	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan” .....	59
Tabel 4.21	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan memeriksa kembali hasil kerja” .....	60
Tabel 4.22	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan dapat bekerja dengan memahami SOP” .....	60
Tabel 4.23	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan” .....	61
Tabel 4.24	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” .....	61
Tabel 4.25	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan” .....	62
Tabel 4.26	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan memaksimalkan waktu kerja” .....	62
Tabel 4.27	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan” .....	63
Tabel 4.28	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan” .....	63
Tabel 4.29	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan” .....	64
Tabel 4.30	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan memanfaatkan sarana prasarana yang telah disediakan perusahaan” .....	64
Tabel 4.31	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu menemukan solusi pekerjaan” .....	65
Tabel 4.32	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu melakukan tugasnya hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan kerja” .....	65

Tabel 4.33	Pendapat Responden mengenai pernyataan “Karyawan mengerahkan semua kemampuan dengan benar” .....	66
Tabel 4.34	Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan .....	66
Tabel 4.35	Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan .....	67
Tabel 4.36	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai ....	67
Tabel 4.37	Uji Regresi Linear Sederhana .....	68
Tabel 4.38	Hasil Uji Korelasi .....	69
Tabel 4.39	Koefisien Determinasi .....	69
Tabel 4.40	Uji Parsial .....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian .....	32
Gambar 2.2	Konstelasi Penelitian dan Hipotesis Penelitian .....	33
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	46
Gambar 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Gambar 4.3	Responden Berdasarkan Usia .....	49

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Masalah sumber daya manusia merupakan salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan-perusahaan. Sehubungan dengan itu pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting mendapat perhatian, karena untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas. Di zaman era globalisasi sekarang ini, persaingan antara perusahaan dengan perusahaan lain semakin tajam, perkembangan suatu perusahaan pun semakin ketat dari hari ke hari. Setiap perusahaan memiliki berbagai cara untuk menghadapi persaingan yang begitu ketat sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan berkualitas. Salah satu caranya yaitu sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. (Edy Sutrisno, 2015)

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset yang paling vital yang ada didalam sebuah perusahaan, karena kunci keberhasilan perusahaan berawal dari kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan sebagai roda penggerak utama pada suatu perusahaan. Apapun bidang usaha yang dijalankan perusahaan, sumber daya manusia akan berperan penting dalam hasil akhir perusahaan tersebut. Dengan perannya tersebut, sumber daya manusia yang handal dan berkompeten sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah bonus. Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus bisa menumbuhkan rasa kompetisi pada setiap karyawan, sehingga karyawan berusaha untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam setiap mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja tersebut sangat tergantung pada kesadaran karyawan masing-masing dan peningkatan tersebut dapat dilihat dari perilaku para karyawan dalam lingkungan kerjanya. Faktor lainnya yang

sangat penting untuk diperhatikan adalah faktor lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur - unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan kondusif akan membawa dampak positif bagi karyawan yang ada didalamnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu perusahaan, misalnya kebersihan, keadaan ruangan, suara bising dan sebagainya. Karyawan akan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya.

Kinerja karyawan akan meningkat, pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua perusahaan ataupun organisasi. Untuk meningkatkan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi maupun perusahaan. Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik sendiri terbagi menjadi 2 kategori yaitu: lingkungan kerja langsung berhubungan dengan karyawan (pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). Sedangkan lingkungan perantara atau umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Sedangkan hubungan kerja non fisik adalah hubungan kerja antara bawahan dengan atasan, hubungan antar pegawai, tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik.

Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

Perusahaan atau organisasi harus mencari upaya agar kepuasan kerja karyawan meningkat. Berdasarkan perspektif perilaku organisasi, banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Kondusif atau tidaknya lingkungan kerja diduga ada hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang perdagangan dan industri. Pembangunan sektor industri secara intensif dan perdagangan yang kokoh diarahkan untuk menumbuh kembangkan industri dan perdagangan pusat konsumen dalam menghadapi persaingan global. Dengan mengutamakan industri melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan Sumber Daya Manusia dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan keterampilan Sumber Daya Manusia dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), meningkatkan industri

dan menciptakan iklim usaha yang kondusif serta perlindungan.

Tabel 1. 1 Lingkungan Kerja Periode 2018-2019

No	Faktor	Nilai	Keterangan
1	Sirkulasi Udara	Baik	Terdapat ventilasi udara yang terbuka
2	Kipas angin (blower)	Baik	Terdapat beberapa kipas angin (blower) di dalam ruangan
3	Bau-bauan	Kurang baik	Terdapat bau menyengat di area lingkungan kerja
4	Kebisingan lingkungan kerja	Kurang baik	Masih terdengar suara bising yang mengganggu
5	Pewarnaan ruangan dinding	Kurang baik	Warna cat yang sudah mulai kusam
6	Penerangan	Baik	Lampu yang berada di ruangan kerja cukup karena langit-langit yang cukup tinggi.
7	Kebersihan	Baik	Masih terdapat sampah di sekitar ruang kerja.
8	Hubungan pegawai	Kurang baik	Kurangnya komunikasi maupun kerja sama antar karyawan

Sumber: Data Primer

Data diatas merupakan hasil wawancara dengan narasumber dan observasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dan dapat dilihat bahwa masih terdapat beberapa faktor lingkungan yang belum memadai contohnya seperti penerangan, suara bising, hubungan karyawan yang belum baik.

Penggunaan sistem juga masih mengikuti sebelumnya sehingga menutup kesempatan untuk berinovasi lebih jauh. Perlengkapan yang digunakan dalam bekerja sudah memadai akan tetapi kemampuan untuk mengoperasikan peralatan kantor masih belum optimal. Selain bagian administrasi, bagian keamanan kantor juga belum terlaksana dengan baik, dari hasil wawancara kepada beberapa orang pegawai, masih sering terjadi keluar masuk orang yang tidak berkepentingan serta belum adanya pengontrolan dengan baik dari pihak kan

tor, serta tidak adanya tindak lanjut dari penjagaan keamanan seperti pemasangan CCTV dan penggunaannya. Dari bagian kebersihan kantor, masih terdapat kekurangan dalam hal penggunaan waktu kerja. Idealnya, lingkungan dibersihkan sebelum kegiatan kerja dimulai sehingga saat kegiatan dimulai, tidak dilakukan pembersihan lingkungan yang terkadang mengganggu proses kerja.

Uraian di atas sangat terlihat ada indikasi dan berpotensi bahwa kinerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor masih kurang maksimal dalam beberapa hal, kemungkinan hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor dari

diri pegawai itu sendiri. Adanya kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki pegawai dengan yang dikehendaki organisasi menyebabkan perlunya suatu instansi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya adalah dengan melakukan penilaian kepada pegawai tersebut sehingga diharapkan diketahui faktor apa saja yang menjadikan kesenjangan serta mencari solusi terhadap faktor yang menjadikan kemampuan dan kinerja pegawai meningkat serta diharapkan kesalahan dalam kerja akan berkurang. Berikut ini rekapitulasi tingkat jabatan pegawai periode 2018-2019 dispenrindag Kab. Bogor dan Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2018-2019

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Tingkat Jabatan Pegawai 2018 Disperindag Kab. Bogor

No	Jabatan	Keterangan
1	<b>PNS</b>	<b>82 Orang</b>
2	Tenaga Honorer K2	2 Orang
3	Tenaga Rekrutmen	6 Orang
4	Tenaga Keamanan Dinas	6 Orang
5	Tenaga Kebersihan (OB) Dinas	4 Orang
6	Tenaga keamanan UPT Kulit	2 Orang
7	Tenaga kebersihan (OB) UPT	2 Orang
8	Tenaga Keamanan SRG Cariu	4 Orang
9	Tenaga Kebersihan SRG Cariu	2 Orang
10	Tenaga keamanan Cibuluh	2 Orang
11	Tenaga Kebersihan (OB) Cibuluh	2 Orang
	<b>JUMLAH</b>	<b>118 Orang</b>

Sumber: Bagian Kepegawaian Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor, 2019

Berdasarkan data yang penulis peroleh dalam pra penelitian, didapatkan data dari Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor, kondisi yang mencerminkan rendahnya motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari data absensi pegawai pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1.3  
Rekapitulasi Kehadiran dan Kemangkiran Pegawai  
Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor  
Tahun 2015 – 2017

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja Pegawai	Kehadiran	Kemangkiran
2018	114 Orang	312 Hari Kerja	90,4%	9,6%
2019	118 Orang	312 Hari Kerja	85,5%	14,5%

Sumber: Bagian Kepegawaian Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.

Tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa dari jumlah persentase kehadiran pegawai

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor mengalami penurunan, dapat terlihat sampai tahun 2019 menurun hingga 85,5% sedangkan kemangkirannya meningkat hingga 9,6% atau hampir sepertujuh dari jumlah pegawai. Tingginya tingkat kemangkiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja serta tidak tercapainya tugas pokok dan fungsi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dalam membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang perdagangan dan bidang perindustrian.

Tabel 1. 4 Nilai kinerja Pegawai Periode 2018-2019

Tabel 1. 4 Nilai kerja Pegawai Jabatan PNS Periode 2018-2019

Daftar Karyawan	Nilai Kerja Karyawan Tahun 2018	Nilai Kerja Karyawan Tahun 2019
1	80	70
2	80	70
3	80	71
4	80	75
5	85	72
6	79	77
7	85	75
8	80	75
9	75	77
10	85	73
11	88	76
12	72	75
13	85	65
14	85	75
15	80	76
16	75	77
17	78	75
18	80	75
19	82	78
20	75	75
21	77	65
22	78	78
23	76	76
24	72	75
25	81	70
26	75	73
27	83	75
28	80	80
29	80	85
30	76	80
31	76	75

<b>Daftar Karyawan</b>	<b>Nilai Kerja Karyawan Tahun 2018</b>	<b>Nilai Kerja Karyawan Tahun 2019</b>
32	80	76
33	80	75
34	75	78
35	72	75
36	85	74
37	82	75
38	69	77
39	75	70
40	73	75
41	80	75
42	81	67
43	73	65
44	82	68
45	73	75
46	80	75
47	72	78
48	72	75
49	87	80
50	83	76
51	76	80
52	76	75
53	80	76
54	80	75
55	75	78
56	72	75
57	85	74
58	82	75
59	69	77
60	75	70
61	73	75
62	80	75
63	81	67
64	73	65
65	82	68
66	73	75
67	80	75
68	72	78
69	72	75
70	87	80
71	83	76
72	76	80

Daftar Karyawan	Nilai Kerja Karyawan Tahun 2018	Nilai Kerja Karyawan Tahun 2019
73	76	75
74	80	76
75	80	75
76	75	78
77	72	75
78	85	74
79	82	75
80	69	77
81	75	70
82	73	75
Total Rata – rata	79	75

Sumber: Bagian Kepegawaian Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor 2019

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa tingkat jabatan paling banyak ada pada pegawai PNS yakni ada 82 pegawai. Hal tersebut menjadikan pegawai dengan jabatan PNS menjadi unit analisis yang akan di teliti dalam penelitian ini. Dan dalam tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada Disperindag Kab. Bogor pada tahun 2018 dan 2019 mengalami penurunan. Hal tersebut tidak sesuai dengan standar yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Untuk mengetahui standar kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.5 Rekapitulasi Target Rata-rata Penilaian kinerja Karyawan Dinas Perdaganga dan Perindustrian Kabupaten Bogor

Tahun	Nilai Penilaian Kinerja	Standar
2018	79	Baik
2019	75	Cukup Baik

Sumber: Bagian Kepegawaian Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor

Berdasarkan tabel rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor target yang diharapkan oleh intansi yaitu dengan standar yang sangat baik dari setiap kinerja karyawannya. namun pada penilaian rekapitulasi diatas ternyata masih terdapat nilai yang cukup bahkan tidak mencapai standar nilai yang sangat baik. Sehingga penilaian pencapaian kinerja karyawan menjadi berfluktuasi bahkan pada tahun 2019 terjadi penurunan penilaian kinerja karyawan.

