



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA
SUB BAGIAN TANAMAN DAN OBAT DIREKTORAT JENDERAL
HORTIKULTURA KEMENTERIAN PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA**

Skripsi
Diajukan oleh:

Lestari
021114095

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR
BOGOR

2018

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
PADA BAGIAN SUB TANAMAN DAN OBAT DIREKTORAT
JENDERAL HORTIKULTURA KEMENTERIAN PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA**

SKRIPSI

Dijukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Mencapai Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui

Dean Fakultas Ekonomi



~~Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA.~~

Ketua Program Studi

(Tutus Rully, SE., MM)

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
PADA BAGIAN SUB TANAMAN DAN OBAT DIREKTORAT
JENDERAL HORTIKULTURA KEMENTERIAN PERTANIAN
: REPUBLIK INDONESIA**

SKRIPSI

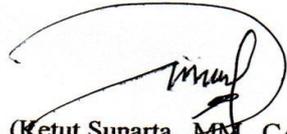
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Sabtu, Tanggal : 21 / Juli / 2018

Lestari

021114095

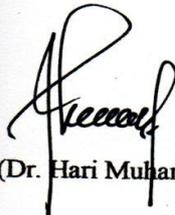
Menyetujui

Ketua Sidang



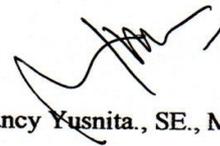
(Ketut Sunarta, MM., CA)

Ketua Komisi Pembimbing



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

Anggota Komisi Pembimbing



(Nancy Yusnita., SE., MM)

ABSTRAK

Lestari NPM 021114095. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tanaman Dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Skripsi. Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Dibawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Hari Muharam, dan Anggota Komisi Pembimbing Nancy Yusnita.

Penelitian ini ditunjukkan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Pada Sub Bagian Tanaman Dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Pada Sub Bagian Direktorat Tanaman Dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

Penelitian mengenai lingkungan kerja dengan kinerja pegawai ini dilakukan di Di Direktorat Jenderal Hortikultura pada sub bagian Tanaman dan Obat Kementerian Pertanian Republik Indonesia yang beralamatkan Jl. Aup No.3,RT.9/RW.10,Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12520. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif eksploratif dengan metode *explanatory survey* dan menggunakan data primer serta data sekunder, dengan metode observasi, dan kuesioner yang dibagikan kepada 60 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi product moment, koefisien determinasi, uji hipotesis t, dan uji hubungan fungsional yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20.

Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat hubungan yang lemah antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Dimana, hasil koefisien korelasi product moment sebesar 0,226 artinya lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Pada Sub Bagian Direktorat Tanaman Dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia memiliki hubungan yang rendah. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,051076 atau 5,10% artinya persentase kontribusi hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 5,10% sedangkan selebihnya di jelaskan oleh faktor lain atau variabel lain. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai t hitung sebesar 1,7668 dan angka tersebut lebih besar dari pada t tabel dengan signifikansi 5% dan df-2 yaitu 1,66827. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,7668 > 1,66827$) maka H_0 ditolak. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Dan, berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis, maka dapat diperoleh hubungan fungsional lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya serta hidayah dan tak lupa shalawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar strata satu Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuannya dalam menyusun skripsi ini baik secara moril maupun materil yang penulis tujukan kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, MM., SE.,Akt., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
2. Ibu Tutus Rully., SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
3. Ibu Yudhia Mulya., SE., MM., selaku Sekertaris Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakauan, Bogor
4. Bapak Dr. Hari Muharam, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
5. Ibu Nancy Yusnita, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
6. Bapak Ketut Sunarta., Ak., MM., CA selaku Ketua Sidang Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
7. Ibu Sri Hidajati Ramdani., SE., MM., selaku Anggota Penguji Sidang
8. Seluruh Dosen dan staf pengajar serta karyawan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
9. Kedua orang tua saya, Ibunda Kati dan Bapak Supardi dan adik saya Farid Ramdani yang selalu mendukung dan mendoakan penulis demi tercapainya penyusunan skripsi ini
10. Sahabat sahabat saya Mufida Amma, Anggun, Fathan, Zein, Amar, Pebriana, Talitha, Irsan, Gian, Fajar El Muzady, Hilman, Indra, Ichwan, Priska, Shinta, Ida, Rizka Fuziah, serta teman - teman Manajemen A dan B Fakultas Ekonomi yang selalu mendukung dan menemani ketika saya sedang dalam keadaan down dalam mengerjakan skripsi.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pembaca.

Bogor , 2018
Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	5
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1. Maksud Penelitian.....	6
1.3.2. Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2. Pengertian Lingkungan Kerja	8
2.2.1. Jenis Lingkungan Kerja	9
2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik.....	9
2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik	12
2.3. Kinerja.....	15
2.3.1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.3.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja	19
2.3.3. Metode Penilaian Kinerja	20
2.4. Penelitian Sebelumnya	22
2.5. Kerangka Pemikiran.....	23
2.5.1. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai	23
2.5.2. Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	25
3.2. Objek Penelitian, Unit Analisis, Lokasi Penelitian.....	25
3.2.1. Objek Penelitian.....	25
3.2.2. Unit Analisis	25
3.2.3. Lokasi Penelitian	25
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	26

3.3.1. Jenis Data	26
3.3.2. Sumber Data Penelitian	26
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	26
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	28
3.6. Metode Pengumpulan Data	29
3.7. Uji Kualitas Data.....	29
3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data	33
3.9. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	34
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1. Gambaran Umum Direktorat Jenderal Hortikultura	35
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Direktorat Jenderal Hortikultura....	35
4.1.2. Kegiatan Usaha	35
4.1.3. Visi Misi Perusahaan.....	35
4.1.4. Struktur Organisasi	36
4.1.5. Profil Responden.....	36
4.2. Analisis dan Pembahasan	39
4.2.1. Lingkungan Kerja Pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia.....	39
4.2.2. Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia.....	56
4.2.3. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia	65
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	66
5.2 Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	1 Kondisi Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik	2
Tabel	2 Inventory Peralatan Kerja	3
Tabel	3 Capaian Kegiatan Kinerja	4
Tabel	4 Penelitian Sebelumnya.....	22
Tabel	5 Operasionalisasi Variabel	27
Tabel	6 Bobot Skala Likert	30
Tabel	7 Uji Validitas Lingkungan Kerja(X)	31
Tabel	8 Keterangan Hasil Uji Variable (X)	32
Tabel	9 Hasil Reability Lingkungan Kerja	33
Tabel	10 Hasil Reability Kinerja Pegawai.....	34
Tabel	11 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	35
Tabel	12 Profil Responden (Jenis Kelamin).	
	38.....	
Tabel	13 Profil Responden (Usia).....	39
Tabel	14 Profil Responden (Pendidikan)	40
Tabel	15 Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 1”	42
Tabel	16 Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 2”	42
Tabel	17 Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 3”	43
Tabel	18 Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 4”	43
Tabel	19 Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 5”	44
Tabel	20 Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 6”	44
Tabel	21 Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 7”	45
Tabel	22 Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 8”	45
Tabel	23 Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 9”	46
Tabel	24 Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 10”	46
Tabel	25 Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 11”	47
Tabel	26 Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 12”	47
Tabel	27 Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 13”.....	48
Tabel	28 Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 14”.....	48
Tabel	29 Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 15”.....	49
Tabel	30 Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 16”.....	49
Tabel	31 Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 17”.....	50
Tabel	32 Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 18”.....	50
Tabel	33 Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 19”.....	51
Tabel	34 Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 20”.....	51
Tabel	35 Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 22”.....	52
Tabel	36 Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 23”.....	52
Tabel	37 Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 24”.....	53
Tabel	38 Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 25”.....	53

Tabel 39	Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 26”.....	54
Tabel 40	Pendapat Mengenai “Lingkungan Kerja 27”.....	54
Tabel 41	Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja.....	55
Tabel 42	Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura.....	57
Tabel 43	Pendapat Mengenai “Kinerja Pegawai 1”.....	58
Tabel 44	Pendapat Mengenai “Kinerja Pegawai 2”.....	58
Tabel 45	Pendapat Mengenai “Kinerja Pegawai 3”.....	59
Tabel 46	Pendapat Mengenai “Kinerja Pegawai 4”.....	59
Tabel 47	Pendapat Mengenai “Kinerja Pegawai 5”.....	60
Tabel 48	Pendapat Mengenai “Kinerja Pegawai 6”.....	60
Tabel 49	Pendapat Mengenai “Kinerja Pegawai 7”.....	61
Tabel 50	Pendapat Mengenai “Kinerja Pegawai 8”.....	61
Tabel 51	Pendapat Mengenai “Kinerja Pegawai 9”.....	62
Tabel 52	Pendapat Mengenai “Kinerja Pegawai 10”.....	62
Tabel 53	Pendapat Mengenai “Kinerja Pegawai 11”.....	63
Tabel 54	Pendapat Mengenai “Kinerja Pegawai 12”.....	63
Tabel 55	Pendapat Mengenai “Kinerja Pegawai 13”.....	64
Tabel 56	Pendapat Mengenai “Kinerja Pegawai 14”.....	64
Tabel 57	Pendapat Mengenai “Kinerja Pegawai 15”.....	64
Tabel 58	Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	65
Tabel 59	Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura.....	67
Tabel 60	Hasil Koefisien Korelasi.....	68
Tabel 61	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Konstelasi Penelitian.....	24
Gambar 2 : Kurva Uji Hipotesis Statistik	36
Gambar 3 : Struktur Organisasi	38
Gambar 4 : Grafik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Gambar 5 : Grafik Data Responden Berdasarkan Usia	40
Gambar 6 : Grafik Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
Gambar 7 : Paradigma	56
Gambar 8 : Paradigma	66
Gambar 9 : Kurva Uji Hipotesis Statistik Direktorat Jenderal Hortikultura (Sub Bag Tanaman dan Obat).....	
69	

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Uji Instrumen Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian Variabel X
- Lampiran 3 Kodingan Variabel X
- Lampiran 4 Kuesioner Penelitian Variabel Y
- Lampiran 5 Kodingan Variabel Y
- Lampiran 6 Surat Keterangan Riset

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan zaman yang semakin cepat dan tuntutan nyata di era globalisasi mendorong terjadinya perubahan kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung pelayanan terhadap masyarakat. Pelayanan terhadap publik merupakan hal yang paling utama fungsi pemerintah dalam menjalankan pembangunan. Sistem pemerintahan di Indonesia, Pegawai Negeri Sipil memegang peranan penting dalam menjalankan roda pemerintahan baik di daerah maupun di pusat.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai salah satu komponen dalam mewujudkan pelayanan publik yang prima kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, PNS haruslah diawasi dengan baik. Pengawasan yang dilakukan terhadap PNS bukan bertujuan untuk membatasi ruang gerak atau kreatifitas PNS, melainkan untuk memantau sejauh mana kinerja PNS dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Peningkatan kualitas pelayanan publik menjadi tuntutan utama masyarakat terhadap para PNS.

Suatu instansi pemerintahan dalam melaksanakan program kegiatan diarahkan agar selalu menghasilkan sesuatu hal yang baik atau dikatakan berhasil guna untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi tersebut. Proses menjalankan program kegiatan yang ada di sebuah instansi tentunya ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Faktor tersebut penting dalam sebuah organisasi atau instansi yaitu untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dapat mengganggu kinerja para pegawai. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian pula sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan mangat dalam bekerja, tidak mudah stres, mudah konsentrasi dalam bekerja sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai.

Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu:

1. Dimensi fisik (pewarna ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan lain - lain)
2. Dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar pegawai,dan lain – lain).

Sebuah instansi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para pegawai untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Direktorat Jenderal Hortikultura adalah salah satu unit eselon I teknis di Kementerian Pertanian. Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 43 tahun 2015, Direktorat Jenderal Hortikultura mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan produksi aneka cabai, bawang merah, aneka jeruk, dan tanaman hortikultura lainnya. Dalam rangka menjalankan tugasnya, tentulah diperlukan sumber daya manusia yang bagus dan berkualitas, disiplin dan lingkungan kerja sehingga diharapkan para pegawai mempunyai kinerja yang optimal.

Berdasarkan masalah yang terjadi di dalam instansi Direktorat Jenderal Hortikultura, maka di ambillah data yang menyatakan lingkungan kerja fisik dan non fisik. Para pegawai di Direktorat Jenderal terbilang masih sangat kurang, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara sebagai berikut :

Tabel 1
Kondisi Lingkungan Kerja pada Sub Bagian Direktorat Tanaman dan Obat
Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia
2017

No	Indikator	Kondisi
1	Penerangan atau Cahaya	Baik
2	Temperatur atau suhu udara	Baik
3	Sirkulasi Udara	Baik
4	Kelembaban	Kurang Baik
5	Kebisingan	Kurang Baik
6	Getaran mekanis	Kurang Baik
7	Bau tidak sedap	Baik
8	Tata warna ruang kerja	Baik
9	Dekorasi di ruang kerja	Baik
10	Musik	Baik
11	Keamanan	Baik
12	Ruang gerak yang diperlukan	Baik
13	Hubungan karywan	Baik

Sumber : Hasil Wawancara Kepada Kepegawaian Direktorat Jenderal Hortikultura 2017

Dapat dilihat dari data di atas didapatkan hasil wawancara kepada salah satu pegawai bagian tanaman obat yaitu bahwa dapat dilihat dari tabel kondisi lingkungan fisik dan non fisik diantaranya seperti kelembaban, kebisingan, getaran mekanis yaitu masih kurang baik meski ditempat pemerintahan telah selesai diadakan renovasi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman dan mendukung kinerja pegawai dalam pengoptimalan tugas-tugasnya namun bila lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat kinerja dan waktu kerja yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan hal ini tetap terjadi meskipun kondisi lingkungan telah dibidang memungkinkan untuk mendorong kinerja pegawai.