Standar nilai kinerja digunakan bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan penilaian Penilaian prestasi kerja karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dilakukan setiap setahun sekali. Penilaian prestasi kinerja ini bertujuan untuk meningkatkan prestasi dengan adanya penilaian prestasi kinerja pada

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor selalu mengevaluasi agar dapat lebih baik lagi. Dibawah ini dapat dilihat nilai standar kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.6 Standar Nilai Kerja Pegawai

No	Nilai	Kategori
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	65-75	Cukup
4	51-64	Kurang
5	0-50	Buruk

*Sumber data: Disperindag, 2019*

Dari tabel 1.6 di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Diperindag Kab.Bogor mengalami penurunan, dari yang semula kinerja pegawai tahun 2018 kategorinya baik berubah menjadi cukup di tahun 2019.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan aspek lingkungan kerja. Aspek lingkungan kerja yang berpengaruh besar adalah kondisi lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

Tentunya masalah-masalah seperti ini harus segera diperbaiki agar tidak menghambat fokus dan tujuan dari Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Bogor. Oleh karena itu, Dinas Perdagangan Dan Perindustrian harus memperhatikan lingkungan kerja demi kenyamanan para karyawannya. Penerapan lingkungan kerja yang baik untuk karyawan agar kinerja karyawan dapat berkembang baik dan dapat bekerja dengan fokus dan nyaman agar dapat mencapai target perusahaan.

Maka berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian yang membahas mengenai lingkungan kerja dan kinerja yang dituangkan ke dalam tulisan yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN BOGOR PERIODE 2018-2019”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi yang ada bahwa masalah yang ada itu:

1. Lingkungan dan fasilitas kerja pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian belum sepenuhnya mendukung dan memadai dalam menunjang pekerjaan karyawan.
2. Bagian keamanan kantor juga belum terlaksana dengan baik, dari hasil

wawancara kepada beberapa orang pegawai, masih sering terjadi keluar masuk orang yang tidak berkepentingan serta belum adanya pengontrolan dengan baik dari pihak kantor.

3. Kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian dibawah target yang diharapkan.

#### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana kinerja pegawai terhadap Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor?

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Untuk menganalisis kesenjangan (gap) yang terjadi antara fakta / pelaksanaan / kondisi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor serta teori standar mengenai suatu variabel penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor. Menyimpulkan dan menginformasikan hasil akhir dari penelitian ini, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan timbulnya permasalahan.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.

#### **1.3.3. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan kegunaan baik secara teoritis dan praktis. Kegunaan tersebut antara lain:

1. Kegunaan Praktis.
  - a. Untuk menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dalam mengambil keputusan untuk para pegawainya.
  - b. Sebagai masukan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor untuk mengembangkan keahlian para pegawainya. Hasil penelitian diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan memberikan pengetahuan

yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.

2 . Kegunaan Akademis.

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian, selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu: *planning, organizing, leading dan controlling* didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut pandangan para ahli adalah sebagai berikut :

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning, organizing, actuating, dan controlling* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia (Darmadi, 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Kasmir, 2016)

Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concern (Dessler, 2015).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara maksimal (Tegar, 2019).

Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manager dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas (Sinambela, 2016).

##### **2.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sunyoto (2015) Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya:

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

f. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian, dan pemecatan.

Menurut Hamali (2018) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

#### 10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

Sedangkan menurut Kasmir (2018) Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari:

1. Analisis jabatan (Job Analysis)
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (Human Resource Planning)
3. Penarikan Pegawai (Recruitment)
4. Seleksi (Selection)
5. Pelatihan dan Pengembangan (Training and Development)
6. Evaluasi Kinerja (Performance Evaluation)
7. Kompensasi (Compensation)
8. Jenjang Karier (career Path)
9. Keselamatan dan Kesehatan (Safety and Health)
10. Hubungan Industrial (Industrial Relation)
11. Pemutusan Hubungan Kerja (Separation)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan fungsi oprasional yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan juga pemutusan hubungan kerja.

### **2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hartatik (2014), tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan, antara lain:

#### 1. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi;

#### 2. Tujuan Organisasi

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantunya mencapai tujuan. Melalui tujuan ini manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja dengan efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, serta mengelola perubahan dan mengomunikasikan kebijakan. Dan, yang paling penting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan;

### 3. Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut;

### 4. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

Menurut Notoatmojo (2009), dijabarkan menjadi empat tujuan yang lebih operasional yaitu :

### 4. Tujuan Masyarakat

Untuk bertanggung jawab secara sosial dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat dan keuntungan masyarakat;

### 5. Tujuan Organisasi

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia ada perlu untuk kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan;

### 6. Tujuan Fungsi

Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (manajemen sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan menjalankan fungsinya secara baik;

### 7. Tujuan Personal

Untuk membawa karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya dalam rangka mencapai tujuan organisasinya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Menurut Yusuf (2015) bahwa Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap

organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan social.

Sebagaimana yang dimaksud beberapa ahli di atas maka tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas dan dukungan sumber daya manusia secara etika dan sosial guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Kasmir (2018) Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari:

1. Analisis jabatan (Job Analysis)
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (Human Resource Planning)
3. Penarikan Pegawai (Recruitment)
4. Seleksi (Selection)
5. Pelatihan dan Pengembangan (Training and Development)
6. Evaluasi Kinerja (Performance Evaluation)
7. Kompensasi (Compensation)
8. Jenjang Karier (career Path)
9. Keselamatan dan Kesehatan (Safety and Health)
10. Hubungan Industrial (Industrial Relation)
11. Pemutusan Hubungan Kerja (Separation)

Menurut Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2016) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya :

1. Data Kepegawaian  
Menyediakan data kepegawaian, dimana isinya menyajikan nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan-pelatihan, kompetensi, catatan perilaku, prestasi, catatan sanksi, upah, serta penyakit yang pernah dialami, dan waktu masa pension.
2. Perencanaan dan Pengembangan  
Merencanakan kebutuhan, dan mengembangkan kompetensi pegawai atau karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karier yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Rekrutmen  
Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik. Sebab salah satu faktor rendahnya kinerja pegawai atau karyawan berawal dari sistem rekrutmen yang dilakukan asal-asalan dan dinilai oleh penilai yang tidak kompeten.
4. Kompensasi dan Kesejahteraan  
Membangun sistem kompensasi yang baik dan adil. Terkait dengan hal ini, manajemen perlu mengevaluasi kinerja pegawai atau karyawan dan memberikan kompensasi yang layak dan adil atas pengabdian dan kinerjanya, serta memperhatikan kesejahteraan pegawai atau karyawan secara keseluruhan.
5. Kedisiplinan dan Aturan

Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku pegawai atau karyawan melalui budaya organisasi dan peraturan perusahaan yang tidak menyimpang dari perundang-undangan yang berlaku.

#### 6. Penilaian dan Penghargaan

Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai ini adalah proses untuk menilai dan menghargai usaha-usaha yang telah dicapai dan pada saat bersamaan untuk mendapatkan umpan balik dari hasil-hasil penilaian tersebut.

#### 7. Memotivasi

Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada pegawai atau karyawan. Ini adalah proses penting yang harus dilakukan oleh pemimpin sesuai wilayahnya. Dalam beberapa kasus terjadi sebaliknya pemimpin sering kali memberi ancaman, bahkan bentuk ketidaksukaan terhadap bawahan yang berimplikasi menurunnya kinerja individu dan pendekatan ini sudah tidak efektif.

#### 8. Pemeliharaan

Memelihara pegawai atau karyawan, sebab dengan turnover yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah. Namun hal ini memiliki beberapa dampak yaitu:

- a. Kerugian, jika yang keluar adalah pegawai atau karyawan potensial sebab memerlukan pengganti, pelatihan dan penyesuaian ulang.
- b. Keuntungan, jika yang keluar adalah pegawai atau karyawan bermasalah dalam konteks perilaku dan kompetensi yang bersangkutan.

#### 9. Pengintegrasian

Menyinerjikan fungsi-fungsi bagian dan membangun tim kerja yang solid melalui harmonisasi. Dalam beberapa kasus, pemimpin mencari kelemahan bawahannya melalui yang lainnya, yang memungkinkan informasi yang diterima subyektif yang justru dapat berujung pada kerapuhan tim.

#### 10. Kesehatan Kerja

Memperhatikan kesehatan pegawai atau karyawan yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, dimana setiap pegawai atau karyawan wajib diikutsertakan dalam program kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan fungsi operasional yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan juga pemutusan hubungan kerja.

## **2.2. Lingkungan Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam

suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja kerja karyawan, sehingga mereka juga akan dapat bekerja dengan lebih baik, hubungan kerja yang harmonis dengan atasan, rekan kerja serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, dan mereka juga akan dapat bekerja dengan lebih baik, dengan begitu hasil yang diinginkan oleh perusahaan akan tercapai dengan baik.

Berbagai definisi mengenai lingkungan kerja yang di kemukakan oleh beberapa ahli :

Dinyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan, dan lain-lain (Sunnyoto, 2015).

Dinyatakan bahwa suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013).

Dinyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di bebaskan kepadanya misalnya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. (Nuraini, 2013).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat memengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan” (Sutrisno dalam Diah Indriani Suwondo, 2015).

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi (Pratama, 2015).

### **2.2.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

#### **1 Lingkungan kerja fisik**

Adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

## 2. Lingkungan kerja non fisik

Adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Kemudian menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
  2. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
  3. Lingkungan kerja non fisik
- Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertical) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik yang menyangkut segi fisik dan lingkungan kerja non fisik yang menyangkut psikis.

### **2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Pratama (2015) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

#### 1. Pencahayaan

Yaitu untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan.

#### 2. Sirkulasi udara

#### 3. Kebisingan

Lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Dekorasi atau tata ruang

Yaitu penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan berpengaruh terhadap karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

5. Hubungan karyawan

Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan perpindahan para karyawan di dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2011) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
- b. Sirkulasi udara ditempat kerja yang baik yang ternilai dari kadar oksigen yang tinggi. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.
- c. Kebisingan di tempat kerja yang merupakan salah satu polusi sulit diatasi, Kebisingan atau bunyi-bunyian yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.
- d. Bau tidak sedap di tempat kerja yang dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "Air Condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.
- e. Keamanan di tempat kerja penting untuk dijaga dan diperhatikan. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Berdasarkan teori-teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pekerja tersebut bekerja baik dalam bentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi diri seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan atau instansi harus berusaha untuk menciptakan

lingkungan kerja yang baru, sehingga para pegawai dapat menunjukkan potensimereka dalam pekerjaannya.

## **2.3. Kinerja Pegawai**

### **2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk memperkuat tentang pengertian kinerja, maka akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja menurut para ahli sebagai berikut:

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bintoro dan Daryanto, 2017).

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015).

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

*Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negative, to organizational goal accomplishment* (Colquitt, 2009).

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

### **2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja kerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Widodo (2015) mengemukakan pendapatnya mengenai factor-faktor kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi mental, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.

2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah atau gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.
4. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi mental, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
5. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah atau gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
6. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya :

1. Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja karyawan. Jika seorang *Star-up* yang baru memulai usaha, akan lebih baik jika hal ini dijelaskan terlebih dahulu diawal perekrutan karyawan sehingga mereka tahu dan siap bekerja dengan kondisi fasilitas yang kurang memadai.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan. Jika ada salah satu fasilitas tersebut yang rusak, langsung segera diperbaiki agar kinerja kerja tidak menurun dan karyawan tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja sehari-hari.

3. Prioritas kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika diberikan tugas tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan karyawan mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan *timeline* yang sudah ditentukan dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan, jika memang ada pekerjaan penting yang harus diberikan kepada karyawan, maka harus menggeser *deadline* pekerjaan yang

sebelumnya dikerjakan, supaya karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

#### 4. *Supportive Boss*

Sebagai atasan yang baik, boss harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan. Berikan dukungan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat *meeting*, ajak karyawan untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang dikerjakan diperusahaan. Boss juga harus memberikan ruang kepada karyawan untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang diminati karyawan agar karyawan dapat terus mengasah ilmunya, sebab jika suatu saat dibutuhkan skill tersebut bisa menggunakan tenaga karyawan tersebut tanpa harus merekrut karyawan baru dan tentu hal ini akan menguntungkan perusahaan.

#### 5. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat diberikan kepada karyawan yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar karyawan lain dapat bekerja lebih baik lagi.

Sedangkan menurut Mangkuprawira (2011), kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor :

- a. Harapan mengenai imbalan;
- b. Dorongan;
- c. Kemampuan, kebutuhan dan sifat;
- d. Presepsi terhadap tugas;
- e. Imbalan internal dan eksternal.

Presepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Sopiah dan Sangadji (2018). Faktor-faktor tersebut adalah:

1. *Personal factors* (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.
2. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
2. *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja

3. *System factors* (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
4. *Contextual/situational factors* (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor, prioritas kerja, *supportive boss*, bonus dan salah satunya lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja secara positif maupun negative secara langsung maupun tidak langsung.

### **2.3.3. Penilaian Kinerja**

Penilaian untuk kerja merupakan suatu proses organisasi menilai untuk kerja karyawannya. Tujuannya adalah untuk memberikan masukan kepada karyawan dalam usaha memperbaiki kinerjanya dan produktivitas organisasi. Adapun tujuan penilaian kinerja menurut H.M Yani (2012) sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini,
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang
3. Mendorong pertanggungjawaban dan karyawan.
5. Untuk pembeda antar karyawan satu dengan yang lain.
6. Pengembangan sumber daya manusia yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam.
7. Penugasan kembali seperti mutase atau transfer, rotasi pekerjaan
8. Promosi ,kenaikan jabatan
9. Training dan latihan.
10. Meningkatkan motivasi kerja
11. Meningkatkan etos kerja
12. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemauan kerja mereka
13. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya
14. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan atau efektivitas
15. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia, karier dan keputusan perencanaan seleksi
16. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh
17. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, kompensasi dan sebagai imbalan lainnya.
18. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan
19. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
20. Sebagai alat untuk membantu mendorong karyawan mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja

21. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan sumber daya manusia seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan dimana fungsi-fungsi sumber daya manusia
22. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
23. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan
24. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah

Sedarmayanti (2015) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah “mengevaluasi perilaku secara kritis yang merupakan keberhasilan pekerjaan”. Sementara Marwansyah (2016) penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok..

Sedangkan Wilson Bangun (2012) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar kerja organisasi/perusahaan.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) “penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu

#### **2.3.4. Indikator Kinerja**

Menurut Sopiha dan Sangadji (2018) ada enam indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu :

1. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian  
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Menurut Abdullah (2014) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Indikator yang termasuk antara lain :

1. Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas kerja

Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.

3. Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Kehadiran dan ketepatan waktu Yaitu mengacu kepada ketaatan jadwal kerja.

5. Tanggung jawab, yaitu mengacu kepada penyelesaian tugas dan proyek.

Indikator kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2015), mengemukakan bahwa :

e. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna yang meliputi ketelitian dalam bekerja dan hasil pekerjaan yang memenuhi standar, seperti :

- a. Kerapihan dalam melaksanakan tugas;
- b. Ketelitian dalam melaksanakan tugas;
- c. Hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan target.

f. Kuantitas Pekerjaan

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, misalnya :

- a. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas;
- b. Kemampuan dalam menyelesaikan proses pekerjaan;
- c. Mampu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

g. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesediaan untuk memperbaiki kesalahan - kesalahan yang dialami dalam suatu pekerjaan, misalnya :

- a. Hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan target;
- b. Mengambil keputusan secara musyawarah;
- c. Mampu memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan.

h. Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerja sama yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi, misalnya :

- a. Hubungan antara atasan dengan pegawai;
- b. Hubungan antara sesama pegawai;
- c. Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan secara musyawarah.

i. Inisiatif

Kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target, misalnya :

- a. Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan;
- b. Memberikan solusi dalam menghadapi masalah pekerjaan;
- c. Memberikan ide-ide baru sebelum menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018) berpendapat bahwa objektivitas penilai juga diperlukan agar penilaian menjadi adil dan tidak subjektif dan pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui indikator-indikator berikut:

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.
3. Bekerja tanpa kesalahan, yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

Sedangkan menurut Sopiah dan Sangadji (2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan juga bisa didasarkan atas kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan indikator berikut:

1. Kuantitas hasil kerja,
2. Kualitas hasil kerja,
3. Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan
4. Tujuan penilaian kinerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator kinerja diantaranya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kinerja sangat berperan penting didalam perusahaan. Tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

## **2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran**

### **2.4.1. Penelitian Sebelumnya**

Penelitian sebelumnya bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghindari kesamaan dengan peneliti lain. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil - hasil penelitian terdahulu.

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Metode Analisis dan Hasil Penelitian	Publikasi
1	Raka Agus Priatna	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Department FnB Service pada Salak Tower Hotel Bogor	Independen(X): Lingkungan Kerja Dependen(Y): Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja: pencahayaan, suhu udara, kebisingan, dekorasi atau tata ruang juga hubungan karyawan Kinerja Karyawan: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen kerja	Teknik analisis: Korelasi Product Moment Hasil Penelitian: Berdasarkan hasil analisis Product Moment diperoleh nilai $r_s = 0.600$ artinya lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service mempunyai hubungan yang kuat. Hasil analisis KD = 36% dan untuk hasil uji hipotesis korelasi diperoleh $t_h (5.65) > t_t (1.672)$ maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan	2017
2	Cynthia Novita Hidayat,	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries	Independen(X): Lingkungan kerja, Independen(X2): Motivasi Dependen(Y): Kinerja Karyawan		Teknik analisis: Analisis Regresi Linier Berganda Hasil Penelitian: Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Diantara keduanya Motivasi kerja yang lebih dominan	Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis, Vol 3, No 2 (2015), ISSN print: 1907-3011

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Metode Analisis dan Hasil Penelitian mempengaruhi Kinerja Pegawai	Publikasi
3	Septy Oktaviani	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Setiajaya Mobilindo Bogor	Independen (X) : Lingkungan Kerja Depend en (Y) : Kinerja Karyaw an	Lingkungan Kerja : Pencahayaan, suhu udara, kebisingan, dekorasi atau tata ruang dan hubungan karyawan.	Berdasarkan dari hasil analisis Koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,689$ . Berarti bahwa lingkungan kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan kuat yang artinya kondisi 47,7% maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi lingkungan kerja dalam kinerja pegawai sebesar 47,7% dan sisanya 52,53% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan dari hasil uji hipotesis, adanya hubunga positif	Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, 2019
4	Sopan Sofian Dinulkhak	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pajar Gemilang Saputra di Jakarta Selatan	Independen(X): Lingkungan Kerja Depend en (Y): Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja: penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, Dekorasi atau tata ruang dan hubungan atasan dengan bawahan juga hubungan antar karyawan	Teknik analisis: Korelasi Product Moment Hasil Penelitian: Berdasarkan hasil analisis Product Moment diperoleh nilai $r_s = 0.815$ dengan hasil tersebut artinya Teknik analisis: Korelasi Product Moment	2018
				Kinerja Karyawan: kuantitas, kualitas,	Hasil Penelitian: Berdasarkan hasil	

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Metode Analisis dan Hasil Penelitian	Publikasi
				ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian	<p>analisis Product Moment diperoleh nilai <math>r_s = 0.815</math> dengan hasil tersebut artinya menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi sebesar 66.42% yang menunjukkan besarnya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 33.58% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur. Hasil uji hipotesis diperoleh <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> dengan nilai <math>9.1711 &gt; 1.66901</math>. Artinya <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima</p> <p>Teknik analisis: Korelasi Product Moment</p> <p>Hasil Penelitian: Berdasarkan hasil analisis Product Moment diperoleh nilai <math>r_s = 0.600</math> artinya lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel Bogor Department FnB Service mempunyai hubungan yang kuat. Hasil analisis KD = 36% dan untuk hasil</p>	

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Metode Analisis dan Hasil Penelitian	Publikasi
5	Melani	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor	Independen (X): Lingkungan Kerja Dependen (Y): Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja: pencahayaan, suhu udara, kebisingan, dekorasi atau tata ruang juga hubungan karyawan Kinerja Karyawan: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja	Teknik analisis: Korelasi <i>Spearman</i> Hasil Penelitian: Dengan hasil penelitian menunjukkan hasil korelasi rank spearman yaitu sebesar 0,419 dan nilai t hitung yaitu 3,263 > 2,021 artinya terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor	2018

(Sumber data, diolah 2021)

#### 2.4.2. Kerangka Pemikiran

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh penting didalam perusahaan. Apabila kinerja dalam suatu perusahaan baik maka akan mempengaruhi kemajuan perusahaan begitu juga sebaliknya apabila kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Menurut Sopiah dan Sangadji (2018) Indikator-indikator kinerja diantaranya kuantitas, kualitas, efektivitas, ketepatan waktu dan kemandirian.

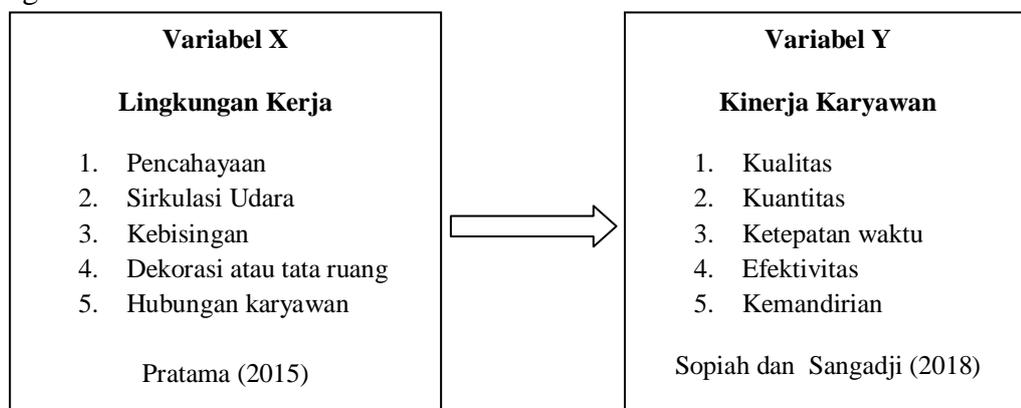
Menurut Sunyoto (2015) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas

yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja kerja karyawan, sehingga mereka juga akan dapat bekerja dengan lebih baik, hubungan kerja yang harmonis dengan atasan, rekan kerja serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, dan mereka juga akan dapat bekerja dengan lebih baik, dengan begitu hasil yang diinginkan oleh perusahaan akan tercapai dengan baik. Menurut Pratama (2015) Indikator-indikator lingkungan kerja diantaranya pencahayaan, sirkulasi udara udara, kebisingan, dekorasi atau tata ruang, serta hubungan karyawan.