Menurut Alex S. Nitisemoto (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Tabel 2
Inventory Peralatan Kerja pada Sub Bagian Direktorat Tanaman dan Obat
Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia
2017

No	Nama Barang	Kondisi Barang		Jumlah
		Baik	Rusak	
1	Meja Kerja	60	4	64
2	Kursi	63	3	66
3	Printer	15	-	15
4	Komputer	58	4	62
5	Telepon	8	-	8
6	Lemari	25	2	27
7	Tempat Galon	10	3	13
8	Tempat Sepatu (Rak)	10	-	10
9	Ac	4	-	4

Sumber: Hasil Survei Pengecekan Data Inventory Direktorat Hortikultura 2017

Berdasarkan hasil yang saya survey disetiap bagian devisi ruangan tanaman dan obat di Direktorat Jenderal Hortikultura, ada beberapa fasilitas yang sudah rusak

atau belum diperbaiki maupun belum diganti yaitu meja kerja, kursi, komputer, lemari, tempat galon. Penempatan barang disetiap ruangan ada 3 sampai 4 meja kerja, sedangkan penempatan komputer ada pada setiap meja masing-masing dan penggunaan printer setiap meja sudah di fasilitasi kecuali pegawai yang tidak memerlukan printer, begitupun dengan telepon hanya di taro ditempat tertentu saja. Ruangannya yang terlalu kecil dengan pembatas kaca untuk setiap departemennya sangatlah mengganggu jika sedang lalu lalang untuk mengerjakan pekerjaannya. Ada beberapa ruangan yang jauh dari pengawasan pemimpin atau ketua komisi sehingga ditemukan adanya pegawai yang bebas bermain gadget (*handphone*), pulang tanpa izin atau menggunakan komputer untuk kepentingan pribadi, lingkungan sangat berpengaruh dengan kinerja para pegawai jika kurang diawasinya oleh para atasan.

Salah satu instansi pemerintah Direktorat Jenderal Hortikultura di Pasar Minggu jalan Aop dari data kinerja yaitu kegiatan karyawan bisa di lihat di tabel tersebut :

Tabel 3
Capaian Kegiatan Kinerja
Pada Sub Bagian Direktorat Tanaman dan Obat
Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia
Tahun 2017

No	Kegiatan	Fisik		Anggaran	
		Target	Realisasi	Pagu	Realisasi
Bagian Keuangan dan Perlengkapan					
1	Kordinasi dan evaluasi Pelaksanaan Akuntabilitas	42 Dokumen	38 dokumen	12.000.000	16.000.000
2	Penyusunan dan penelahan anggaran	12 Laporan	12 laporan	18.000.000	18.000.000
Bagian Perencanaan					
1	Penyusunan perencanaan	44 Dokumen	41 dokumen	8.500.000	6.000.000
2	Monev kegiatan Pusdatin (termasuk mnev UPSUS)	6 Dokumen	6 Dokumen	12.000.000	12.000.000

3	Penyusunan Lakin	5 laporan	5 laporan	5.000.000	5.000.000
Bagian Umum (Kepegawaian)					
1	Penyusunan pelaporan kinerja (LAKIP dan RENSTRA)	18 dokumen	16 dokumen	15.000.000	12.000.000
2	Penyusunan pelaporan kinerja pegawai	12 dokumen	12 dokumen	-	-
Bagian Evaluasi dan Layanan Rekomendasi					
1	Pengelolaan administrasi evaluasi pertahun	20 Dokumen	20 dokumen	14.000.000	14.000.000
2	Penyusunan rencana kerja dan evaluasi kegiatan (PK, renstra,renja,dll)	8 dokumen	6 dokumen	8.000.000	6.000.000

Sumber : Bag. Kepegawaian Direktorat Jenderal Hortikultura 2017

Dari data diatas menunjukkan bahwa pada bagian keuangan dan perlengkapan memiliki kegiatan koordinasi dan evaluasi pelaksanaan akuntabilitas dengan target 42 dokumen tapi yang terealisasi hanya 38 dokumen dengan anggaran 12.000.000 tapi yang terealisasi hanya 16.000.000. Kemudian pada bagian perencanaan dengan kegiatan penyusunan perencanaan dengan target 44 dokumen dan terealisasi hanya 41 dokumen dengan anggaran 8.500.000 terealisasi hanya 6.000.000. Kemudian pada bagian umum penyusunan laporan kinerja LAKIP dan RENSTRA dengan target 18 dokumen tapi yang terealisasi hanya 16 dokumen dengan anggaran 15.000.000 terealisasi hanya 12.000.000. terakhir pada bagian evaluasi dan layanan rekomendasidengan kegiatan Penyusunan rencana kerja dan evaluasi kegiatan (PK, renstra,renja,dll) dengan target 8.000.000 dan yang terealisasi hanya 6.000.000 kemudiaan dengan anggarannya dengan 8.000.000 dan yang terealisasipun hanya 6.000.000.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di dalam instansi yang telah dipaparkan, penulis tertarik melakukan penelitian dan menulis skripsi yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada bagian Sayuran dan Tanaman Obat di Direktorat Jendral Hortikultura”.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas adalah dapat diambil identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tata kelola arsip yang kurang tertata dengan benar dan rapih, sehingga banyak file-file berserakan di tempat kerja dan menyebabkan pekerjaan terganggu.
2. Fasilitas-fasilitas yang kurang memadai, seperti tempat untuk menyimpan dokumen, ruang tunggu dan kursi yang seadanya.
3. Suhu ruangan terlalu dingin sehingga karyawan tidak bekerja secara maksimal.
4. Belum tersedianya parkir khusus bus jemputan, masih menyatu dengan pegawai dan tidak teratur rapih.
5. Ruang gerak terbatas dalam sebuah ruangan yang membuat mobilitas karyawan terganggu.
6. Kurangnya kerjasama dan komunikasi antar karyawan sehingga terkadang menghambat pekerjaan.
7. Adanya capaian kinerja yang belum terlealisasi.

1.2.2 Perumusan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas yaitu penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di Direktorat Jenderal Hortikultura pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Kementerian Pertanian Republik Indonesia?
2. Bagaimanakah kinerja dalam penilaian Rekapitulasi kerja di Direktorat Jenderal Hortikultura pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Kementerian Pertanian Republik Indonesia?
3. Bagaimana Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja pada Direktorat Jenderal Hortikultura pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Kementerian Pertanian Republik Indonesia?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi dan data yang akan digunakan untuk menyusun skripsi mengenai permasalahan yang akan dibahas yaitu “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja pegawai pada Sub Bagian Tanaman dan Obat di Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik

Indonesia". Selain itu sebagai pengembangan dan penerapan ilmu penulis yang telah didapatkan di bangku perkuliahan berupa teori yang sudah didapatkan dengan kenyataan yang ada di instansi.

1.3.2. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja (X) Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Hortikultura pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Kementerian Pertanian Republik Indonesia .
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Hortikultura pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Kementerian Pertanian Republik Indonesia.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan lingkungan kerja (X) dengan kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Hortikultura pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Kementerian Pertanian Republik Indonesia

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis
 - a. Bagi Peneliti
Penelitian ini adalah sebagai masukan bagi peneliti sendiri dalam memperoleh pengalaman yang nyata, sehingga dapat membandingkan teori yang telah diperoleh selama kuliah dengan keadaan yang sebenarnya.
 - b. Bagi pembaca
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menindak lanjuti peneliti-peneliti yang serupa dan sebagai referensi bagi peneliti yang sama dimasa yang akan datang.
2. Kegunaan praktis
 - a. Bagi pemerintah
Penelitian ini dapat menjadi referensi yang berguna untuk pemenuhan kriteria di sebuah instansi yang diinginkan banyak pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Dapat memberikan informasi ilmiah yang bermanfaat sebagai pertimbangan dalam rangka menilai performa dan kinerja pegawai di setiap instansi.
 - b. Bagi masyarakat
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang lingkungan kerja dengan kinerja pegawai mampu mendorong motivasi disetiap masyarakat agar selalu memberikan

lingkungan dengan baik secara fisik maupun non fisik dari berbagai kalangan untuk menjadi calon pegawai nantinya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya yaitu pembahasan mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Manusia merupakan sumber daya yang berbeda dengan sumber daya yang lainnya, karena manusia mempunyai kemampuan berfikir, perasaan atau emosi dan tingkah laku yang berbeda pada setiap individu. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan yang baik dalam manajemen sumber daya manusia agar sumber daya manusia dikelola dengan baik dan efisien sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Berikut adalah definisi manajemen sumber daya manusia yang dikutip dari beberapa sumber:

Menurut Mondy, R. (2008:4) Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi

Menurut Marihot Tua E.H. (2005:85) didefinisikan: *Human resource management is the activities undertaken to attract, develop, motivate, and maintain a high performing workforce within the organization* (Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi)

Menurut Snell, S dan Bohlander, G (2010:4) Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengatur keahlian manusia untuk mencapai tujuan organisasi

Menurut Veithzal Rivai (2009:1), Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni memperoleh, meraih dan mengatur manusia dalam suatu organisasi agar efektif dan efisien dalam melakukan tugasnya guna tercapai tujuan dalam suatu organisasi.

2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat

kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Berikut pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli :

Menurut Alex Nitisemito (2001:183) menyatakan “lingkungan kerja ada segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Misalnya kebersihan, music dan lain-lain”.

Menurut Sedarmayati (2013:23) Menyatakan “suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk Mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.”

Menurut Budi W.soetjipto (2008:87) Menyatakan “lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-insur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawanya.”

Dapat disimpulkan dari teori-teori diatas bahwa lingkungan kerja yaitu tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karywan untuk dapat bekerja optimal.

2.2.1. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan atau intansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2013:19) 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.
2. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
 - b. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik

yang sesuai.

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.

Bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu lingkungan lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panva indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karywan dengan pimpinan.

Wursanto (2009:269) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibedakan menjadi 2 (dua) macam yaitu : “Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut psikis”.

Daapat disimpulkan dari teori-teori di atas bahwa jenis lingkungan ini semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan non fisik 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).

2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Sadarmayanti (2011:28) adalah :

1. Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja
Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
2. Temperature di tempat kerja
Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda.
3. Kelembaban di tempat kerja
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan

dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
5. Kebisingan di tempat kerja
Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikedahendaki oleh telinga. Tidak dikedahendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
6. Getaran mekanis di tempat kerja.
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
7. Bau-bauan di tempat kerja
Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, Karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
8. Tata warna di tempat kerja
Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.
9. Dekorasi di tempat kerja
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baiki, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur taat letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.
10. Musik di tempat kerja
Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karywan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.
11. Keamanan di tempat kerja
Guna menjaga tempat dan lingkungan kerjan tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan (SATPAM).

Yang diutarakan oleh Sondang Siagian (2006:63) menyatakan bahwa ada beberapa faktor lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut :

1. Bangunan tempat kerja

2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Menurut Ahyani, dalam Chaifatul (2006: 18) :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Ssuara bising
4. Ruang gerak

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja yaitu dapat mempengaruhi kesehatan, psikologis, prestasi maupun hasil kerja karyawan yang dapat mengakibatkan sistem kerja yang tidak baik dan kondisi kerja yang sangat aman.

2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sadarmayanti (2011:29) adalah :

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karywan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pemimpin.

Menurut Mangkunegara (2005:105) lingkungan kerja non fisik meliputi :

1. Faktor lingkungan social
Lingkungan social yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
2. Faktor status social
Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keluasaan dalam mengambil keputusan .
3. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan
Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dengan atasan.
4. Faktor sistem informasi
Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara perusahaan.

5. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja meliputi :
 - a. Rasa bosan, kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.
 - b. Kelelahan dalam bekerja, kelelahan kerja atas dua macam yaitu kelelahan kerja psikis dan kelelahan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, turn over, dan kecelakaan.

Menurut Menurut Ahyani, dalam Chaifatul (2006:18) :

1. Suasana kerja
2. Hubungan Dengan Rekan Kerja
3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Dapat disimpulkan dari teori diatas bahwa merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja, lingkungan kerja yang membawa dampak positif dan negative bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya.

Adapun beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut, dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2011:26), diantaranya:

- a. Pencahayaan di ruang kerja
Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
- b. Sirkulasi udara di ruang kerja
Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan .
- c. Kebisingan
Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seorang.
- d. Penggunaan warna
Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.
- e. Kelembaban udara
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara.
- f. Fasilitas
Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Sedangkan indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan yang harmonis
Hubungan yang harmonis merupakan bnetuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.

- b. Kesempatan untuk maju
Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.
- c. Keamanan dalam pekerjaan
Adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan .

Berikut indikator yang diuraikan Mangkunegara (2005:105) yaitu :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pekerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk mencapai.
2. Temperature / suhu udara di tempat kerja
Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
3. Kelembababan di tempat kerja
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar dalam udara telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan
5. Kebisingan di tempat kerja
Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja.
6. Tata warna di tempat kerja
Menta warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik mungkin, karena pada kenyataan tata warna tidak dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena pengaruh warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.
7. Dekorasi di tempat kerja
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata waena, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
8. Musik di tempat kerja
Menurut para pakar, music yang nadanya sesuai dengan suara, waktu dan tempat kerja dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.
9. Keamanan di tempat kerja
Guna menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

Menurut Wursanto (2009) mengemukakan bahwa penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan, yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja, yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan, (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Ada rasa aman, dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa penerangan, kelembaban, temperature, kebisingan, tata warna ditempat kerja, musik dan dekorasi ditempat kerja sangat memengaruhi secara positif maupun negatif dan secara langsung maupun tidak langsung.