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang baik yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab perusahaan terhadap karyawannya yang melakukan tugas-tugasnya di lingkungan kerja tersebut. Hal ini akan terciptanya gairah kerja, semangat kerja, mengurangi kejenuhan karyawan, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mencapai itu semua tentu semua perusahaan menerapkan suasana di tempat kerja yang nyaman, agar seluruh karyawan akan bekerja dengan optimal. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan yang bekerja akan merasa nyaman untuk bekerja, sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan akan berjalan dengan baik.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Dinulkhak (2018), bahwa indikator lingkungan kerja dan kinerja karyawan sesuai dengan indikator yang saya diteliti yaitu pada indikator lingkungan kerja adalah penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, dekorasi atau tata ruang dan hubungan karyawan juga pada indikator kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian dan efektivitas.

Setelah diuraikan dalam kerangka pemikiran di atas, uraian tersebut telah membuat sebuah paradigma penelitian yang tergambar sebagai konstelasi penelitian, sebagai berikut ini :



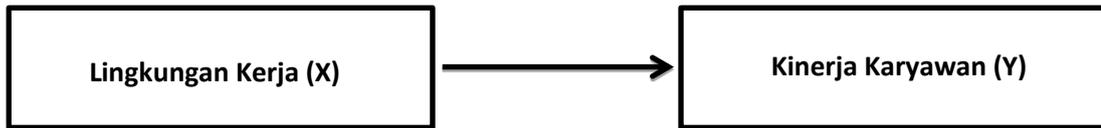
Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka hipotesis sementara yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini, yaitu:

H0: Tidak terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y)

H1: Terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X) dengan variabel lingkungan kerja (Y)



Gambar 2. 2 Konstelasi Penelitian dan Hipotesis Penelitian

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*, yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1. Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah lingkungan kerja sebagai indikator variabel independen (X) dan kinerja pegawai sebagai indikator variabel dependen (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor.

##### **3.2.2. Unit Analisis**

Unit yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis berupa individual, data yang diperoleh penulis dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah seluruh pegawai PNS yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor, sebanyak 82 orang pegawai.

##### **3.2.3. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang di pilih adalah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor yang beralamatkan di Komplek Perkantoran Pemda Cibinong, Jalan Aman Tengah, Bogor Jawa Barat 16914

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1. Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif, yaitu mencari pengaruh antara dua variabel agar sebuah penelitian mendapatkan hasil yang maksimal jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

##### **1 Data Kualitatif**

Adalah data yang diperoleh dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor dalam bentuk informasi baik berupa lisan maupun tulisan. Data kualitatif diperoleh melalui observasi, wawancara dan kepustakaan.

##### **2 Data Kuantitatif**

Adalah data yang diperoleh dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data kuantitatif diperoleh melalui kuisioner yang akan dibagikan dan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### 3.3.2. Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini di peroleh melalui dua sumber data yaitu :

#### 1. Data Primer

Data primer, data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor dan data primer yang dimaksud adalah hasil observasi, wawancara untuk pengambilan data juga memberikan kuisioner kepada karyawan untuk dijawabnya. Data diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak Dinas Perindustrian dan Perdagangan berupa data jumlah karyawan. Selain dari hasil wawancara, data primer juga berbentuk hasil kuisioner yang dilakukan terhadap narasumber yang berasal dari pelaku yang terkait dengan persoalan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder, data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor.

### 3.4. Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat (*Dependent*) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

#### 1. Variabel Bebas (*Independent*)

Sugiyono (2013) mendefinisikan variabel independen adalah sebagai berikut : variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya timbulnya variabel dependen terikat. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah lingkungan kerja.

#### 2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Sugiyono (2013) mendefinisikan variabel terikat (variabel dependent) adalah : variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja (X)	1. Pencahayaan	1.Penerangan yang ada tidak menyilaukan (sinar matahari) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan. 2.Kebutuhan cahaya ditempat kerja terpenuhi sesuai kebutuhan 3.Penempatan cahaya dilingkungan	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	2. Sirkulasi Udara	<p>kerja tertata dengan baik</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Debu dan kotoran udara yang ada didalam ruang kerja selalu diperhatikan dan dibersihkan.</li> <li>2. Perusahaan menyediakan jendela yang cukup besar dan banyak agar udara alami dapat masuk kedalam ruangan.</li> <li>3. Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat pegawai bekerja</li> </ol>	Ordinal
	3. Kebisingan	<p>Suara bising yang timbul di tempat kerja bisa ditolerir</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Perusahaan berusaha meminimalisir kebisingan di tempat kerja</li> <li>3. Kebisingan yang ditimbulkan tidak mengganggu karyawan lainnya pada saat bekerja</li> </ol>	Ordinal
	4. Dekorasi atau tata ruang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan memperhatikan warna dinding ruangan agar sesuai</li> <li>2. Perusahaan memperhatikan ketersediaan wc agar bersih dan nyaman untuk digunakan</li> <li>3. Perusahaan memperhatikan kebersihan didalam ruang kerja</li> </ol>	Ordinal
	5. Hubungan karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan dengan rekan kerja perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan.</li> <li>2. Perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis</li> <li>3. Komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja</li> </ol>	Ordinal
	Kinerja Karyawan (Y)	3 Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan</li> <li>2. Karyawan memeriksa kembali hasil kerja</li> <li>3. Karyawan dapat bekerja</li> </ol>

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		dengan memahami SOP	
	4 Kuantitas	1. Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan. 2. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 3. Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan.	Ordinal
	5 Ketepatan waktu	7. Karyawan memaksimalkan waktu kerja 8. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan 9. Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan	Ordinal
	6 Efektivitas	10. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan 11. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan 12. Karyawan memanfaatkan sarana prasarana yang telah disediakan perusahaan	Ordinal
	7 Kemandirian	13. Karyawan mampu menemukan solusi pekerjaan 14. Karyawan mampu melakukan tugasnya hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan 15. Karyawan mengerahkan semua kemampuan dengan benar	Ordinal

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2015) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor dengan jumlah 82 orang karyawan.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu pengumpulan data dengan cara :

#### 3.6.1. Data Primer

Wawancara (*interview*), digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang mengetahui tentang objek yang diteliti.

Observasi, digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dengan mempunyai sifat dasar *naturalistic* yang berlangsung dalam konteks natural, pelakunya berpartisipasi secara wajar dalam interaksi. Observasi pada penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor.

Kuesioner, dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor

#### 3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau melalui media perantara, penulis mengumpulkan data dari teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti seperti jurnal dan penelitian terdahulu serta penyedia data dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor.

Hasil pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2016), skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan skala *Likert* yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan perasaan atau pendapat responden. Berikut tabel skala *Likert*:

Tabel 3. 2 Skala Likert

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat Setuju/Selalu	SS/SL	5
Setuju/Sering	S/SR	4
Kurang Setuju/Jarang	KS/J	3
Tidak Setuju/Pernah	TS/P	2
Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah	STS/TP	1

(Sumber : Sugiyono, 2013)

### 3.7. Uji Kualitas Data

#### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa: “Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Untuk menguji validitas pada tiap-tiap *item*, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Jika koefisien korelasinya sama atau di atas 0,30 maka *item* tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya kurang dari 0,30 maka *item* tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2018)

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi

$\sum x_i$  = Jumlah Skor Item

$\sum y_i$  = Jumlah Skor Total (Seluruh Item)

$n$  = Jumlah Responden

Dalam Penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti dalam uji validitas sebanyak 20 orang pegawai. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 23 dan disajikan sebagai berikut :

Tabel 3.3  
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel df = n-2 =18 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0.450	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
2	0.481	0.4438	r hitung < r tabel	Valid
3	0.756	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
4	0.546	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
5	0.832	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
6	0.668	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
7	0.718	0.4438	r hitung > r tabel	Valid

8	0.221	0.4438	r hitung < r tabel	Tidak Valid
9	0.478	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
10	0.545	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
11	0.588	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
12	0.747	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
13	0.450	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
14	0.777	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
15	0.444	0.4438	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Output SPSS 23

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa dari 15 item pernyataan untuk lingkungan kerja terdapat 14 item pernyataan yang valid dan 1 item pernyataan yang tidak valid yakni pada item pernyataan 8 maka penulis akan memperbaiki dan mengganti item tersebut.

Tabel 3.4  
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel df = n-2 =18 $\alpha$ = 5%	Keterangan	Kesimpulan
1	0.582	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
2	0.675	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
3	0.498	0.4438	r hitung < r tabel	Valid
4	0.640	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
5	0.607	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
6	0.459	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
7	0.613	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
8	0.717	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
9	0.652	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
10	0.684	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
11	0.676	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
12	0.460	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
13	0.493	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
14	0.223	0.4438	r hitung < r tabel	Tidak Valid
15	0.749	0.4438	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Output SPSS 23

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa dari 15 item pernyataan untuk kinerja karyawan terdapat 14 item pernyataan yang valid dan 1 item pernyataan yang tidak valid yakni pada item pernyataan 3 dan 14 maka penulis akan memperbaiki dan mengganti item tersebut.

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa jauh instrument dapat memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengukuran data. Dalam penelitian ini untuk pengujian reliabilitas menggunakan rumus *alpha Cronbach* (Sugiyono, 2016).

Rumus koefisien reliabilitas alpha cronbach adalah sebagai berikut :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sum \sigma t^2$  = Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien a cronbach adalah sebagai berikut :

No	Nilai $\alpha$	Keterangan
1	0,8 – 1,0	Reliabilitas baik
2	0,6 – 0,799	Reliabilitas diterima
3	Kurang dari 0,6	Reliabilitas kurang baik

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisioner setelah menggunakan software SPSS versi 23.

- Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Tabel 3.5 Hasil Reability Lingkungan Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	15

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lingkungan kerja sebesar 0.853. Karena nilainya diatas 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut *reliable* atau dapat diandalkan.

- Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.6 Hasil Reability Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.844	15

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha kinerja karyawan sebesar 0.844. Karena nilainya diatas 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut *reliable* atau dapat diandalkan.

### 3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dapat digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik juga akan menguji instrumen yang digunakan dalam penelitian tidak bias atau memenuhi kriteria Best Linear Unbias Estimator (BLUE). Uji asumsi klasik dapat dilakukan dengan beberapa pengukuran sebagai berikut :

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018) uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah regresi yang distribusi normal atau mendekati normal Ghazali (2018). Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini menggunakan One Sample Solgomorov Sminov Test. Dasar pengembalian keputusan adalah jika 2-tailed > 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas Ghazali (2018). Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heterokedastisitas menggunakan uji Glejser. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya, jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas Ghazali (2018).

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dimana jumlah variabel bebas dan variabel terikat tidak lebih dari satu. Dalam penelitian ini, data akan dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui berapa besar perubahan terjadi terhadap kinerja karyawan jika terjadi perubahan lingkungan kerja. Peneliti menggunakan model regresi linier sederhana untuk mendapatkan hasil yang terarah dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Efektivitas Kerja

X = Komunikasi Vertikal

a = konstanta

b = koefisien regresi

#### 3.8.2 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh Komunikasi Vertikal (X) dengan Efektivitas Kerja (Y). Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.3 pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00- 0,199	Sangat Lemah
0,20- 0,399	Lemah
0,40- 0,599	Sedang
0,60- 0, 799	Kuat
0,80- 0, 1000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2016

#### 3.8.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) maka nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi varian variabel dependen.

### 3.8.2 Uji Hipotesis

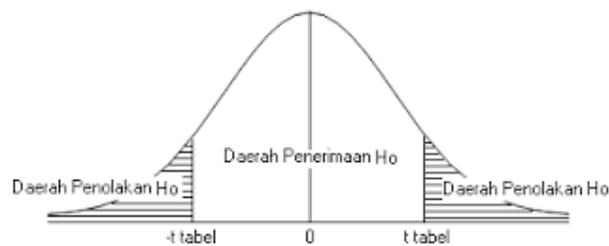
Uji Hipotesis (Uji F) digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai  $t$  hitung  $>$  nilai  $t$  tabel, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Sedangkan jika nilai  $f$  hitung  $<$  nilai  $f$  tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis
- b. Menentukan tingkat signifikan 5% atau  $= 0,05$  dengan derajat kebebasan  $(dk) = n - k$

Dari hasil pengujian tersebut dapat dilakukan uji  $t$  sebagai berikut:

1.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ , berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  berarti ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.



Sumber : Sugiyono, (2017)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor**

Kabupaten Bogor memiliki 40 kecamatan, 417 desa 17 Kelurahan, 3.941 RW dan 15.874 RT dengan jumlah penduduk 4.156.010 orang, Wilayah Kabupaten Bogor memiliki tipe morfologi wilayah yang bervariasi, dari dataran yang relatif rendah di bagian utara hingga dataran tinggi di bagian selatan yaitu sekitar 29,28% berada pada ketinggian 15- 100 meter di atas permukaan laut (dpl), 42,62% berada pada ketinggian 100-500 meter dpl, 19,53% berada pada ketinggian 500-1.000 meter dpl, 8,43 berada pada ketinggian 1.000-2.000 meter dpl dan 0,22% berada pada ketinggian 2.000-2.500 meter dpl. Selain itu kondisi morfologi Kabupaten Bogor sebagian besar berupa dataran tinggi, perbukitan dan pegunungan dengan batuan penyusunnya didominasi oleh hasil letusan gunung, yang terdiri dari andesit, tufa dan basalt. Gabungan batu tersebut termasuk dalam sifat jenis batuan relatif lulus air, dimana kemampuannya meresapkan air hujan tergolong besar.

Dengan kombinasi luas wilayah dan jumlah penduduk tadi, maka Kabupaten Bogor mempunyai potensi yang cukup besar, terutama di bidang Perdagangan dan Industri. Industri Kecil adalah salah satu potensi strategis yang mampu memanfaatkan sumber daya alam dan sumber daya manusia sehingga pengembangan sektor ini perlu ditempuh melalui pengembangan sentra industri. Kelompok industri kecil mempunyai peranan strategis dalam peningkatan pendapatan, penyerapan tenaga kerja, kesempatan berusaha serta membantu mengatasi kemiskinan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dinas Daerah Kabupaten Bogor. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor diberi kewenangan pengelolaan di Bidang Perdagangan dan Perindustrian dan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Bogor.

##### **4.1.2. Visi dan Misi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor**

###### **Visi:**

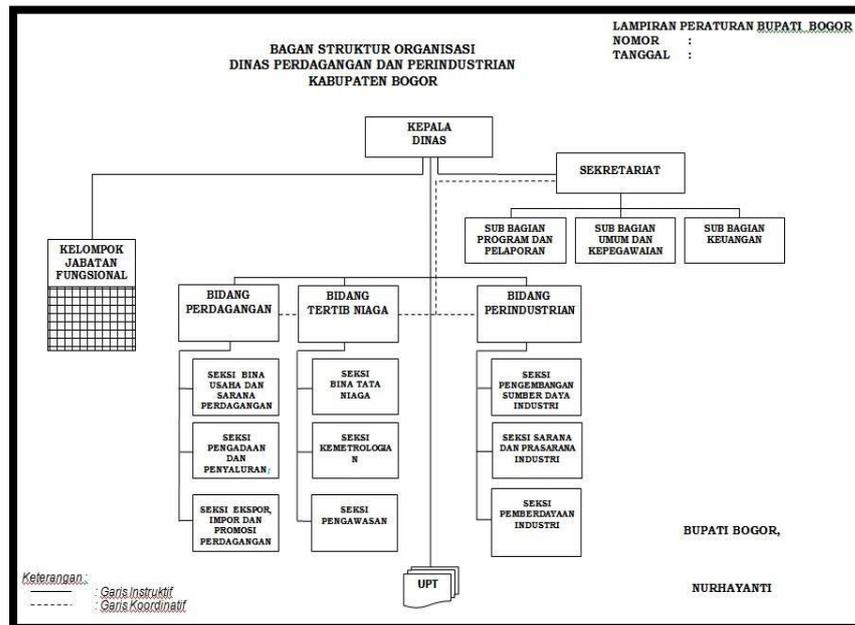
Terwujudnya pelayanan prima perdagangan dan perindustrian Kabupaten Bogor dalam peningkatan daya saing.

###### **Misi:**

1. Meningkatkan Profesionalisme Aparatur yang didukung dengan peningkatan Standar Pelayanan Minimal (SPM);
2. Meningkatkan Sarana, Prasarana dan Pelaku Usaha Perdagangan dan Perindustrian;

3. Meningkatkan kualitas SDM pelaku usaha Perdagangan dan Perindustrian;
4. Meningkatkan Pengawasan dan Pengendalian Tertib Niaga serta Kemetrolgian;
5. Meningkatkan pemenuhan kebutuhan pokok masyarakat dan pembinaan konsumen.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas



Gambar 4.1  
Struktur Organisasi

#### 1. Tugas Pokok

Membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang perdagangan dan bidang perindustrian serta tugas pembantuan.

#### 2. Fungsi

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor mempunyai fungsi, sebagai berikut:

- a) Perumusan kebijakan bidang perdagangan dan bidang perindustrian;
- b) Pelaksanaan kebijakan bidang perdagangan dan bidang perindustrian;
- c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang perdagangan dan bidang perindustrian;
- d) Pelaksanaan administrasi dinas; dan
- e) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugasnya.

#### 4.1.4 Profil Responden

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan melibatkan 82 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

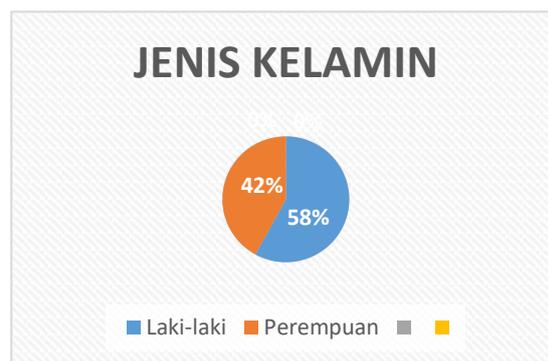
##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Orang	Presentase (%)
Laki-laki	48	58
Perempuan	34	42
Jumlah	82	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 58% dan sisanya 42% berjenis kelamin perempuan.

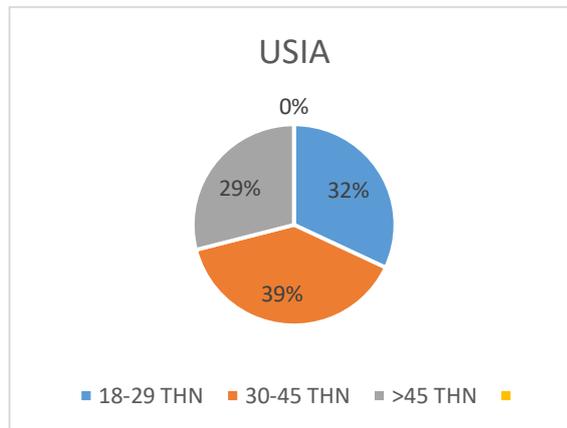
##### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat melalui tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	18-29 Tahun	26	32
2	30-45 Tahun	32	39
3	>45 Tahun	24	29
Jumlah		82	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021



Gambar 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia

Dari data di atas dapat dilihat bahwa jumlah terbesar adalah karyawan yang berusia 18-29 tahun mencapai 32%, kemudian diikuti kelompok usia 30-45 tahun sebesar 39%, dan usia di atas 45 tahun sebesar 29%.

## 4.2 Pembahasan

Selanjutnya akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai apa saja indikator dari lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor, dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian dari total skor tersebut akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS.

### 4.2.1 Lingkungan Kerja Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor

Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang aman dan sehat. Penyediaan ruangan kerja dengan udara yang bersih, segar, nyaman dan penerangan yang baik. Terhindar dari kebisingan, serta keselamatan dan kesehatan kerja meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan dalam bentuk penghindaran kerugian yang timbul bila terjadi kecelakaan atau penyakit kerja.

Untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja yang diterapkan oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut.

## 1. Pencerahan

Tabel 4.3

Pendapat Mengenai “Penerangan Yang Ada Tidak Menyilaukan (Sinar matahari) Diruang Kerja Telah Sesuai Dengan Kebutuhan”

		Item_1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0.0	0.0	0.0
	TS	0	0.0	0.0	0.0
	KS	16	19.5	19.5	19.5
	S	53	64.6	64.6	84.1
	SS	13	15.9	15.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Penerangan yang ada tidak menyilaukan (sinar matahari) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan dengan jawaban setuju sebesar 65% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 16% dengan jawaban kurang setuju sebesar 20%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan selama ini tidak terganggu dengan cahaya matahari yang masuk dan tidak menyilaukan dan telah sesuai dengan kebutuhan. Namun walaupun begitu masih ada karyawan yang merasa terganggu dengan cahaya matahari yang masuk dan menyilaukan ruang kerja.

Tabel 4.4

Pendapat Mengenai “Kebutuhan Cahaya di Tempat Kerja Terpenuhi Sesuai Kebutuhan”

		Item_2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0.0	0.0	0.0
	TS	0	0.0	0.0	0.0
	KS	3	3.7	3.7	3.7
	S	73	89.0	89.0	92.7
	SS	6	7.3	7.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan kebutuhan cahaya di tempat kerja terpenuhi sesuai kebutuhan dengan jawaban setuju sebesar 90% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 7%, dan jawaban kurang setuju sebesar 3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara umum cahaya atau penerangan di ruang kerja terpenuhi.

Tabel 4.5  
Pendapat Mengenai “Penempatan Cahaya Di Lingkungan Kerja Tertata Dengan Baik”

		Item_3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0.0	0.0	0.0
	TS	6	7.3	7.3	7.3
	KS	27	32.9	32.9	40.2
	S	43	52.4	52.4	92.7
	SS	6	7.3	7.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai Penempatan cahaya di lingkungan kerja tertata dengan baik dengan jawaban setuju sebesar 52% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 7% dengan jawaban kurang setuju sebesar 32% dengan jawaban tidak setuju sebesar 7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa ketika didalam ruangan penempatan cahaya sudah cukup dan tertata dengan baik. Namun masih ada pendapat yang menyatakan kurang dan tidak setuju.

## 2. Sirkulasi Udara

Tabel 4.6  
Pendapat Mengenai “Debu Dan Kotoran Udara Yang Ada Didalam Ruangan Kerja Selalu Diperhatikan Dan Dibersihkan”

		Item_4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0.0	0.0	0.0
	TS	0	0.0	0.0	0.0
	KS	14	17.1	17.1	17.1
	S	57	69.5	69.5	86.6
	SS	11	13.4	13.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Debu dan kotoran udara yang ada didalam ruang kerja selalu diperhatikan dan dibersihkan, dengan jawaban setuju sebesar 69% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 13% dengan jawaban kurang setuju sebesar 14%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan kotoran udara didalam ruangan kerja. Namun masih ada beberapa yang berpendapat kurang setuju akan hal itu.