2.3. Kinerja

Kinerja merupakan *performance* atau hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Kinerja pula dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Berikut beberapa defines yang diungkapkan oleh para ahli :

Menurut Anwar Prabu (2013:67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Malayu S.P Hasibuan dalam M. Yani (2012:117) : “ Mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.”

Menurut wirawan (2009;5): “ kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.”

Menurut Robbins (2006:65) “ kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target/sasaran atau kriteri.”

Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance”

(Penilaian kinerja adalah satu sistem formal dari review dan evaluasi individu atau kinerja tugas tim) (Mondy and noe,2008:228)

“Performance appraisal may be defined as a formal and systematic process by means of which the job-relevant strengths and weakness of employess are identified, observed, measured, recorded and developed.” (Ben Swanepoel,2008:369)

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang karyawan.

2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) adalah :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (Knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man in the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi tumbuh dari sikap (*attitude*) seorang pegawai yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Seorang karyawan harus memiliki sikap mental yang siap secara psikologi (mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama karyawan.

Menurut Sadarmayanti (2001:65) antara lain :

1. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seseorang pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.
2. Pendidikan, pendidikan yang dimiliki seseorang pegawai mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.
3. Keterampilan, pegawai yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang tidak mempunyai keterampilan.
4. Kepemimpinan, kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawainya.
5. Tingkat penghasilan. Tingkat penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
6. Kedisiplinan, kedisiplinan yang komprehensif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
7. Komunikasi para pegawai dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik.
8. Sarana pra sarana perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja pegawai.
9. Kesempatan berprestasi adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk selalu meningkatkan kinerja.

Menurut Kasmir (2016), menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

Dapat disimpulkan dari teori-teori indikator diatas bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang dapat dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan, kinerja pula dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bermadin dan Russel dalam Sutrisno (2010: 179) ada Enam Kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

1. Quality, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan, mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitaty, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rrupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. Timeliness, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehandaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. Cost effectiveness merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Need For Supervision, merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksnakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. Interpersonal impact, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, mana baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

Adapun indikator menurut Henry Simamora (2007:21), adalah sebagai berikut:

1. Loyalitas
2. Tanggung jawab
3. Keterampilan

Indikator Kinerja Robbins (2006:260), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas
Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain .
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seseorang 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 kantor.

Dapat disimpulkan dari teori-teori indikator diatas bahwa daalm penjelasan tersebut yaitu yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, yang merupakan hasil ayau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, target/sasaran atau kriteria.

2.3.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja Sadarmayanti (2007:264) adalah :

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara peroarangan pada giliranya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang di refleksikan dengan kenaikan produktivitas.
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta prestasi laten karyawan.
4. Membantu perusahaan untuk masa depan menyusun program pengembangan dan

pelatihan yang lebih tepat guna.

5. Menyediakan alat atau sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan balik.
6. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk menegeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

Menurut Syafarudin (2010:191), mengemukakan bahwa :

Secara teoritis, tujuan dan manfaat kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development. Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan :

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian dan tujuan digunakan sebagai staffing decision
3. Hasil digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan :

1. Prestasi real yang dicapai individu
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Menurut Khaerul Umam (2010:101), mengemukakan bahwa tujuan dan manfaat kinerja sebagai berikut :

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Untuk kepentingan penelitian pegawai
5. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggungjawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target per orang, tim, departemen dan instansi serta penegakan nilai dasar instansi.

2.3.3. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Siti Al Fajar (2010:14), ada beberapa teknik untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Metode-metode penilaian kinerja antara lain berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi, dan berbagai bentuk penghargaan organisasional. Berbagai penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Penetapan tujuan (goal setting) atau manajemen berdasarkan sasaran (*management by objectives = MBO*). Metode tersebut banyak sekali digunakan baik di sector swasta maupun pemerintah. Proses MBO meliputi tahap-tahap berikut ini :
 - a. Penetapan tujuan atau sasaran yang jelas.

- b. Mengembangkan suatu rencana tindakan yang mewujudkan bagaimana sasaran dicapai.
 - c. Mengizinkan para karyawan untuk menerapkan rencana tindakan.
 - d. Mengukur pencapaian sasaran.
 - e. Melakukan tindakan koreksian bila diperlukan.
 - f. Menetapkan sasaran-sasaran baru untuk masa yang akan datang, pada langkah terakhir.
2. **Multi-rater assesment (or 360-degrefedback).** Metode penilaian prestasi kerja ini salah satu metode yang populer sekarang. Dengan metode ini, para manajer (atasan langsung), teman kerja, pelanggan, pemasok, atau kolega diminta untuk mengisi kusioner yang diperuntukan pada karyawan yang dinilai. Karyawan yang dinilai jugadiminta untuk mengisi kusioner. Hasilnya akan diberikan departemen sumber daya manusia kepada karyawan, agar karyawan dapat melihat bagaimana opini mereka berbeda dari yang lainnya.
 3. **Pendekatan standar kerja.** Metode ini digunakan untuk mengevaluasi suatu tingkat **output** yang diharapkan dan kemudian prestasi masing-masing karyawan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Metode ini didasarkan pada faktor-faktor yang obyektif
 4. **Penilaian berbentuk uraian.** Suatu metode penilaain prestasi yang pihak penilai mempersiapkan suatu pernyataan berbentuk tulisan yang menggambarkan kekuatan, kelembaban, dan prestasi masa lalu setiap karyawan.
 5. **Penilaian peristiwa kritis (critical-incident appraisal).** Metode penilaian ini mendasarkan pada catatan-catatan penialaian yang menggambarkan perilaku karyawan yang memuaskan atau tidak memuaskan dalam kaitanya dengan pelaksanaan kerja.
 6. **Skala penilaian grafik (Graphic rating scale).** Dengan metode ini pihak penilai memberikan penilaian kepada karyawan yang di dasarkan pada faktor-faktor, misalnya kuantitas pekerjaan, ketergantungan, pengetahuan tentang data berupa angka-angka dan uraian secara tertulis.
 7. **Checklist.** Dalam metode checklist ini bisa memberikan gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.
 8. **Skala rating yang diberi bobot menurut perilaku (behaviorally anchored rating sale (BARS).** Metode ini dirancang untuk menilai perilaku yang di isyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan sukses. Skala ini dikembangkan untuk memberi hasil yang bisa digunakan bawahan dalam meningkatkan kinerja dan yang akan memungkinkan atasan lebih nyaman dan memberikan umpan balik.

Menurut Bernaidin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190-191). Mengemukakan bahwa “ penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”.

Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa : “ penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkla kinerja seseorang”.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu

dilakukan karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai oleh kepala bidang dan kepala dinas dalam Dinas Koperasi, UKM, perindustri dan Perdagangan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka kepala bidang dan kepala dinas dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk menilai kinerja.

2.4. Penelitian Sebelumnya

Tabel 4
Penelitian Sebelumnya

No	Penulis	Judul dan Tahun	Metode Analisis	Kesimpulan
1.	Nugi Graha (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Regional Jakarta.	Regresi Linear	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian adalah sebagai berikut: 1. Penelitian ini sebanyak 3.650 pegawai perum Bulog Devisi Regional, pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling sebesar 100 responden. 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai Perum Bulog Devisi Regional Jakarta.
2.	Cyintia Wulandari (2015)	Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Tanjung Pinang	Korelasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Jenis Penelitian ini adalah penelitian asosiatif, pada penelitian asosiatif minimal terhadap dan variabel yang dihubungkan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain, penelitian ini dilakukan dengan tahap menguji validitas dan jadi penelitian asosiatif ini merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan/reabilitas pernyataan setiap variabel. 2. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan yaitu dengan r hitung 0,534 dan r tabel 0,207.
3.	Mardiyah (2015)	Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai pada Bank BJB Syariah	Penarikan sampel dengan Non Probability Sampling	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1 Metode penarikan sampel yang dilakukan ketika unsur-unsur populasi tidak diketahui atau tidak mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. 2 Jumlah populasi sebanyak 89 orang karyawan dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 63 orang..

		Bandung		3	Alat analisis data dengan dengan bantuan SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan hasil korelasi yaitu sebesar 0,415. Berdasarkan hasil uji signifikan di dapat nilai t hitung $2,997 > t$ tabel 2,660. Maka H_0 ditolak, artinya berarti bahwa antara lingkungan kerja, motivasi dengan kinerja karyawan terdapat hubungan yang baik.
--	--	---------	--	---	---

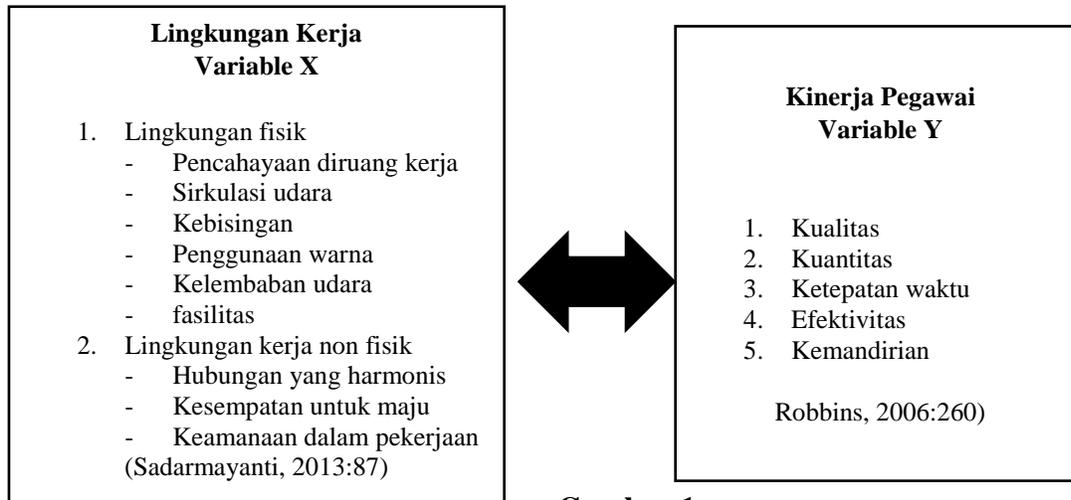
2.5. Kerangka Pemikiran & Konstelansi Penelitian

Setiap instansi dihadapkan masalah ketenagakerjaan, dan pada zaman yang semakin cepat dan tuntutan nyata di era globalisasi mendorong terjadinya perubahan kinerja aparatur pemerintah. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai salah satu contoh komponen dalam mewujudkan pelayanan publik yang prima kepada masyarakat. Dalam menajalankan tugas dan fungsinya, PNS haruslah diawasi dengan baik. Proses menjakankan program kegiatan yang ada di sebuah instansi tentunya ada beberapa faktor penting yang berhubungan, salah satunya sumber daya manusia (SDM). Faktor tersebut penting dalam sebuah organisasi atau instansi yaitu untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi.

Lingkungan Kerja merupakan fisik dan non fisik, yaitu tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Adapun indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik. Indikator fisik meliputi; pencahayaan diruang kerja, sirkulasi udara kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, fasilitas. Dan indikator non fisik meliputi; Hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju keamanan dalam pekerjaan.

Dengan adanya lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang memadai maka akan memicu semangat kerja dan gairah kerja pegawai dan akan mencapai kinerja yang optimal. Adapun indikator dari Sadarmayanti (2013 : 87) yaitu secara fisik : Pencahayaan diruang kerja, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, fasilitas, dari beberapa indikator tersebut bahwa sebuah lingkungan sangatlah mempengaruhi kinerja dalam proses bekerja.

Sedangkan indikator kinerja menurut Robbins (2006:260), adalah sebagai berikut : Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifias, kemandirian.



Gambar 1
Konstelasi Penelitian

2.5.1. Hipotesis penelitian

Hipotesis merupakan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian yang ada, diantara rumusan masalah adalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dalam uraian ini penulis mengemukakan hipotesis yang sudah diteliti sebagai berikut :

1. Diduga Lingkungan Kerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Kementerian Pertanian Republik Indonesia Indonesia kurang baik.
2. Diduga Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Kementerian Pertanian Republik Indonesia cukup baik.
3. Diduga terdapat Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah deskriptif dan kuantitatif korelasional, dimana penelitian ini bertujuan untuk menentukan ada tidaknya hubungan ke arah positif atau negative dan seberapa jauh hubungan yang ada antara dua variable atau lebih dengan menggunakan metode penelitian deskriptif survey yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menguraikan secara menyeluruh dan teliti sesuai dengan masalah yang ada.

3.2. Objek, Unit Analisa dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang diteliti adalah Lingkungan Kerja Sebagai Indikator Variable Independent (X) dan Kinerja Pegawai sebagai Indikator Variable Dependent (Y) pada Pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura (Sub Bagian Tanaman dan Obat) Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis berupa individual yaitu sumber data yang diperoleh merupakan respon setiap individu. Individu yang dimaksud yaitu Pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura (Sub Bagian Tanaman dan Obat) Kementerian Pertanian Republik Indonesia sebanyak 60 pegawai.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis pada Direktorat Jenderal Hortikultura Jl. Aup No.3, RT.9/RW.10, Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12520

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Agar sebuah penelitian mendapatkan hasil yang maksimal maka jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif : Data yang diperoleh dari hasil observasi, FGD, wawancara atau berupa uraian/penjelasan mengenai variable yang diteliti.
2. Data Kuantitatif : Data yang mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

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

1. Data Primer

Data primer, data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu Direktorat Jenderal Hortikultura (Sub Bagian Tanaman dan Obat) Kementerian Pertanian Republik Indonesia dan data primer yang dimaksud adalah hasil wawancara terhadap pihak Kepegawaian Direktorat Jenderal Hortikultura.

2. Data Sekunder

Data sekunder, data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai sumber dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada Direktorat Jenderal Hortikultura (Sub Bagian Tanaman dan Obat) Kementerian Pertanian Republik Indonesia

3.4. Operasional Variabel

Tabel 5
Operasional Variabel
Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai
Pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian
Pertanian Republik Indonesia

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	Fisik		
	Pencahayaan di ruang kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan yang ada tidak menyilaukan (Sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan. 2. Saya merasakan penerangan yang cukup di instansi. 3. Cahaya yang terdapat di ruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan. 	Ordinal
	Sirkulasi udara di ruang kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat pegawai bekerja. 2. Ventilasi diruang kerja pegawai berfungsi dengan baik. 3. Temperatur udara ditempat kerja tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas. 	Ordinal
	Kebisingan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerj pegawai tenang dan bebas dari suara bising mesin. 2. Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. 3. Suara bising berpengaruh buruk bagi 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan kerja (X)		kinerja pegawai.	
	Penggunaan warna ruangan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kelancaran kerja 2. Menyebabkan pekerjaan menjadi lambat dan banyak mengalami kesalahan 3. Desain ruangan kerja memberikan rasa privasi dalam melakukan aktivitas kerja 	Ordinal
	Kelembaban udara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemakaian AC sudah memadai 2. Sirkulasi udara hanya sedikit berbanding dengan besarnya ruangan 3. Suhu diruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja 	Ordinal
	Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suatu peenujang untuk karyawan dalam bekerja 2. Jumlah unit komputer yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja 3. Akses terhadap internet perlu di tingkatkan agar tidak mengganggu rekan kerja yang sedang melakukan aktivitas kerja 	Ordinal
	Non Fisik Hubungan yang harmonis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas dilingkungan perusahaan 2. Hubungan antara sesame rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kerja 3. Bila terjadi kesalahpahaman diantara rekan kerja bisa langsung segera diselesaikan 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	Kesempatan untuk maju	<ol style="list-style-type: none"> 1. Banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier 2. Kebijakan yang dijalankan oleh pimpinan cukup adil bagi saya 3. Hasil kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan pada pegawai 	Ordinal
	Keamanan dalam pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin. 2. Adanya petugas keamanan/satpam dilingkungan kerja, membuat saya tenang dalam bekerja. 3. Lingkungan sekitar perusahaan berpengaruh baik terhadap peningkatan perusahaan. 	Ordinal
Kinerja Pegawai (X)	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai standar perusahaan 2. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik 3. Karyawan menghasilkan pekerjaan berdasarkan standar mutu 	Ordinal
	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil pekerjaan lebih baik dibandingkan sebelumnya 2. Kemampuan dalam mencapai target yang telah ditetapkan 3. Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya 2. Menyelesaikan pekerjaan tepat Waktu 3. Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum waktu kerja selesai 	Ordinal
	Efektivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan dengan Baik dan benar 2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan 3. Memanfaatkan sarana prasana 	Ordinal
	Kemandirian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjalankan pekerjaan tanpa bantuan orang lain 2. Terbiasa sendiri dalam menyikapi masalah kantor 3. Berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan sensus karena peneliti mengambil keseluruhan sebanyak 60 pegawai pada Sub bagian Tanaman dan Obat Direktorat Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

3.6. Metode Pengumpulan Data

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

a. Observasi

Cara pengambilan data mengenai hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan dengan mengamati langsung yang dapat dilakukan dengan menggunakan alat indra.

b. Kuisisioner

Pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah dibuat secara tertulis tentang hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan.

Kuisisioner tersebut menggunakan skala Likert, variabel ini diukur dengan menggunakan metode Likert yaitu 5(lima) butir skala yang dapat mencerminkan perasaan atau pendapat responden. Untuk jawaban yang mendukung pertanyaan atau nilai 5 untuk skor tertinggi dan nilai 1 untuk jawaban yang tidak mendukung pernyataan diberi skor rendah.

Pertanyaan diberi skor terendah:

Tabel 6
Tabel Keterangan Skala Likert

No	Pertanyaan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	ST	KS	TS	STS
1						
2						

Keterangan :

- ✓ Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
- ✓ Setuju (S) diberi skor = 4
- ✓ Kurang Setuju (KS) diberi skor = 3
- ✓ Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
- ✓ Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

(Sugiyono, 2014,169)

3.7. Uji Kualitas Data

Uji Kualitas Data merupakan sebuah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria(skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

a. Korelasi *Pearson Product Moment*

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

(Sugiyono, 2014,217)

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas bisa dilakukan dengan membandingkan *Corrected Item-Total Correlation*. Sedangkan r-tabel diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus $df = n-2$. Dimana jumlah sampel yang digunakan $N = 60$, dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 5\%$) dan $df = n-2$, sehingga nilai r-tabel dapat diketahui sebesar 0,361.

b. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Dilihat dari lampiran uji instrumen menunjukkan dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 dari 27 pernyataan Lingkungan Fisik dan Non fisik terdapat 26 item pernyataan yang valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dan yang tidak valid terdapat 1 item pernyataan, yaitu nomer 21 karena $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Tabel 7

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

Indikator	No. Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Fisik Pencahayaannya di Ruang kerja	1	0,573	0,361	Valid
	2	0,435	0,361	Valid
	3	0,531	0,361	Valid
Sirkulasi Udara di Ruang Kerja	4	0,768	0,361	Valid
	5	0,659	0,361	Valid
	6	0,690	0,361	Valid
Kebisingan	7	0,688	0,361	Valid
	8	0,680	0,361	Valid
	9	0,658	0,361	Valid
Penggunaan Warna Ruang Kerja	10	0,466	0,361	Valid
	11	0,629	0,361	Valid
	12	0,698	0,361	Valid
Kelembaban Udara	13	0,505	0,361	Valid
	14	0,497	0,361	Valid
	15	0,693	0,361	Valid

Fasilitas	16	0,430	0,361	Valid
	17	0,577	0,361	Valid
	18	0,768	0,361	Valid
Non Fisik Hubungan yang harmonis	19	0,605	0,361	Valid
	20	0,427	0,361	Valid
	21	0,292	0,361	Tidak Valid
Kesempatan untuk majun	22	0,760	0,361	Valid
	23	0,385	0,361	valid
	24	0,565	0,361	Valid
Keamanan dalam pekerjaan	25	0,749	0,361	valid
	26	0,382	0,361	Valid
	27	0,382	0,361	Valid

Sumber Data: Hasil Uji Validitas SPSS 20

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Dilihat dari lampiran uji instrumen menunjukkan dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 dari 15 pernyataan terdapat 15 item pernyataan yang valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dan yang tidak valid terdapat 0 item pernyataan, yaitu karena $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Tabel 8
Keterangan Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	No. Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Kualitas	1	0,569	0,361	Valid
	2	0,657	0,361	Valid
	3	0,441	0,361	Valid
Kuantitas	4	0,609	0,361	Valid
	5	0,637	0,361	Valid
	6	0,507	0,361	Valid
Ketepatan waktu	7	0,634	0,361	Valid
	8	0,693	0,361	Valid

	9	0,635	0,361	Valid
Efektivitas	10	0,647	0,361	Valid
	11	0,587	0,361	Valid
	12	0,371	0,361	Valid
Kemandirian	13	0,632	0,361	Valid
	14	0,531	0,361	Valid
	15	0,533	0,361	Valid

Sumber Data: Hasil Uji Validitas SPSS 20

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0.6. berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≥ 0.6 , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≤ 0.6 .

(Sugiyono, 2014,220)

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

a. Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{(K - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_i = Nilai reliabilitas

k = Jumlah Item

$\sum s_i^2$ = Jumlah Varians tiap-tiap skor

s_t^2 = Varians total

(Sugiyono, 2014,365)

b. Uji Reabilitas Lingkungan Kerja

Tabel 9
Hasil Reability Lingkungan Kerja (X)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.940	.941	26

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lingkungan kerja sebesar 0.941. Karena nilainya di atas 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut *reliable* atau dapat diandalkan.

c. Uji Reabilitas Kinerja Pegawai

Tabel 10
Hasil Reability Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.898	.900	15

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha kinerja pegawai sebesar 0.900. Karena nilainya di atas 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut *reliable* atau dapat diandalkan.

3.8. Metode Pengolahan / Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses metode pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian dan menguji hipotesis dan selanjutnya dilakukan analisis data. Untuk mengetahui hubunga Lingkunganj Kerja dengan Kinerja Pegawai. Dengan variabel X (Lingkungan Kerja) dan Y (Kinerja) pegawai.

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah teknik analisa yang memberikan informasi hanya diamati dan tidak bertujuan. Menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang di generalisasikan terhadap populasi. Analisis deskriptif ini terdiri dari Frequencies, Decriptive, Explore, Crosstabs dan Ratio. Analisis-analisis tersebut sudah ada pada opsi menu-menu dalam software pengolahan data statistik yang sering digunakan. Salah satu program olah data yang sering digunakan ialah SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

2. Analisis Kuantitatif

Menganalisis data dengan menggunakan angka-angka yang didapat dari penentuan skor untuk mempermudah perhitungan kedua variabel tersebut. Analisis data merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil kegiatan penelitian tersebut yang termakna dan teruji, maka diperlukan cara-cara tertentu dalam menganalisisnya.

a. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Menurut siregar (2013, 250) koefisien korelasi adalah bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau arah hubungan diantara dua variabel atau lebih, dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas dan variabel terikat.

Menurut Siregar (2013, 251) koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah kedua variabel. Nilai kekuatan koefisien korelasi berada diantara 1-1. Sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Kegunannya untuk mengetahui hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai menggunakan rumus koefisien korelasi *pearson product moment* sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2014,228)

Tabel 11

Tingkat korelasi dan Kekuatan hubungan

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
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014,231)

b. Koefisien Determinasi(r^2)

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

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

(Sugiyono, 2014,231)

3.9. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak.

Dimana rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

H_0 : $\rho \leq 0$, tidak terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai.

H_a : $\rho > 0$, terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

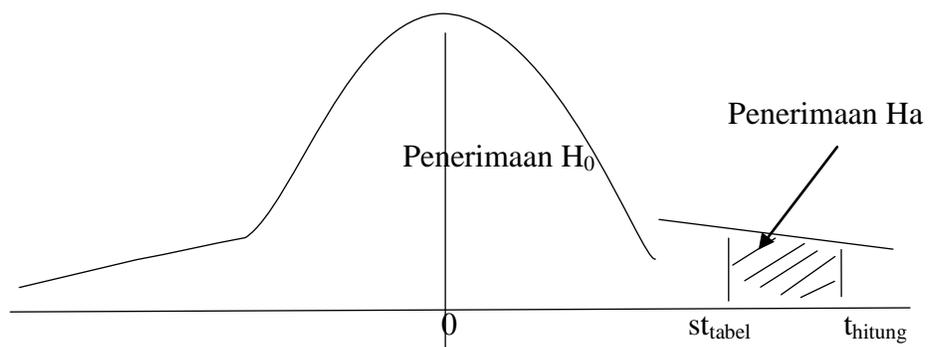
(Sugiyono, 2014,230)

Untuk mencari t_{tabel} menggunakan :

$\alpha = 0,05$ dan $dk = n-2$ dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$
Artinya, tidak ada hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai
- b. Terima H_a dan Tolak H_0 jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
Artinya, ada hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Gambar daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 2
Kurva Uji Hipotesis Statistik

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Direktorat Jenderal Hortikultura

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Direktorat Jenderal Hortikultura

Direktorat Jenderal Hortikultura adalah unit kerja Eselon I di dalam Departemen Pertanian RI yang ditetapkan dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 9 tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Negara Republik Indonesia dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 10 tahun 2005 tentang unit Organisasi dan Tata Kerja Eselon I Kementerian Negara Republik Indonesia sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor : 15 tahun 2005, yang kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Pertanian Nomor : 299/Kpts/OT.140/7/2005 jo 11/Permentan/OT.140/2/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Pertanian cq Direktorat Jenderal Hortikultura dan Peraturan Menteri Pertanian Nomor:341/Kpts/OT.140/9/2005 jo 12/Permentan/OT.140/2/2007 tentang Kelengkapan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Pertanian Direktorat Jenderal Hortikultura yang saat ini berdiri.

Direktorat Jenderal Hortikultura dalam perkembangan organisasinya selalu dinamis dan berkembang mengikuti tuntutan perkembangan agribisnis di lapang mengingat perkembangan produk agribisnis hortikultura sangat potensial dan prospektif dimasa mendatang yang memerlukan pendekatan pertanian terpadu (PPT), serta permintaan dan prospek pasar yang terus berkembang seiring perkembangan jumlah penduduk, tingkat kesejahteraan dan pendapatan masyarakat.