Tabel 4.7  
Pendapat Mengenai “Perusahaan Menyediakan Jendela Yang Cukup Besar Dan Banyak Agar Udara Alami Dapat Masuk Ke dalam Ruangan”

**Item 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0.0	0.0	0.0
	TS	6	7.3	7.3	7.3
	KS	15	18.3	18.3	25.6
	S	55	67.1	67.1	92.7
	SS	6	7.3	7.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer Diolah 2021*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Perusahaan menyediakan jendela yang cukup besar dan banyak agar udara alami dapat masuk kedalam ruangan, dengan jawaban setuju sebesar 67% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 7% dengan jawaban kurang setuju sebesar 18% dan tidak setuju sebesar 7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa jendela didalam ruangan sudah cukup sehingga memungkinkan udara dapat masuk kedalam ruang kerja. Namun masih ada beberapa yang berpendapat kurang dan tidak setuju.

Tabel 4.8  
Pendapat Mengenai “Kondisi Udara Di Ruang Kerja Memberikan Kenyamanan Pada Saat Pegawai Bekerja”

**Item 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0.0	0.0	0.0
	TS	6	7.3	7.3	7.3
	KS	18	22.0	22.0	29.3
	S	53	64.6	64.6	93.9
	SS	5	6.1	6.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer Diolah 2021*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat pegawai bekerja, dengan jawaban setuju sebesar 64% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 6% dengan jawaban kurang setuju sebesar 18% dan tidak setuju sebesar 7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi diruang kerja memberikan kenyamanan terhadap pegawai. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang dan tidak setuju karena pegawai masih belum merasa nyaman didalam ruang kerja.

### 3. Kebisingan

Tabel 4.9  
Pendapat Mengenai “Suara Bising Yang Timbul Di Tempat Kerja Bisa Di Tolerir”

**Item\_7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0.0	0.0	0.0
	TS	6	7.3	7.3	7.3
	KS	33	40.2	40.2	47.6
	S	43	52.4	52.4	100.0
	SS	0	0.0	0.0	0.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai Suara bising yang timbul di tempat kerja bisa di tolerir, dengan jawaban setuju sebesar 52% dengan jawaban kurang setuju sebesar 40% dan tidak setuju sebesar 7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kebisingan didalam ruang kerja bisa ditolerir sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan nyaman. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang dan tidak setuju.

Tabel 4.10  
 “Pendapat Mengenai “Perusahaan Berusaha Meminimalisir Kebisingan Di  
 Tempat Kerja”  
 Item\_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0.0	0.0	0.0
	TS	0	0.0	0.0	0.0
	KS	0	0.0	0.0	0.0
	S	62	75.6	75.6	75.6
	SS	20	24.4	24.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer Diolah 2021*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Perusahaan berusaha meminimalisir kebisingan di tempat kerja, dengan jawaban setuju sebesar 76% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 24%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan selalu berusaha untuk meminimalisir kebisingan di tempat kerja sehingga pegawai dapat melakukan tugasnya dengan tenang dan nyaman.

Tabel 4.11  
 “Pendapat Mengenai “Kebisingan Yang Di Timbulkan Tidak Mengganggu  
 Karyawan Lainnya Pada Saat Bekerja”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0.0	0.0	0.0
	TS	0	0.0	0.0	0.0
	KS	7	8.5	8.5	8.5
	S	64	78.0	78.0	86.6
	SS	11	13.4	13.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer Diolah 2021*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Kebisingan yang ditimbulkan tidak mengganggu karyawan lainnya pada saat bekerja, dengan jawaban setuju sebesar 78% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 13% dengan jawaban kurang setuju sebesar 9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa

kebisingan didalam ruang kerja tidak mengganggu karyawan lainnya saat bekerja. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang setuju. Dan bahkan sangat tidak setuju karena suara bising yang ditimbulkan.

#### 4. Dekorasi Atau Tata Ruang

Tabel 4.12  
 “Pendapat Mengenai “Perusahaan Memperhatikan Warna Dinding Ruangan Agar Sesuai”

**Item\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0.0	0.0	0.0
	TS	0	0.0	0.0	0.0
	KS	8	9.8	9.8	9.8
	S	60	73.2	73.2	82.9
	SS	14	17.1	17.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer Diolah 2021*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Perusahaan memperhatikan warna dinding ruangan agar sesuai, dengan jawaban setuju sebesar 73% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 17% dengan jawaban kurang setuju sebesar 10%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan warna dinding ruangan agar sesuai dan warna cat tidak terlalu cerah. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.13  
 “Pendapat Mengenai “Perusahaan Memperhatikan Ketersediaan WC Agar Bersih Dan Nyaman Untuk Digunakan”

**Item\_11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0.0	0.0	0.0
	TS	15	18.3	18.3	18.3
	KS	20	24.4	24.4	42.7
	S	32	39.0	39.0	81.7
	SS	15	18.3	18.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer Diolah 2021*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Perusahaan memperhatikan ketersediaan wc agar bersih dan nyaman untuk digunakan, dengan jawaban setuju sebesar 39% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 18% dengan jawaban kurang setuju sebesar 24% dan tidak setuju sebesar 18%. Hal tersebut menunjukkan bahwa ditempat bekerja karyawan dalam suatu ruangan terdapat beberapa wc yang bisa digunakan oleh karyawan. Namun masih ada karyawan yang berpendapat kurang dan tidak setuju bahwa perusahaan tidak memerhatikan ketersediaan wc yang bersih dan nyaman untuk digunakan.

Tabel 4.14  
 “Pendapat Mengenai “Perusahaan Memperhatikan Kebersihan Didalam Ruang Kerja”

**Item\_12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	0	0.0	0.0	0.0
TS	12	14.6	14.6	14.6
KS	17	20.7	20.7	35.4
S	53	64.6	64.6	100.0
SS	0	0.0	0.0	0.0
Total	82	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer Diolah 2021*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Perusahaan memperhatikan kebersihan didalam ruang kerja, dengan jawaban setuju sebesar 65% dengan jawaban kurang setuju sebesar 21% dan tidak setuju sebesar 15%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan kebersihan didalam ruang kerja. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang dan tidak setuju. Bahkan sangat tidak setuju mengenai kebersihan didalam ruang kerja.

## 5. Hubungan Antar karyawan

Tabel 4.15  
 “Pendapat Mengenai “Hubungan Dengan Rekan Kerja Perusahaan Tidak Didasarkan Atas Senioritas Dan Jabatan”

**Item\_13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0.0	0.0	0.0
	TS	6	7.3	7.3	7.3
	KS	3	3.7	3.7	11.0
	S	52	63.4	63.4	74.4
	SS	21	25.6	25.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Hubungan dengan rekan kerja perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan, dengan jawaban setuju sebesar 63% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 26% dengan jawaban kurang setuju sebesar 4% dan tidak setuju sebesar 7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan sesama rekan kerja tidak memandang senioritas dan jabatan atau berapa lama pegawai tersebut bekerja. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 4.16  
 Pendapat Mengenai “Perusahaan Memperhatikan Kondisi Fisik Dan Psikis”

**Item\_14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0.0	0.0	0.0
	TS	12	14.6	14.6	14.6
	KS	0	0.0	0.0	0.0
	S	50	61.0	61.0	75.6
	SS	20	24.4	24.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis, dengan jawaban setuju sebesar 61% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 24% dan tidak setuju sebesar 15%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis

para karyawannya walaupun ada beberapa karyawan yang berpendapat bahwa perusahaan tidak memperhatikan kondisi fisik dan psikis para karyawannya.

Tabel 4.17

Pendapat Mengenai “Komunikasi Yang Efektif Terjalin Antar Sesama Rekan Kerja”

		Item_15			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0.0	0.0	0.0
	TS	6	7.3	7.3	7.3
	KS	38	46.3	46.3	53.7
	S	38	46.3	46.3	100.0
	SS	0	0.0	0.0	0.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja, dengan jawaban setuju sebesar 46% dengan jawaban kurang setuju sebesar 46% dan tidak setuju sebesar 8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang dan tidak setuju. Bahkan sangat tidak setuju. Artinya masih ada beberapa karyawan yang masih belum dapat berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja.

Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian kabupaten Bogor maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel 4.18

Sebaran Nilai Interval Lingkungan Kerja

Interval Nilai (%)	Skor rata-rata (%)	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	56.09%	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata empiric di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor **cukup baik**.

Tabel 4.19  
Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Pada  
Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor

No Soal	Indikator	Total Skor	Rata-rata total skor
Pencahayaannya			
1	Penerangan yang ada tidak menyilaukan (sinar matahari) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.	325	317
2	Kebutuhan cahaya ditempat kerja terpenuhi sesuai kebutuhan	331	
3	Penempatan cahaya dilingkungan kerja tertata dengan baik	295	
Suhu Udara			
4	Debu dan kotoran udara yang ada didalam ruang kerja selalu diperhatikan dan dibersihkan	325	311
5	Perusahaan menyediakan jendela yang cukup besar dan banyak agar udara alami dapat masuk kedalam ruangan	307	
6	Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat pegawai bekerja	303	
Kebisingan			
7	Suara bising yang timbul di tempat kerja bisa ditolerir	283	321
8	Perusahaan berusaha meminimalisir kebisingan di tempat kerja	348	
9	Kebisingan yang ditimbulkan tidak mengganggu karyawan lainnya pada saat bekerja	332	
Dekorasi atau Tata Ruang			
10	Perusahaan memperhatikan warna dinding ruangan agar sesuai	334	304
11	Perusahaan memperhatikan ketersediaan wc agar bersih dan nyaman untuk digunakan	293	
12	Perusahaan memperhatikan kebersihan didalam ruang kerja	287	
Hubungan Antar Karyawan			
13	Hubungan dengan rekan kerja perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan	334	312
14	Perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis	324	
15	Komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja	278	

*Sumber Data Primer, diolah 2021*

Dari seluruh indikator lingkungan kerja dengan 15 butir pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai dominan yang tertinggi pada indikator kebisingan dengan skor rata-rata 321. Artinya bahwa kebisingan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor sudah cukup baik dan harus dipertahankan. Adapun nilai dominan terkecil pada indikator dekorasi dan tata ruang dengan skor rata-rata 304. Artinya karyawan merasa terganggu dengan dekorasi dan tata ruang yang dilakukan perusahaan saat ini khususnya ketersediaan wc yang banyak, bersih, dan nyaman, dan juga kebersihan tempat kerja atau ruang kerja perlu di evaluasi kembali agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

#### 4.2.2 Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor

Kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, dengan indikator-indikator dari kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

Berikut di bawah ini adalah hasil penelitian dari responden pegawai melalui kuesioner mengenai lingkungan kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.

##### 1. Kualitas

Tabel 4.20 Pendapat Mengenai “Karyawan Melakukan Pekerjaan Sesuai Standar Yang Telah Ditetapkan”

		Item_1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	2	2.4	2.4	2.4
	P	10	12.2	12.2	14.6
	J	24	29.3	29.3	43.9
	SR	40	48.8	48.8	92.7
	SL	6	7.3	7.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan, dengan jawaban sering sebesar 48% dan dengan jawaban selalu sebesar 7% dengan jawaban jarang sebesar 29% jawaban pernah sebesar 12% lalu jawaban tidak pernah sebesar 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bekerja dengan secara baik dan sesuai standar. Namun masih ada beberapa karyawan yang tidak bekerja secara baik dan standar.

Tabel 4.21 Pendapat Mengenai “Karyawan Memeriksa Kembali Hasil Kerja”

**Item\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	2	2.4	2.4	2.4
	P	5	6.1	6.1	8.5
	J	39	47.6	47.6	56.1
	SR	34	41.5	41.5	97.6
	SL	2	2.4	2.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan memeriksa kembali hasil kerja, dengan jawaban sering sebesar 42% dan dengan jawaban selalu sebesar 2% dengan jawaban jarang sebesar 48% dengan jawaban pernah sebesar 6% dan jawaban tidak pernah sebesar 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan jarang memeriksa kembali hasil kerjanya. Walaupun ada beberapa yang selalu dan sering memeriksa kembali hasil kerjanya.

Tabel 4.22 Pendapat Mengenai “Karyawan Dapat Bekerja Dengan Memahami SOP”

**Item\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	0	0.0	0.0	0.0
	P	1	1.2	1.2	1.2
	J	8	9.8	9.8	11.0
	SR	60	73.2	73.2	84.1
	SL	13	15.9	15.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan dapat bekerja dengan memahami SOP, dengan jawaban sering sebesar 73% dan dengan jawaban selalu sebesar 16% dengan jawaban jarang sebesar 10%. Dan jawaban pernah sebesar 1% Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja dengan memahami SOP yang berlaku di perusahaan.

2. Kuantitas

Tabel 4.23 Pendapat Mengenai “Karyawan Dapat Melakukan Pekerjaan Sesuai Target Yang Diharapkan Perusahaan”

**Item\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	0	0.0	0.0	0.0
	P	0	0.0	0.0	0.0
	J	7	8.5	8.5	8.5
	SR	53	64.6	64.6	73.2
	SL	22	26.8	26.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan, dengan jawaban sering sebesar 64% dan dengan jawaban selalu sebesar 27% dengan jawaban jarang sebesar 9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan sudah melakukan sesuai target dan sudah terealisasikan cukup baik.

Tabel 4.24 Pendapat Mengenai “Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu”

**Item\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	0	0.0	0.0	0.0
	P	2	2.4	2.4	2.4
	J	7	8.5	8.5	11.0
	SR	48	58.5	58.5	69.5
	SL	25	30.5	30.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dengan jawaban sering sebesar 59% dan dengan jawaban selalu sebesar 31% dengan jawaban jarang sebesar 8% dan dengan jawaban pernah sebesar 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Walaupun ada beberapa karyawan yang jarang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.25 Pendapat Mengenai “Karyawan Mampu Melaksanakan Tugas Tambahan Yang Diberikan Perusahaan”

		Item_6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	0	0.0	0.0	0.0
	P	0	0.0	0.0	0.0
	J	7	8.5	8.5	8.5
	SR	52	63.4	63.4	72.0
	SL	23	28.0	28.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan, dengan jawaban sering sebesar 63% dengan jawaban selalu sebesar 28% dan dengan jawaban jarang sebesar 9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan atau bisa dibilang mampu memenuhi tanggung jawabnya. Walaupun masih ada beberapa karyawan yang jarang memenuhi tanggung jawabnya.

### 3. Ketepatan Waktu

Tabel 4.26 Pendapat Mengenai “Karyawan Memaksimalkan Waktu Kerja”

		Item_7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	2	2.4	2.4	2.4
	P	11	13.4	13.4	15.9
	J	20	24.4	24.4	40.2
	SR	45	54.9	54.9	95.1
	SL	4	4.9	4.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan memaksimalkan waktu kerja, dengan jawaban sering sebesar 55% dan dengan jawaban selalu sebesar 5% dengan jawaban jarang sebesar 24% dengan jawaban pernah sebesar 13% dan dengan jawaban tidak pernah sebesar 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan lebih efisien waktu dan melakukannya dengan baik. Walaupun ada beberapa karyawan yang masih belum dapat memaksimalkan waktu kerjanya.

Tabel 4.27 Pendapat Mengenai “Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditetapkan”

**Item\_8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	2	2.4	2.4	2.4
	P	17	20.7	20.7	23.2
	J	34	41.5	41.5	64.6
	SR	25	30.5	30.5	95.1
	SL	4	4.9	4.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, dengan jawaban selalu sebesar 5% dan dengan jawaban sering sebesar 31% dengan jawaban jarang sebesar 42% dengan pernah sebesar 21% dan dengan jawaban tidak pernah sebesar 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan jarang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Walaupun masih ada beberapa karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.28 Pendapat Mengenai “Karyawan Tidak Menunda-nunda pekerjaan”

**Item\_9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	2	2.4	2.4	2.4
	P	8	9.8	9.8	12.2
	J	28	34.1	34.1	46.3
	SR	40	48.8	48.8	95.1
	SL	4	4.9	4.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan, dengan jawaban sering sebesar 49% dan dengan jawaban selalu sebesar 5% dengan jawaban jarang sebesar 34% dan jawaban pernah sebesar 10% dan tidak pernah sebesar 2%. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan sering dan selalu mengerjakan pekerjaan dan tugasnya tepat waktu dan tidak menunda-nunda nya. Walaupun ada beberapa karyawan yang masih menunda-nunda pekerjaan.

#### 4. Efektivitas

Tabel 4.29 Pendapat Mengenai “Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Tujuan”

**Item\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	0	0.0	0.0	0.0
	P	1	1.2	1.2	1.2
	J	6	7.3	7.3	8.5
	SR	48	58.5	58.5	67.1
	SL	27	32.9	32.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan, dengan jawaban sering sebesar 58% dan dengan jawaban selalu sebesar 33% dengan jawaban jarang sebesar 9% dengan jawaban pernah sebesar 1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan. Walaupun ada beberapa karyawan yang tidak pernah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan.

Tabel 4.30 Pendapat Mengenai “Karyawan Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur Perusahaan”

**Item\_11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	0	0.0	0.0	0.0
	P	0	0.0	0.0	0.0
	J	6	7.3	7.3	7.3
	SR	56	68.3	68.3	75.6
	SL	20	24.4	24.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan, dengan jawaban sering sebesar 68% dan dengan jawaban selalu sebesar 24% dengan jawaban jarang sebesar 8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.31 Pendapat Mengenai “Karyawan Memanfaatkan Sarana Prasarana Yang Telah Disediakan Perusahaan”

**Item\_12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	0	0.0	0.0	0.0
	P	9	11.0	11.0	11.0
	J	14	17.1	17.1	28.0
	SR	38	46.3	46.3	74.4
	SL	21	25.6	25.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer Diolah 2021*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan memanfaatkan sarana prasarana yang telah disediakan perusahaan, dengan jawaban sering sebesar 46% dan dengan jawaban selalu sebesar 26% dengan jawaban jarang sebesar 17% dan dengan jawaban pernah sebesar 11%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu memanfaatkan sarana prasarana yang ada di dalam perusahaan.

#### 5. Kemandirian

Tabel 4.32 Pendapat Mengenai “Karyawan Mampu Menemukan Solusi Pekerjaan”

**Item\_13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	0	0.0	0.0	0.0
	P	2	2.4	2.4	2.4
	J	8	9.8	9.8	12.2
	SR	54	65.9	65.9	78.0
	SL	18	22.0	22.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer Diolah 2021*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mampu menemukan solusi pekerjaan, dengan jawaban sering sebesar 66% dan dengan jawaban selalu sebesar 22% dengan jawaban jarang sebesar 10% dan dengan jawaban pernah sebesar 2% . Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu menemukan solusi didalam pekerjaan.

Tabel 4.33 Pendapat Mengenai “Karyawan Mampu Melakukan Tugasnya Hanya Dengan Sedikit Bantuan Sesama Rekan Kerja”

**Item\_14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	0	0.0	0.0	0.0
	P	7	8.5	8.5	8.5
	J	0	0.0	0.0	0.0
	SR	54	65.9	65.9	74.4
	SL	21	25.6	25.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer Diolah 2021*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mampu melakukan tugasnya hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan kerja, dengan jawaban sering sebesar 66% dan dengan jawaban selalu sebesar 26% dengan jawaban pernah sebesar 8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu melakukan dan menyelesaikan tugasnya masing-masing hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan kerja.

Tabel 4.34 Pendapat Mengenai “Karyawan Mengerahkan Semua Kemampuan Dengan Benar”

**Item\_15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	0	0.0	0.0	0.0
	P	11	13.4	13.4	13.4
	J	35	42.7	42.7	56.1
	SR	32	39.0	39.0	95.1
	SL	4	4.9	4.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer Diolah 2021*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mengerahkan semua kemampuan dengan benar, dengan jawaban sering sebesar 39% dan dengan jawaban selalu sebesar 5% dengan jawaban jarang sebesar 43% dan pernah sebesar 13%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mengerahkan semua kemampuannya untuk pekerjaan dengan benar.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel 4.35  
Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai (%)	Skor rata-rata (%)	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	57.23%	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata empiric di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor **cukup baik**.

Tabel 4.36 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor

No Soal	Indikator	Total Skor	Rata-rata total skor
<b>Kualitas</b>			
1	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan	284	296
2	Karyawan memeriksa kembali hasil kerja	275	
3	Karyawan dapat bekerja dengan memahami SOP	331	
<b>Kuantitas</b>			
4	Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan	343	343
5	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	342	
6	Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan	344	
<b>Ketepatan Waktu</b>			
7	Karyawan memaksimalkan waktu kerja	284	274
8	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	258	
9	Karyawan tidak menunda – nunda pekerjaan	282	
<b>Efektivitas</b>			
10	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan	347	335
11	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan	342	
12	Karyawan memanfaatkan sarana prasarana yang telah disediakan perusahaan	317	

Kemandirian			
13	Karyawan mampu menemukan solusi pekerjaan	334	314
14	Karyawan mampu melakukan tugasnya hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan	335	
15	Karyawan mengerahkan semua kemampuan dengan benar	275	

Sumber Data Primer, diolah 2021

Dari seluruh indikator kinerja karyawan dengan 15 butir pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai dominan yang tertinggi pada indikator kuantitas dengan skor rata-rata 343. Artinya bahwa kuantitas pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor sudah cukup baik dan harus dipertahankan. Adapun nilai dominan terkecil pada indikator ketepatan waktu dengan skor rata-rata 274. Artinya masih banyak karyawan yang tidak dapat memaksimalkan waktu kerjanya sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

### 4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor

#### A. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.37

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.202	6.107		7.401	.000
	Lingkungan Kerja	.210	.106	.216	1.980	.051

Sumber : Data diolah 2021

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 45.202 + 0.210 X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

$\alpha = 45.202$  merupakan nilai konstanta, menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja adalah 0, maka Kinerja Karyawan nilainya sebesar 45.202

$b = 0.210$  merupakan nilai koefisien, menunjukkan bahwa setiap Lingkungan Kerja sebesar 1 point, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.210

### B. Uji Korelasi

Untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel X dan Y dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.38  
Hasil Uji Korelasi

		Lingkungan Kerja	Kinerja karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.216*
	Sig. (1-tailed)		.026
	N	82	82
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.216*	1
	Sig. (1-tailed)	.026	
	N	82	82

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 23 di atas, dapat disimpulkan bahwa besarnya uji korelasi = 0,216 artinya lingkungan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang lemah.

Tabel 4.39 Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00-0,199		Sangat Lemah
0,20-0,399	0.216	Lemah
0,40-0,599		Sedang
0,60-0,799		Kuat
0,80-1,000		Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014)

### C. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar sumbangan atau kontribusi variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,216^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.047 \times 100\%$$

$$KD = 4.7\%$$

Berdasarkan dari perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah  $KD = 4.7\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 4.7%, sedangkan sisanya 95.3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar lingkungan kerja.