4.1.2. Kegiatan Usaha

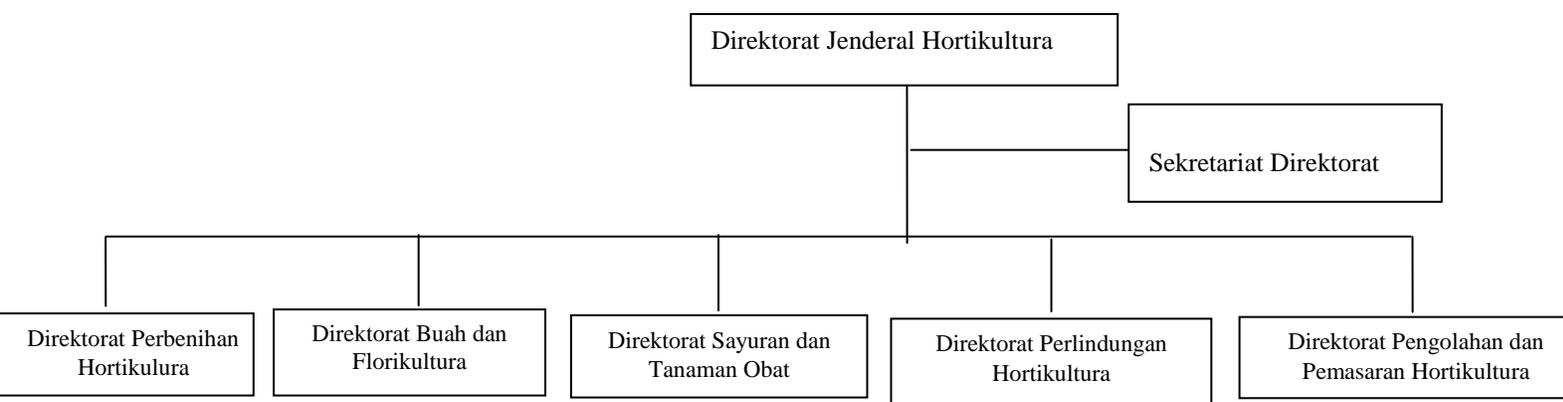
Melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria serta pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang budidaya dan Pascapanen sayuran dan tanaman obat.

4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Direktorat Jenderal Hortikultura 2015-2019 adalah:
“Terwujudnya Industri Hortikultura Ramah Lingkungan yang Kuat dan Mandiri untuk Kesejahteraan Petani”
2. Misi Direktorat Jenderal Hortikultura 2015-2019 adalah:
 - a. Melakukan percepatan pengembangan kawasan hortikultura yang ramah lingkungan
 - b. Meningkatkan penerapan teknik budidaya dan pasca panen yang baik dengan pendekatan ramah lingkungan
 - c. Menguatkan Sistem dan Industri Perbenihan Hortikultura

- d. Menguatkan Sistem Perlindungan Hortikultura, serta mitigasi dan adaptasi dampak perubahan iklim
- e. Mengembangkan pelaku usaha dan kelembagaan hortikultura yang profesional
- f. Menerapkan tata kelola pengembangan hortikultura yang bersih, transparan dan profesional
- g. Mendukung pengembangan bio-industri hortikultura berkelanjutan

4.1.4. Struktur Organisasi



Gambar 3
Struktur Organisasi

4.1.5. Profil Responden

Dalam penelitian pembagian kelompok responden yaitu terbagi menjadi tiga bagian yang terdiri dari jenis kelamin responden, usia responden dan pendidikan responden. yang dapat dilihat sebagai berikut:

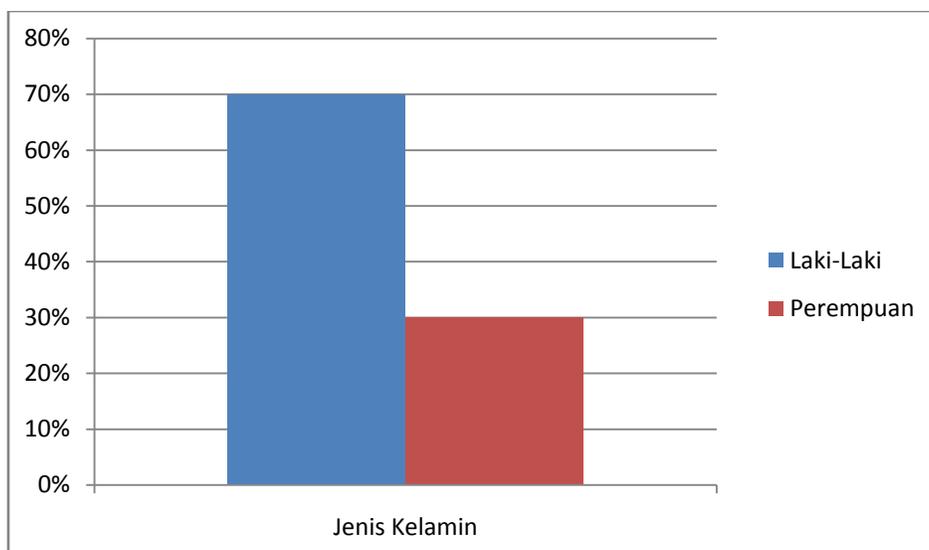
1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 12

Profil Responden Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia
(Sub bagian Direktorat Tanaman dan Obat)
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	42	70%
2	Perempuan	18	30%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2018



Gambar 4
Grafik data responden berdasarkan jenis kelamin

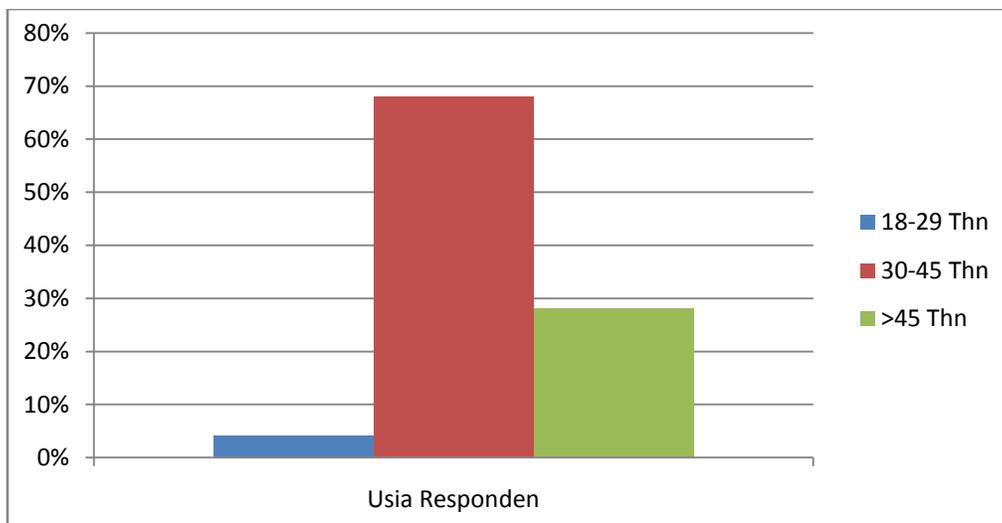
Dilihat dari tabel diatas berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 42 orang atau dengan persentase 70% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 18 atau dengan persentase 30%.

2. Usia Responden

Tabel 13
Profil Responden Direktorat Jenderal Hortikultura
(Sub bagian Direktorat Tanaman dan Obat)
Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	18-29 Thn	2	4
2	30-45 Thn	41	68
4	>45 Thn	17	28
Jumlah		60	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018



Gambar 5
Grafik data responden berdasarkan usia

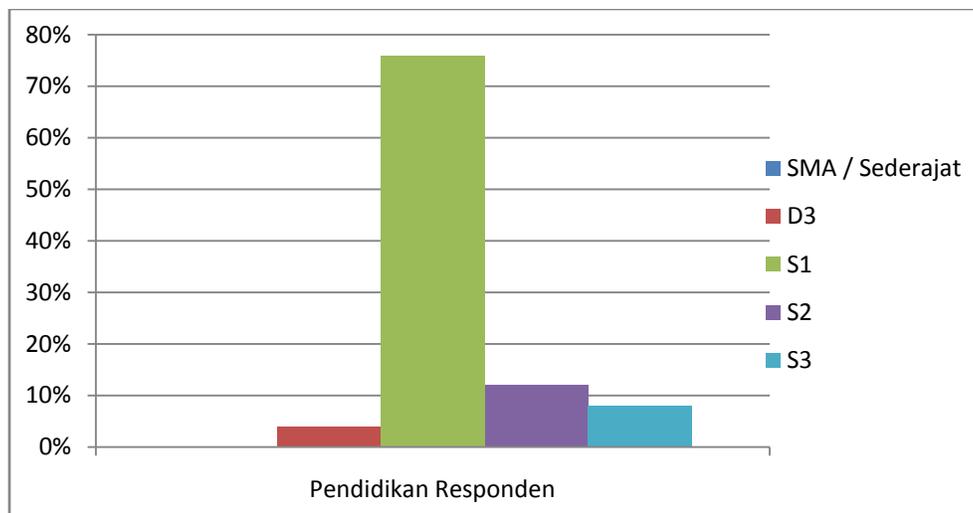
Dilihat dari tabel diatas berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden dengan usia 18-29 Thn berjumlah 41 orang atau dengan persentase 68% dan usia dengan >45 Thn berjumlah 17 orang atau dengan persentase 28%.

3. Pendidikan Responden

Tabel 14
Profil Responden Direktorat Jenderal Hortikultura
(Sub bagian Direktorat Tanaman dan Obat)
Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/Sederajat	0	0
3	D3	2	4
4	S1	46	76
5	S2	7	12
6	S3	5	8
Jumlah		60	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018



Gambar 6
Grafik data responden berdasarkan Pendidikan

Dilihat dari tabel diatas berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan SMA/ sederajat berjumlah 0 orang dengan persentase 0%, D3 berjumlah 2 dengan persentase 4 %, S1 berjumlah 46 dengan 76 %, S2 berjumlah 7 orang dengan presentase 12% dan S3 berjumlah 5 orang dengan persentase 8%.

4.2. Analisis Dan Pembahasan

4.2.1. Lingkungan Kerja Pada Sub bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam instansi karna dapat mempengaruhi kinerja pegawai nya. Bila mana lingkungan kerja di Direktorat Jenderal Hortikultura kurang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja nya yang nantinya akan merimbas kepada masalah pemasokan buah dan tanaman obat yang tidak akan tercapai yang didukung oleh department SDM, Peran umpun balik terhadap kinerja.

Berikut di bawah ini adalah hasil penilaian dari responden pegawai malalui kuesioner mengenai lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Pada Sub bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

Lingkungan Kerja Fisik Pada Sub bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

A. Fisik

1. Pecahayaannya di Ruang Kerja

Tabel 15
Pendapat Mengenai “Penerangan Yang Ada Tidak Menyilaukan (Sinar matahari dan listrik) Diruang Kerja Telah Sesuai Dengan Kebutuhan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	12
Setuju	4	36	144	60
Kurang Setuju	3	12	36	20
Tidak Setuju	2	4	8	7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	223	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Penerangan yang ada tidak menyilaukan (Sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.dengan jawaban setuju sebesar 60% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 12% dengan jawaban kurang setuju 20% dan tidak setuju 7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai sangat terganggu dengan cahaya(lightning) di ruangan.

Tabel 16
Pendapat Mengenai “Saya Merasakan Penerangan Yang Cukup Di Instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	12
Setuju	4	37	148	61
Kurang Setuju	3	10	30	17
Tidak Setuju	2	4	8	7
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3
Jumlah		60	223	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Cahaya yang terdapat di ruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan dengan jawaban setuju sebesar 61% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 12% dengan jawaban kurang setuju 17% dan tidak setuju 7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai bahwa ruangan dalam bekerja menggunakan lampu yang standard.

Tabel 17
Pendapat Mengenai “Cahaya Yang Terdapat Di Ruang Kerja Kurang Jelas Sehingga Memperbanyak Tingkat Kesalahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	20	7
Setuju	4	35	140	58
Kurang Setuju	3	15	45	25
Tidak Setuju	2	6	12	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	217	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Cahaya yang terdapat di ruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingkat kesalahan dengan jawaban setuju sebesar 58% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 7% dengan jawaban kurang setuju 25% dan tidak setuju 10%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa ketika didalam ruangan penerangan lampu sudah cukup.

Dapat disimpulkan dari satu indikator dengan tiga butir pernyataan bahwa diantara tiga butir tersebut diantara terdapat pencapaian skor terendah yaitu 227 di pernyataan ke tiga dengan pertanyaan tersebut, Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai, dapat dilihat juga ada nilai paling besar namun skor tersebut mempunyai nilai yang sama yaitu 223, dengan pernyataan pertama Penerangan yang ada tidak menyilaukan (Sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan dan pernyataan kedua Saya merasakan penerangan yang cukup di instansi

2. Sirkulasi Udara di Ruang Kerja

Tabel 18
Pendapat Mengenai “Kondisi Udara Di Ruang Kerja Memberikan Kenyamanan Pada Saat Pegawai Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	17
Setuju	4	35	140	58
Kurang Setuju	3	13	39	22
Tidak Setuju	2	2	4	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	233	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat pegawai bekerja, dengan jawaban setuju sebesar 58% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 17% dengan jawaban kurang setuju 22% dan tidak setuju 3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa di dalam ruangan tidak nyaman dikarenakan sirkulasi udara yang kurang luas.

Tabel 19
Pendapat Mengenai “Ventilasi Diruang Kerja Pegawai Berfungsi Dengan Baik”.

Keterangan	Skror	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	7
Setuju	4	35	140	58
Kurang Stuju	3	13	39	22
Tidak Setuju	2	6	12	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	217	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Ventilasi diruang kerja pegawai berfungsi dengan baik, dengan jawaban setuju sebesar 58% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 7% dengan jawaban kurang setuju 22% dan tidak setuju 10%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa di dalam ruangan kurangnya udara segar.

Tabel 20
Pendapat Mengenai “Temperatur Udara Ditempat Kerja Tidak Terlalu Dingin Dan Tidak Terlalu Panas”

Keterangan	Skror	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	7
Setuju	4	35	140	58
Kurang Stuju	3	13	39	22
Tidak Setuju	2	6	12	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	217	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Temperatur udara ditempat kerja tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas, dengan jawaban setuju sebesar 58% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 7% dengan jawaban kurang setuju 58% dan tidak setuju 10%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa di dalam ruangan tidak nyaman dikarenakan masih kurangnya kebersihan dalam ruangan.

Dapat disimpulkan dari satu indikator dengan tiga butir pernyataan bahwa diantara tiga butir tersebut diantara terdapat pencapaian skor terendah yaitu dibutir

kedua dan tiga yaitu 217 di pernyataan ke dua dengan pertanyaan Ventilasi diruang kerja pegawai berfungsi dengan baik, yang kedua di butir ke tiga dengan pernyataan Temperatur udara ditempat kerja tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas, adapun skor tertinggi diantara tiga butir tersebut adalah dibutir ke satu dengan skor 233 dengan pernyataan Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat pegawai bekerja.

3. Kebisingan

Tabel 21
Pendapat Mengenai ” Lingkungan Kerja Pegawai Tenang Dan Bebas Dari Suara Bising Mesin”

Keterangan	Skror	Jumlah Responden	Skortotal	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	15
Setuju	4	32	128	54
Kurang Stuju	3	17	51	28
Tidak Setuju	2	2	4	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	228	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising mesin, dengan jawaban setuju sebesar 54% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 15% dengan jawaban kurang setuju 28% dan tidak setuju 3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai tidak merasa terganggu dengan kebisingan tersebut

Tabel 22
Pendapat Mengenai ” Suara Yang Bising Dapat Mengganggu Konsentrasi Pegawai Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	14
Setuju	4	39	156	65
Kurang Setuju	3	9	27	15
Tidak Setuju	2	2	4	3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3
Jumlah		60	229	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja, dengan jawaban setuju sebesar 65% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 14% dengan jawaban kurang setuju 15% dan tidak setuju 3% sangat tidak setuju 3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mengharapkan tidak adanya suara bising saat dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 23
Pendapat Mengenai ” Suara Bising Berpengaruh Buruk Bagi Kinerja Pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	14
Setuju	4	35	140	58
Kurang Setuju	3	14	42	23
Tidak Setuju	2	3	6	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	5
Jumlah		60	227	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Suara bising berpengaruh buruk bagi kinerja pegawai, dengan jawaban setuju sebesar 58% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 14% dengan jawaban kurang setuju 23% dan tidak setuju 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mengharapkan tidak adanya suara bising saat dalam melaksanakan pekerjaan.

Dapat disimpulkan dari satu indikator dengan tiga butir pernyataan bahwa diantara tiga butir tersebut diantara terdapat pencapaian skor terendah yaitu dibutir ke tiga yaitu dengan skor 227 di pernyataan ke tiga dengan pertanyaan Suara bising berpengaruh buruk bagi kinerja pegawai, adapun skor tertinggi diantara tiga butir tersebut adalah dibutir ke dua dengan skor 229 dengan pernyataan Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.

4. Penggunaan Warna Ruangan Kerja

Tabel 24
Pendapat Mengenai ” Cahaya Penerangan Sangat Besar Manfaatnya Bagi Pegawai Guna Mendapatkan Kelancaran Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	15
Setuju	4	35	176	73
Kurang Setuju	3	14	21	12
Tidak Setuju	2	3	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	227	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kelancaran kerja, dengan jawaban setuju sebesar 73% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 15% dengan jawaban kurang setuju 12%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai masihb membutuhkan cahaya dari luar namunn tidak terlalu menyilaukan pekerjaan.

Tabel 25
Pendapat Mengenai ” Menyebabkan Pekerjaan Menjadi Lambat Dan Banyak Mengalami Kesalahan ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	18
Setuju	4	31	124	52
Kurang Setuju	3	14	42	23
Tidak Setuju	2	4	8	7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	229	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan menyebabkan pekerjaan menjadi lambat dan banyak mengalami kesalahan, dengan jawaban setuju sebesar 52% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 18% dengan jawaban kurang setuju 23% dan tidak setuju 7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mengharapkan tidak adanya pekerjaan yang mendadak secara deadline sehingga dapat memperlambat pekerjaan lain.

Tabel 26
Pendapat Mengenai ” Desain Ruang Kerja Memberikan Rasa Privasi Dalam Melakukan Aktivitas Kerja ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	18
Setuju	4	30	120	50
Kurang Setuju	3	13	39	22
Tidak Setuju	2	6	12	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	226	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Desain ruangan kerja memberikan rasa privasi dalam melakukan aktivitas kerja, dengan jawaban setuju sebesar 50% sangat setuju 18% dan dengan jawaban kurang setuju 22% tidak setuju 10%. Karena kenyamanan saat bekerja di dalam ruangan menimbulkan efek positif.

Dapat disimpulkan dari satu indikator dengan tiga butir pernyataan bahwa diantara tiga butir tersebut diantara terdapat pencapaian skor terendah yaitu dibutir ke tiga yaitu dengan skor 226 di pernyataan Desain ruangan kerja memberikan rasa privasi dalam melakukan aktivitas kerja, adapun skor tertinggi diantara tiga butir tersebut adalah

dibutir ke dua dengan skor 229 dengan pernyataan menyebabkan pekerjaan menjadi lambat dan banyak mengalami kesalahan.

5. Kelembaban Udara

Tabel 27
Pendapat Mengenai ” Pemakaian AC Sudah Memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	16
Setuju	4	34	136	57
Kurang Setuju	3	16	48	27
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	234	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Pemakaian AC sudah memadai, dengan jawaban setuju sebesar 57% sangat setuju 16% dan dengan jawaban kurang setuju 27%. Hal ini di karenakan masih kurangnya fasilitas ac disetiap ruangan.

Tabel 28
Pendapat Mengenai ” Sirkulasi Udara Hanya Sedikit Berbanding Dengan Besarnya Ruang ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	10
Setuju	4	29	116	48
Kurang Setuju	3	20	60	34
Tidak Setuju	2	5	10	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	216	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Sirkulasi udara hanya sedikit berbanding dengan besarnya ruangan, dengan jawaban setuju sebesar 48% sangat setuju 10% dan dengan jawaban kurang setuju 34% tidak setuju 8%. Hal ini karena ruangan yang dibatasi untuk para pegawai sehingga udara yang masuk hanya dikit demi sedikit.

Tabel 29
Pendapat Mengenai ” Suhu Diruangan Kerja Sudah Cukup Baik Untuk Menunjang
Aktivitas Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	15
Setuju	4	34	136	57
Kurang Setuju	3	11	33	19
Tidak Setuju	2	4	8	7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	222	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Suhu diruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja, dengan jawaban setuju sebesar 48% sangat setuju 57% sangat setuju 15% dan dengan jawaban kurang setuju 19% tidak setuju 8%. Hal ini sudah sangat baik jika menggunakan suhu yang sudah di temperature.

Dapat disimpulkan dari satu indikator dengan tiga butir pernyataan bahwa diantara tiga butir tersebut diantara terdapat pencapaian skor terendah yaitu dibutir ke dua yaitu dengan skor 216 di pernyataan Sirkulasi udara hanya sedikit berbanding dengan besarnya ruangan adapun skor tertinggi diantara tiga butir tersebut adalah dibutir ke satu dengan skor 234 dengan pernyataan Pemakaian AC sudah memadai.

6. Fasilitas

Tabel 30
Pendapat Mengenai ” Suatu Penujng Untuk Karyawan Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	5	0
Setuju	4	25	100	42
Kurang Setuju	3	25	75	42
Tidak Setuju	2	8	16	13
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3
Jumlah		60	196	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Suatu peenujng untuk karyawan dalam bekerja, dengan jawaban setuju sebesar 42% dan dengan jawaban kurang setuju 42% tidak setuju 13% sangat tidak setuju 3%. Hal tersebut karena tunjangan/gaji sudah diatur pemerintah dan sudah ada ketetapanya.

Tabel 31
Pendapat Mengenai ” Jumlah Unit Komputer Yang Tersedia Saat Ini Sudah Cukup Memadai Untuk Mendukung Aktivitas Kerja ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	25	100	43
Kurang Setuju	3	22	66	39
Tidak Setuju	2	6	12	10
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	7
Jumlah		60	182	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Jumlah unit komputer yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja, dengan jawaban setuju sebesar 43% dan dengan jawaban sangat dengan jawaban kurang setuju 39% tidak setuju 10% sangat tidak setuju 7%. Hal tersebut masih kurang dan belum lengkapnya fasilitas dalam pekerjaan.

Tabel 32
Pendapat Mengenai ” Akses Terhadap Internet Perlu Di Tingkatkan Agar Tidak Mengganggu Rekan Kerja Yang Sedang Melakukan Aktivitas Kerja ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	20
Setuju	4	25	100	42
Kurang Setuju	3	18	54	30
Tidak Setuju	2	5	10	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	224	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Akses terhadap internet perlu di tingkatkan agar tidak mengganggu rekan kerja yang sedang melakukan aktivitas kerja, dengan jawaban setuju sebesar 42% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 20% dengan jawaban kurang setuju 30% tidak setuju 8%. Hal tersebut masih kurang dengan adanya fasilitas internet yang belum terleasisasi semua.

Dapat disimpulkan dari satu indikator dengan tiga butir pernyataan bahwa diantara tiga butir tersebut diantara terdapat pencapaian skor terendah yaitu dibutir ke dua yaitu dengan skor 182 di pernyataan Jumlah unit komputer yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja, adapun skor tertinggi diantara tiga butir

tersebut adalah dibutir ke tiga dengan skor 224 dengan pernyataan Akses terhadap internet perlu di tingkatkan agar tidak mengganggu rekan kerja yang sedang melakukan aktivitas kerja.

B. Non Fisik

1. Hubungan yang Harmonis

Tabel 33

Pendapat Mengenai ” Hubungan Antara Sesama Rekan Kerja Membantu Saudara dalam Bekerja Dan Menjalankan Tugas-Tugas Dilingkungan Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	13
Setuju	4	32	128	54
Kurang Setuju	3	14	42	23
Tidak Setuju	2	6	12	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	223	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas dilingkungan perusahaan, dengan jawaban setuju sebesar 54% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 13% dengan jawaban kurang setuju 23% tidak setuju 10%. Hal tersebut sudah cukup baik dalam membantu para pegawai dalam bekerja.

Tabel 34

Pendapat Mengenai ” Hubungan Antara Sesama Rekan Kerja Saling Terbuka Dalam Berkomunikasi Bila Ada Permasalahan Atau Konflik Di Lingkungan Kerja ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	40
Setuju	4	35	140	58
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	263	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Hubungan antara sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kerja, dengan jawaban setuju sebesar 58% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 40% dengan jawaban kurang setuju 2%. Hal tersebut dalam isntansi hortikultura sudah cukup baik dalam menjaga komunikasi antar sesama pegawai.

Dapat disimpulkan dari satu indikator dengan tiga butir pernyataan bahwa diantara tiga butir tersebut diantara terdapat pencapaian skor terendah yaitu dibutir ke satu yaitu dengan skor 223 di pernyataan Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saudaradalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas dilingkungan perusahaan , adapun skor tertinggi diantara tiga butir tersebut adalah dibutir ke dua dengan skor 263 dengan pernyataan Hubungan antara sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kerja.

2. Kesempatan Untuk Maju

Tabel 35

Pendapat Mengenai ” Banyaknya Peluang Untuk Maju Atau Mengembangkan Karier”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	15	8
Setuju	4	30	120	50
Kurang Setuju	3	21	63	35
Tidak Setuju	2	4	8	7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	206	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier, dengan jawaban setuju sebesar 50% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 8% dengan jawaban kurang setuju 35% setuju 7%. Hal tersebut dapat dilihat dari kebijakan pimpinan dalam pekerjaan sekitarnya

Tabel 36

Pendapat Mengenai ” Kebijakan Yang Dijalankan Oleh Pimpinan Cukup Adil Bagi Saya ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	29
Setuju	4	32	128	53
Kurang Setuju	3	9	27	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3
Jumlah		60	242	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Kebijakan yang dijalankan oleh pimpinan cukup adil bagi saya, dengan jawaban setuju sebesar 53% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 29% dengan jawaban kurang setuju 15%

sangat tidak setuju 3%. Hal tersebut dapat dilihat dari kebijakan pimpinan dalam pekerjaan sekitarnya

Tabel 37
Pendapat Mengenai ” Hasil Kerja Yang Baik Menghasilkan Adanya Promosi Jabatan Pada Pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	42
Setuju	4	34	136	56
Kurang Setuju	3	2	6	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	272	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Hasil kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan pada pegawai, dengan jawaban setuju sebesar 56% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 42%. Hal tersebut dapat meningkatkan semangat para pegawai dalam bekerja.

Dapat disimpulkan dari satu indikator dengan tiga butir pernyataan bahwa diantara tiga butir tersebut diantara terdapat pencapaian skor terendah yaitu dibutir ke satu yaitu dengan skor 206 di pernyataan Banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier, adapun skor tertinggi diantara tiga butir tersebut adalah dibutir ke tiga dengan skor 272 dengan pernyataan Hasil kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan pada pegawai.

3. Keamanan Dalam Pekerjaan

Tabel 38
Pendapat Mengenai ” Setiap Karyawan Yang Bekerja Berada Dalam Kondisi Lingkungan Kerja Yang Aman Dan Bersih ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	27
Setuju	4	20	80	33
Kurang Setuju	3	16	48	27
Tidak Setuju	2	8	16	13
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	224	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih, dengan

jawaban setuju sebesar 33% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 27% dengan jawaban kurang setuju 27% tidak setuju 13%. Hal tersebut bahwa setiap kondisi lingkungan dalam bekerja haruslah dalam kondisi baik, nyaman, dan layak untuk ditempati.