### D. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan dengan kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> diterima, pada  $\alpha = 5\%$

Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka H<sub>a</sub> diterima, pada  $\alpha = 5\%$

Hasil analisis statistik dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.40

Uji Hipotesis

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	106,2195519	106,2195519	3,077981	0,083236597
Residual	79	2726,249584	34,5094884		
Total	80	2832,469136			

Berdasarkan tabel 4.40 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi  $f$  sebesar 0.0832 yang dimana nilai signifikansi  $>$  dibandingkan dengan  $\alpha = 0.05$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Bogor dengan responden sebanyak 82 orang, skor tertinggi dari tanggapan responden di lingkungan kerja ada pada indikator kebisingan, dengan skor sebesar 321, yang berarti bahwa kebisingan yang terjadi di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor sudah berlangsung baik dan harus dipertahankan oleh perusahaan. berdasarkan hasil nilai skor rata-rata empirik sebesar 56.09% dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrument lingkungan kerja atau variabel x yaitu 56.09% sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Bogor cukup baik.
2. Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Bogor dengan responden sebanyak 82 orang, skor tertinggi dari tanggapan responden di kinerja karyawan ada pada indikator kuantitas, dengan skor sebesar 343, yang berarti bahwa kuantitas yang terjadi di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor sudah berlangsung baik dan harus dipertahankan oleh para pegawai. berdasarkan hasil nilai skor rata-rata empirik sebesar 57.23% dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan instrument kinerja karyawan atau variabel y yaitu 57.23% sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Bogor cukup baik.
3. Penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Bogor menghasilkan kesimpulan yang didasarkan pada analisis bahwa nilai signifikasin  $f$  hitung  $>$  alpha 0.05 ( $0.0832 > 0.05$ ),  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut :

### 1. Bagi Pihak Perusahaan

- a. Variabel Lingkungan Kerja memiliki skor terendah ditunjukkan pada indikator dekorasi dan tata ruang. Saran bagi perusahaan adalah perusahaan harus mengkaji ulang dan mengevaluasi terkait dengan masalah tersebut, mulai dari perbanyak wc di sekitar tempat kerja, tentunya kenyamanan dan kebersihan perlu dijaga pula agar para karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.
- b. Variabel Kinerja karyawan memiliki skor terendah ditunjukkan pada indikator ketepatan waktu. Saran bagi perusahaan adalah perusahaan harus lebih bisa mengevaluasi dan mengawasi para karyawan apakah mereka sudah bekerja sesuai dengan waktu yang diberikan atau belum, dan juga masih ada saja karyawan yang masih menunda-nunda pekerjaannya. Maka dari itu perlu adanya tindakan tegas dari perusahaan terkait hal ini agar tidak terjadi lagi di masa yang akan datang.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti sebelumnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan indikator Lingkungan Kerja agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan respondennya lebih banyak dari penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih valid dan lebih lengkap

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Colquitt, Jason A., et al. (2009). *Organizational Behavior: Improving and Commitment in the Workplace*. Newyork : McGrawn Hill.
- Danang, Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Dessler, Gary Angelica, Diana. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed.14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku. Seru
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT Raja
- Mangkunegara, A.A., Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia
- Notoatmodjo. Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat
- Robbins, Stephen P. (2010). *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2*, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. and Coulter Mary. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson

- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. MandarMaju.
- \_\_\_\_\_.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja edisi keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, Ahmad Dkk. (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian*. Jakarta: Gabungan Kencana

## **Skripsi**

- Raka Agus Priatna. (2017). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Department FnB Service pada Salak Tower Hotel Bogor*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Cynthia Novita Hidayat. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries*. Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis, Vol 3, No 2 (2015), ISSN print: 1907-3011
- Septy Oktaviani. (2019). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Setiajaya Mobilindo Bogor*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Sopan Sofian Dinulhak. (2018). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Pajar Gemilang Saputra di Jakarta Selatan*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Melani. (2018). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada bagian produksi PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor*. Skripsi. Universitas Pakuan.

# LAMPIRAN

## PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Jawablah pertanyaan dengan jujur dan benar
2. Bacalah terlebih dahulu dengan cermat sebelum anda memulai memilikinya
3. Berilah tanda (√) atau ceklis yang menurut anda jawaban paling benar
4. Mohon untuk memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak mempengaruhi pekerjaan anda
5. Pernyataan untuk karyawan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang berarti :

Skala 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Skala 2 : Tidak Setuju (TS)

Skala 3 : Kurang Setuju (KS)

Skala 4 : Setuju (S)

Skala 5: Sangat Setuju (SS)

6. Pernyataan untuk atasan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang berarti :

Skala 1 : Tidak Pernah (TP)

Skala 2 : Pernah (P)

Skala 3 : Jarang (Jr)

Skala 4 : Sering (Sr)

Skala 5 : Selalu (Sl)

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :  
Umur :  
Jenis Kelamin : L/P

## Lingkungan Kerja

Indikator	Intrument pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1. Pencahayaan	1. Penerangan yang ada tidak menyilaukan (sinar matahari) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan. 2. Kebutuhan cahaya ditempat kerja terpenuhi sesuai kebutuhan 3. Penempatan cahaya dilingkungan kerja tertata dengan baik					
2. Suhu Udara	4. Debu dan kotoran udara yang ada didalam ruang kerja selalu diperhatikan dan dibersihkan. 5. Perusahaan menyediakan jendela yang cukup besar dan banyak agar udara alami dapat masuk kedalam ruangan. 6. Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat pegawai bekerja					
3. Kebisingan	7. Suara bising yang timbul di tempat kerja bisa ditolerir 8. Perusahaan berusaha meminimalisir kebisingan di tempat kerja 9. Kebisingan yang ditimbulkan tidak mengganggu karyawan lainnya pada saat bekerja					
4. Dekorasi atau tata ruang	10. Perusahaan memperhatikan warna dinding ruangan agar sesuai 11. Perusahaan memperhatikan ketersediaan wc agar bersih dan nyaman untuk digunakan 12. Perusahaan memperhatikan kebersihan didalam ruang kerja					
5. Hubungan antar karyawan	13. Hubungan dengan rekan kerja perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan.					

	14. Perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis 15. Komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja					
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

### Kinerja Karyawan

Indikator	Instrumen pernyataan	Jawaban				
		SL	S R	J	P	TP
1. Kualitas	1. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan 2. Karyawan memeriksa kembali hasil kerja 3. Karyawan dapat bekerja dengan memahami SOP					
2. Kuantitas	4. Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan. 5. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 6. Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan.					
3. Ketepatan waktu	7. Karyawan memaksimalkan waktu kerja 8. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan 9. Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan					
4. Efektivitas	10. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan 11. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan 12. Karyawan memanfaatkan sarana prasarana yang telah disediakan perusahaan					
5. Kemandirian	13. Karyawan mampu menemukan solusi pekerjaan 14. Karyawan mampu melakukan tugasnya hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan 15. Karyawan mengerahkan semua kemampuan dengan benar					

=TERIMA KASIH=

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Skor total
4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	56
4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	2	54
3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	51
1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	59
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	58
4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4	63
4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	53
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	3	5	5	5	4	2	2	1	4	4	5	5	5	3	57
4	3	4	4	5	5	2	3	4	5	5	5	5	5	3	62
3	3	4	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	59
4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	56
4	3	4	4	4	4	2	2	3	5	5	5	5	3	4	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	73
4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	61
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	62
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	64
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	72
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	73
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	64
78	73	84	86	88	90	69	73	73	92	92	80	88	84	78	1228

Responden	PERNYATAAN															TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	2	4	5	5	3	59
2	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	5	4	60
3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	62
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	64
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	63
6	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	57
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	60
8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
10	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	55
11	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	58
12	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	54
13	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
14	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	65
15	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	3	58
16	3	4	2	4	2	2	2	4	4	3	2	2	4	2	3	43
17	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	2	61
18	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	58
19	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	53
20	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	46
21	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	2	4	5	5	3	60
22	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	5	4	62
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	63
24	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	64
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	63



55	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	65
56	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	3	58
57	4	4	2	4	2	2	2	4	4	3	2	2	4	2	3	44
58	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	2	61
59	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	58
60	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	53
61	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	46
62	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	59
63	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	59
64	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
65	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	65
66	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	3	58
67	4	4	2	4	2	2	2	4	4	3	2	2	4	2	3	44
68	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	2	61
69	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	58
70	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	53
71	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	46
72	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
73	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	65
74	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	3	58
75	4	4	2	4	2	2	2	4	4	3	2	2	4	2	3	44
76	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	2	61
77	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	58
78	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	53
79	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	46
80	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	2	4	5	5	3	60
81	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	5	4	62
82	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	63
TOTAL	325	331	295	325	307	303	283	348	332	334	293	287	334	324	278	4699

Responden	PERNYATAAN															TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	4	4	4	5	5	2	3	4	5	3	5	5	5	3	60
2	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	3	5	4	62
3	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	65
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	65
5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	60
6	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	56
7	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	61
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	64
10	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	54
11	5	3	2	4	4	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	51
12	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	62
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
15	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	55
16	2	2	4	4	4	4	2	2	4	3	3	2	4	2	3	45
17	4	4	4	3	5	4	2	2	4	5	4	5	5	5	2	58
18	3	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	5	5	5	3	60
19	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	51
20	3	2	5	5	3	5	2	3	3	4	4	2	2	2	3	48
21	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	58
22	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	56
23	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56
24	2	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	2	3	2	2	44
25	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	64
26	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	58

27	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56
28	3	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	62
29	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	56
30	2	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	2	3	2	2	44
31	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	64
32	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	57
33	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	62
34	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	2	4	5	4	60
35	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	5	4	4	2	51
36	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	55
37	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	60
38	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	55
39	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	55
40	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	56
41	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	2	54
42	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	51
43	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	59
44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	58
45	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4	63
46	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	53
47	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
48	4	3	5	5	5	4	2	2	1	4	4	5	5	5	3	57
49	4	3	4	4	5	5	2	3	4	5	5	5	5	5	3	62
50	3	3	4	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	59
51	3	2	5	5	3	5	2	3	3	4	4	2	2	2	3	48
52	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	58
53	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	56
54	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56
55	2	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	2	3	2	2	44

56	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	64
57	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	58
58	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56
59	3	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	62
60	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	56
61	2	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	2	3	2	2	44
62	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	64
63	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	57
64	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	62
65	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	2	4	5	4	60
66	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	5	4	4	2	51
67	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	55
68	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	60
69	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	55
70	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	55
71	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	56
72	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	2	54
73	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	51
74	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	59
75	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	58
76	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4	63
77	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	53
78	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
79	4	3	5	5	5	4	2	2	1	4	4	5	5	5	3	57
80	4	3	4	4	5	5	2	3	4	5	5	5	5	5	3	62
81	3	3	4	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	59
82	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	51
TOTAL	284	275	331	343	342	344	284	258	282	347	342	317	334	335	275	4693

## **DAFTAR RIWAYAD HIDUP**

**Nama : Ratu Indria Permata**

**Alamat :Sukabumi, 14-09-1999**

**Tempat, tanggal lahir : Kp Citepus Hilir, RT/RW 003/005 Citepus  
palabuhanratu**

**Umur :22 Tahun**

**Agama :Islam**

**Pendidikan :Sarjana S1**

- **SD : SDN Setu Tiga Muncul**
- **SMP : Mts. Miftahul Falah**
- **SMA : SMAN 01 Palabuhanratu**
- **Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan**

**Bogor, Agustus 2021**

**Penelitian,**

**(Ratu Indria Permata)**