Tabel 39
Pendapat Mengenai ” Tempat Kerja Melakukan Pengawasan Secara Lebih Intensif Terhadap Pelaksanaan Pekerjaan Saya ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	32
Setuju	4	30	120	50
Kurang Setuju	3	9	27	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3
Jumlah		60	242	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Tempat kerja melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan saya, dengan jawaban setuju sebesar 50% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 32% dengan jawaban kurang setuju 15% sangat tidak setuju 3%. Hal tersebut bahwa disebuah instansi dalam pekerjaan lebih baiknya di awasi oleh pengamanan yang baik.

Tabel 40
Pendapat Mengenai ” Tempat Kerja Memberikan Metode/Petunjuk Kerja Yang Dapat Mempermudah Pekerjaan Saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	12
Setuju	4	36	144	60
Kurang Setuju	3	10	30	17
Tidak Setuju	2	5	10	8
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3
Jumlah		60	221	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Tempat kerja memberikan metode/petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan saya, dengan jawaban setuju sebesar 60% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 12% dengan jawaban kurang setuju 17% dan tidak setuju 8% sangat tidak setuju 3%. Hal tersebut bahwa perusahaan sudah memberikan keperluan para pegawainya.

Dapat disimpulkan dari satu indikator dengan tiga butir pernyataan bahwa diantara tiga butir tersebut diantara terdapat pencapaian skor terendah yaitu dibutir ke tiga yaitu dengan skor 221 di pernyataan Tempat kerja memberikan metode/petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan saya, adapun skor tertinggi diantara tiga butir tersebut adalah dibutir ke dua dengan skor 242 dengan pernyataan Tempat kerja melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan saya.

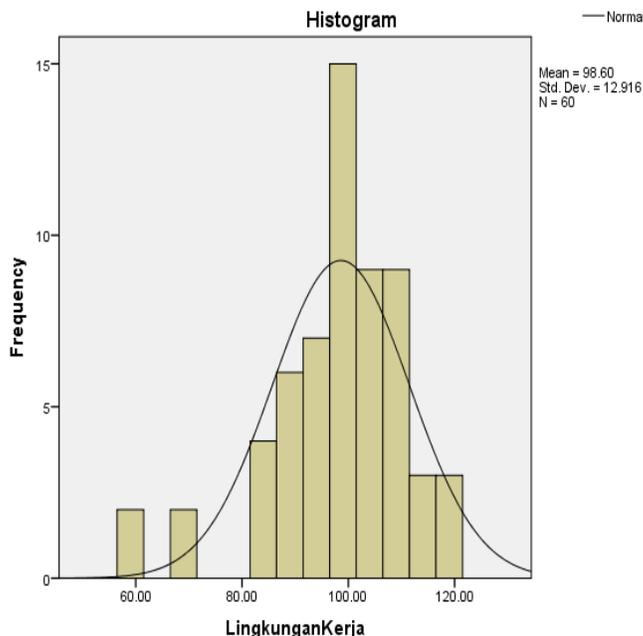
Dari seluruh indikator lingkungan kerja dengan 27 butir tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 50 orang dengan persentase sebesar 74%, sehingga dapat diartikan bahwa Direktorat Jenderal Hortikultura pada bagian (Tanaman dan Obat) mampu bekerja dengan tenang dan nyaman setelah mengetahui kondisi lingkungan kerja yang aman. Harapan kedepannya agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan memaksimalkan tingkat supply.

Jadi bila dikaitkan dengan kondisi lingkungan kerja pegawai saat ini unggul pada keamanan dan sangat rendah pada kebisingan lingkungan kerja. Adanya tingkat kinerja yang relative baik, sedangkan hubungan lingkungan dengan kinerja pegawai sangat tinggi karena lingkungan kerja sangat berpengaruh dan harus dibuat nyaman mungkin.

Berdasarkan input data penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan kembali membuat distribusi frekuensi dengan dengan Program SPSS 20 dari pernyataan variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 41
Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja
Statistics

Lingkungan Kerja		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		98.6000
Std. Error of Mean		1.66743
Median		100.0000
Mode		105.00
Std. Deviation		12.91589
Variance		166.820
Range		61.00
Minimum		59.00
Maximum		120.00
Sum		5916.00



Sumber: Data Output SPSS 20

Gambar 7 Paradigma

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik lingkungan kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 98,60 dengan total skor 5916. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada bagian (Tanaman dan Obat) 7/8 Direktorat Jenderal Hortikultura, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik} = \frac{1(27)+5(27)}{2} = 81$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 98,60 dan skor rata-rata teoritik sebesar 81, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $98,60 > 81$. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel lingkungan kerja (X) dapat dikatakan relatif baik.

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil dari analisis atas hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis ini adalah pegawai pada Sub bagian Direktorat tanaman dan obat Direktorat Jenderal Hortikultura. Dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikansi antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Berikut ini penulis akan membahas hasil penelitian berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja yang ada pada Direktorat Jenderal Hortikultura (Sub bagian Direktorat Tanaman dan Obat)

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka kinerja pegawai semakin baik. Lingkungan kerja pada Direktorat Jenderal Hortikultura (Sub bagian Direktorat Tanaman dan Obat) menurut pengukuran melalui kuesioner yang telah disebarkan menunjukkan skor rata-rata empirik sebesar 98,60 dan skor rata-rata teoritis 81, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis dengan nilai $98,60 > 81$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan instrumen variabel lingkungan kerja (X) dapat dikatakan relatif baik. Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada Direktorat.

Tabel 42

Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja pada Sub bagian Tanaman dan Obat
Direktorat Jenderal Hortikultura

No	Indikator	Total Skor
Non Fisik	Pencahayaan di uang kerja	221
1		
2	Sirkulasi Udara	219
3	Kebisingan	228
4	Penggunaan warna	227,3
5	Fasilitas	224
Non Fisik	Hubungan yang harmonis	200,6
1		
2	Kesempatan untuk maju	240
3	Keamanan dalam pekerjaan	229

Dari keempat indikator lingkungan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa skor total tertinggi terdapat pada indikator lingkungan kerja yang didukung oleh penggunaan warna dengan jumlah skor rata-rata 227,3. Dan skor total terendah terdapat pada indikator hubungan yang harmonis dengan total skor 200,6. Jadi dapat diartikan bahwa hubungan yang harmonis sebaiknya meningkatkan rasa hubungan yang baik terhadap atasan maupun bawahan lainnya, agar hubungan yang harmonis dapat dirasakan dengan pegawai yang ada di instansi tersebut terpenuhi dengan optimal dan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara baik dan terlaksana.

4.2.2. Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

kinerja merupakan hasil baik kualitas maupun kuantitas dari aktifitas-aktifitas yang dilakukan dalam periode tertentu. dengan indikator-indikator dari kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

Berikut di bawah ini adalah hasil penilaian dari responden pegawai malalui kuesioner mengenai lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

1. Kualitas

Tabel 43

Pendapat Mengenai ” Karyawan Berusaha Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu Sesuai Standar Perusahaan ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	16
Setuju	4	33	132	55
Kurang Setuju	3	13	39	22
Tidak Setuju	2	4	8	7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	229	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai standar perusahaan, dengan jawaban setuju sebesar 55% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 16% dengan jawaban kurang setuju 22% dan tidak setuju 8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai bekerja dengan secara baik dan sportif.

Tabel 44

Pendapat Mengenai ” Karyawan Mengerjakan Pekerjaan Dengan Baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	17
Setuju	4	36	144	60
Kurang Setuju	3	8	24	13
Tidak Setuju	2	4	8	7
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3
Jumlah		60	228	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik, dengan jawaban setuju sebesar 60% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 17% dengan jawaban kurang setuju 13% dan tidak setuju 7% sangat tidak setuju 3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai sudah melakukan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab.

Tabel 45
Pendapat Mengenai ”Karyawan Menghasilkan Pekerjaan Berdasarkan Standar Mutu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	8
Setuju	4	23	92	38
Kurang Setuju	3	22	66	37
Tidak Setuju	2	9	18	15
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2
Jumlah		60	204	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan menghasilkan pekerjaan berdasarkan standar mutu , dengan jawaban setuju sebesar 38% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 8% dengan jawaban kurang setuju 37% dan tidak setuju 15% sangat tidak setuju 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai sudah melakukan pekerjaan dan kinerja sesuai standard perusahaan dengan cukup baik.

Dapat disimpulkan dari satu indikator dengan tiga butir pernyataan bahwa diantara tiga butir tersebut diantara terdapat pencapaian skor terendah yaitu dibutir ke tiga yaitu dengan skor 204 di pernyataan Karyawan menghasilkan pekerjaan berdasarkan standar mutu, adapun skor tertinggi diantara tiga butir tersebut adalah dibutir ke satu dengan skor 229 dengan pernyataan Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai standar perusahaan.

2. Kuantitas

Tabel 46
Pendapat Mengenai ”. Hasil Pekerjaan Lebih Baik Dibandingkan Sebelumnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	42
Setuju	4	27	108	45
Kurang Setuju	3	2	6	3
Tidak Setuju	2	6	12	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	251	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Hasil pekerjaan lebih baik dibandingkan sebelumnya, dengan jawaban setuju sebesar 45% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 42% dengan jawaban kurang setuju 3% dan tidak setuju 10%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai sudah melakukan pekerjaan dan kinerja sesuai standard dan jauh lebih baik dari sebelumnya.

Tabel 47
Pendapat Mengenai ” Kemampuan Dalam Mencapai Target Yang Telah Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	35
Setuju	4	33	132	55
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	5	10	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	250	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Kemampuan dalam mencapai target yang telah ditetapkan, dengan jawaban setuju sebesar 55% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 35% dengan jawaban kurang setuju 2% dan tidak setuju 8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai sudah melakukan pekerjaan dan sudah terleasisasi cukup baik.

Tabel 48
Pendapat Mengenai ” Saya Cenderung Menyelesaikan Pekerjaan Sebanyak-Banyaknya Daripada Terjadi Penumpukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	32
Setuju	4	25	100	41
Kurang Setuju	3	8	24	14
Tidak Setuju	2	6	12	10
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3
Jumlah		60	233	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan, dengan jawaban setuju sebesar 41% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 32% dengan jawaban kurang setuju 14% dan tidak setuju 10% sangat tidak setuju 3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaanya.

Dapat disimpulkan dari satu indikator dengan tiga butir pernyataan bahwa diantara tiga butir tersebut diantara terdapat pencapaian skor terendah yaitu dibutir ke tiga yaitu dengan skor 233 di pernyataan Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan , adapun skor tertinggi diantara tiga butir tersebut adalah dibutir ke satu dengan skor 251 dengan pernyataan Hasil pekerjaan lebih baik dibandingkan sebelumnya

3. Ketepatan Waktu

Tabel 49

Pendapat Mengenai ” Waktu Pengerjaan Tugas Selama Ini Lebih Cepat Dari Sebelumnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	40
Setuju	4	25	100	42
Kurang Setuju	3	8	24	13
Tidak Setuju	2	3	6	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	250	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya, dengan jawaban setuju sebesar 42% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 40% dengan jawaban kurang setuju 13% dan tidak setuju 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai lebih efisien waktu dan melakukannya lebih baik.

Tabel 50

Pendapat Mengenai ” Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	28
Setuju	4	32	128	53
Kurang Setuju	3	7	21	12
Tidak Setuju	2	4	8	7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	242	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Menyelesaikan pekerjaan tepat Waktu, dengan jawaban setuju sebesar 53% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 28% dengan jawaban kurang setuju 12% dan tidak setuju 7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai lebih efisien waktu dan melakukannya lebih baik.

Tabel 51

Pendapat Mengenai ” Saya Tidak Pernah Meninggalkan Pekerjaan Sebelum Waktu Kerja Selesai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	18
Setuju	4	35	140	58
Kurang Setuju	3	8	24	13
Tidak Setuju	2	5	10	8
Sangat Tidak Setuju	1	2	4	3
Jumlah		60	224	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum waktu kerja selesai , dengan jawaban setuju sebesar 58% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 18% dengan jawaban kurang setuju 13% dan tidak setuju 8% sangat tidak setuju 3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai lebih bertanggung jawab apa yang sudah jadi pekerjaanya.

Dapat disimpulkan dari satu indikator dengan tiga butir pernyataan bahwa diantara tiga butir tersebut diantara terdapat pencapaian skor terendah yaitu dibutir ke tiga yaitu dengan skor 224 di pernyataan Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum waktu kerja selesai, adapun skor tertinggi diantara tiga butir tersebut adalah dibutir ke satu dengan skor 250 dengan pernyataan Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya

4. Efektivitas

Tabel 52

Pendapat Mengenai ” Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik dan Benar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	15
Setuju	4	33	132	55
Kurang Setuju	3	11	33	18
Tidak Setuju	2	6	12	10
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2
Jumlah		60	223	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Menyelesaikan pekerjaan dengan Baik dan benar, dengan jawaban setuju sebesar 55% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 15% dengan jawaban kurang setuju 18% dan tidak setuju 10% sangat tidak setuju 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai lebih bertanggung jawab apa yang sudah jadi pekerjaanya.

Tabel 53

Pendapat Mengenai ” Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	25
Setuju	4	32	128	54
Kurang Setuju	3	8	24	13
Tidak Setuju	2	5	10	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	237	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Menyelesaikan pekerjaan dengan Baik dan benar, dengan jawaban setuju sebesar 54% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 25% dengan jawaban kurang setuju 13% dan tidak setuju 8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai lebih bertanggung jawab apa yang sudah jadi pekerjaanya.

Tabel 54
Pendapat Mengenai ” Memanfaatkan Sarana Prasana”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	10
Setuju	4	25	100	42
Kurang Setuju	3	18	54	30
Tidak Setuju	2	10	20	16
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2
Jumlah		60	205	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Memanfaatkan sarana prasana, dengan jawaban setuju sebesar 42% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 25% dengan jawaban kurang setuju 10% dan tidak setuju 16% sangat tidak setuju 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai tidak menyalahgunakan fasilitas yang ada.

Dapat disimpulkan dari satu indikator dengan tiga butir pernyataan bahwa diantara tiga butir tersebut diantara terdapat pencapaian skor terendah yaitu dibutir ke tiga yaitu dengan skor 205 di pernyataan Memanfaatkan sarana prasana , adapun skor tertinggi diantara tiga butir tersebut adalah dibutir ke dua dengan skor 237 dengan pernyataan Melakukan pekerjaan sesuai Dengan prosedur perusahaan.

5. Kemandirian

Tabel 55

Pendapat Mengenai ” Menjalankan Pekerjaan Tanpa Bantuan Orang Lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	28	112	47
Kurang Setuju	3	25	75	42
Tidak Setuju	2	6	12	10
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2
Jumlah		60	200	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Menjalankan pekerjaan tanpa bantuan orang lain, dengan jawaban setuju sebesar 47% dan dengan jawaban dengan jawaban kurang setuju 42% dan tidak setuju 10% sangat tidak setuju 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai pasti membutuhkan bantuan orang lain di setiap divisi.

Tabel 56

Pendapat Mengenai ” Terbiasa Sendiri Dalam Menyikapi Masalah Kantor”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	7
Setuju	4	26	104	43
Kurang Setuju	3	20	60	34
Tidak Setuju	2	8	16	13
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3
Jumlah		60	200	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Terbiasa sendiri dalam menyikapi masalah kantor, dengan jawaban setuju sebesar 43% sangat setuju 7% dan dengan jawaban dengan jawaban kurang setuju 34% dan tidak setuju 13% sangat tidak setuju 3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai pasti mempunyai masalah lalu atasan yang akan membantu menyelesaikanya.

Tabel 57

Pendapat Mengenai ” Berusaha Semaksimaln Mungkin Dalam Melakukan Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	10
Setuju	4	30	120	50
Kurang Setuju	3	16	48	27
Tidak Setuju	2	8	16	13
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	214	100

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Berusaha semaksimaln mungkin dalam melakukan pekerjaan, dengan jawaban setuju sebesar 50%

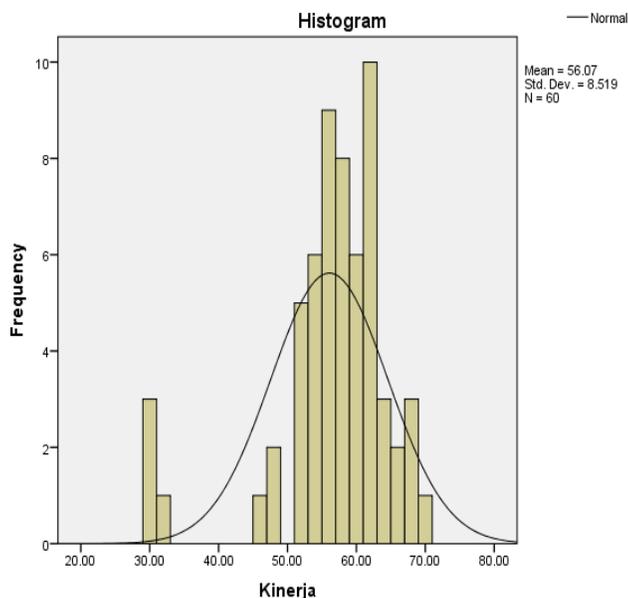
sangat setuju 10% dan dengan jawaban dengan jawaban kurang setuju 27% dan tidak setuju 13%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai pasti mempunyai rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Dapat disimpulkan dari satu indikator dengan tiga butir pernyataan bahwa diantara tiga butir tersebut diantara terdapat pencapaian skor terendah yaitu dibutir ke satu dan dua yaitu dengan skor 200 di pernyataan menjalankan pekerjaan tanpa bantuan orang lain, dan pernyataan ke dua Terbiasa sendiri dalam menyikapi masalah kantor adapun skor tertinggi diantara tiga butir tersebut adalah dibutir ke tiga dengan skor 214 dengan pernyataan Berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan

Dapat disimpulkan dari beberapa indikator kinerja dengan 15 butir pernyataan kinerja pegawai menunjukkan skortotal tertinggi sebesar 229 terdapat pada pernyataan Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai standar perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai berusaha menajalankan dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu yang sudah terleisisasi oleh pemimpin.

Tabel 58
Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

Statistics		
Kinerja Pegawai		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		56.0667
Std. Error of Mean		1.09979
Median		57.0000
Mode		55.00 ^a
Std. Deviation		8.51891
Variance		72.572
Range		39.00
Minimum		30.00
Maximum		69.00
Sum		3364.00



Sumber: Data Output SPSS 20

Gambar 8 Paradigma

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja pegawai berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 56,066 dengan total skor 3364. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada bagian (Tanaman dan Obat) 7/8 Direktorat Jenderal Hortikultura. maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik} = \frac{1(15)+5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 56,06 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $56,06 > 45$. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dikatakan relatif baik.

2. Untuk Mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai yang ada pada Sub Bagian Direktorat Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura

Kinerja pegawai yang ada pada Sub bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura menurut pengukuran melalui kuesioner yang telah disebarkan menunjukkan total skor rata-rata empirik sebesar 56,06 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata teoritis dengan nilai $56,06 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja pegawai (Y) dapat dikatakan relatif baik.

Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada yang ada pada Sub bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura

Tabel 59
Tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai pada Sub bagian aman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura

No	Indikator	Total Skor
1	Kualitas	220,3
2	Kuantitas	244,6
3	Ketepatan waktu	272
4	Efektifitas	221,6
5	Kemandirian	204,6

Dari kelima indikator kinerja pegawai di atas dapat disimpulkan bahwa skor total tertinggi terdapat pada indikator kuantitas dengan total skor 244,6. Dan skor total terendah terdapat pada indikator kemandirian dengan total skor 204,6. Jadi dapat diartikan bahwa kinerja pegawai yang diperoleh pegawai cukup baik.

- Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Sub bagian Direktorat Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan secara signifikansi dengan kinerja pegawai dimana pada tabel 59 dapat diketahui korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai didapat nilai sebesar 0,226. Nilai koefisien determinasi (KD) menunjukkan presentase 9,98% dimana hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja dengan pegawai didapat nilai sebesar 5,10% sedangkan sisanya sebesar 92,05% dipengaruhi. Oleh faktor lain diluar lingkungan kerja. Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 1,7668 dan t_{tabel} sebesar 1,66827 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,7668 > 1,66827$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan lingkungan kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) pada Sub bagian Direktorat Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura.

4.2.3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia

- Analisis Koefisien Korelasi

Dalam analisis ini penulis menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* untuk mengetahui keeratan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura (Sub bagian Direktorat Tanaman dan Obat).

Tabel 60
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.226*
	Sig. (1-tailed)		.041
	N	60	60
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.226*	1
	Sig. (1-tailed)	.041	
	N	60	60

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

Sumber: Hasil

Output SPSS 20

Berdasarkan tabel tersebut menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dapat diketahui sebesar 0,226 dengan nilai signifikan 0,01. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura (Sub bagian Tanaman dan Obat) berada pada interval rendah.

Tabel 61
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000		Sangat Kuat
0,60 – 0,799		Kuat
0,40 – 0,599		Cukup Kuat
0,20 – 0,399	0,226	Lemah
0,00 – 0,199		Sangat Lemah

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura pada Sub bagian Tanaman dan Obat memiliki hubungan yang lemah dengan kinerja pegawai.

2. Analisis Koefisien Determinasi

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

$$KD = 0,226^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,051076 \times 100\%$$

$$KD = 5,1076 \sim 5,10\%$$

Setelah dilakukan perhitungan nilai koefisien determinasi maka diperoleh nilai x sebesar 5,10%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 5,10% dan selebihnya 92,05% disebabkan oleh faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi (Uji t)

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t, dengan rumus:

a. Mencari t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikansi 5% atau 0.05 dan derajat bebas (df) $n-2$ atau $60-2 = 58$. Hasil yang diperoleh adalah 1,66827

b. Mencari t_{hitung}

Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{\text{hitung}} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,226\sqrt{60-2}}{\sqrt{1-0,226^2}} \\ &= \frac{1,7211647219}{0,9741273017} \\ &= 1,76687864 \sim 1,7668 \end{aligned}$$

c. Kesimpulan

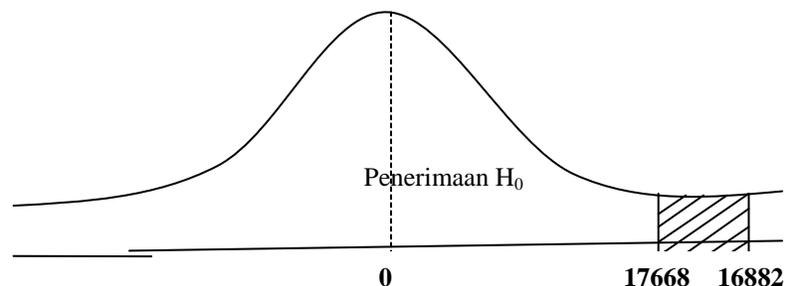
Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura pada Sub bagian Tanaman dan Obat Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($1,7668 > 1,66827$) maka H_a diterima H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Menentukan Hipotesis Statistik

Adapun dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0 : $\rho \leq 0$ Tidak terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

H_a : $\rho > 0$ Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.



Gambar 9
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Statistik

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh penulis mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia sebagai berikut :

1. Penelitian mengenai lingkungan kerja pegawai pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura berdasarkan hasil tanggapan dari responden menunjukkan nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik $98,60 > 81$. hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja cukup baik.
2. Penelitian mengenai kinerja pegawai pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik $56,06 > 45$. hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan cukup baik.
3. Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh $r = 0,226$ yang artinya, bahwa lingkungan kerja dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang rendah.

Hasil analisis koefisien determinasi kontribusi yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai 28,40% dan sisanya sebesar 71,60% dijelaskan oleh variabel lain selain dari lingkungan kerja.

Hasil uji hipotesis statistik menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,7668 > 1,66827$) yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan maka saran penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian dengan variable lingkungan kerja (X) terdapat kelemahan pada indikator “Fasilitas” dengan pernyataan “Jumlah unit komputer yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktifitas kerja”.
2. Pada indikator “Kemandirian” dengan pernyataan “menjalankan pekerjaan tanpa bantuan orang lain” hubungan antara pimpinan dan para pegawai dan lebih memberikan fasilitas agar memadai terhadap pegawai yang memiliki kinerja tinggi, langkah-langkah tersebut diharapkan dapat membuat pegawai merasa nyaman didalam organisasi dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

3. Keterkaitan adanya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, tertentu dengan penilaian kinerjanya perlu ditingkatkan lagi agar pegawai lebih semangat dalam bekerja karena adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyani, dalam Chaifatul (2006) : Lingkungan Kerja Pegawai, Jakarta: Indeks
- Bernadin, H.John and Russel (2010), *Human Resource Management*, New York: McGraw Hill
- Bohlander, George, and Snell, Scott, (2010), *Principles Of Human Resource Managemen, 15th ed, OH: South Westerm-Cengage Learning*, New York
- Budi W Soetjipto (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja*, Yogyakarta: Amara
- Budi W. soetjipito (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja*, Yogyakarta: Amara
- Danang Sunyoto (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama
- Danang Sunyoto (2012), *Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusa*, Jakarta: PT
- Efendy Marihot Tua (2005), *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pt Grasindo
- Eko Suparno (2015), *Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Indeks
- Flippo B Edwin, dalam Ambar dan Rosidah (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama
- Kasmir (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktrik)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Khaerul Umam (2010), *Operasional Kinerja Pegawai*, Jakarta: Indeks Book
- Malayu S.P Hasibuan (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Malayu S.P Hasibuan (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Wirawan (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Pernada Media Group
- Mangkunegara A.P (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara A.P (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara A.P (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara A.P (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Mangkunegara A.P (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdak
- Nitisemito (2001), *Lingkungan Kerja SDM*, Jakarta: Indeks Books.
- R Wayne Mondy (2008), *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Indeks
- Rachmawati Ike (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi: Yogyakarta Gelora Aksara Pratama
- Robbins (2006), *Perilaku Organisasi, Kinerja Pegawai*, Edisi 10, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins (2006), *Perilaku Organisasi, Kinerja Pegawai*, Edisi 10, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sadarmayanti (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai*, Bandung: PT Refrika Aditama
- Sadarmayanti (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai*, Bandung PT Refrika Aditama
- Sadarmayanti (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*, Bandung: PT Refrika Aditama
- Sadarmayanti (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*, Bandung: PT Refrika Aditama
- Sadarmayanti (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*, Bandung: PT Refrika Aditama
- Sadarmayanti (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*, Bandung: PT Refrika Aditama
- Sadarmayanti (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Bandung: PT Refrika Aditama*
- Sadarmayanti (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Bandung: PT Refrika Aditama*.
- Sadarmayanti (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*, Bandung: PT Refrika Aditama
- Siagian, Sondang (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi aksara

- Siagian, Sondang (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi aksara
- Simamora, Henry (2007), *Perilaku Organisasi dan Kinerja Pegawai*, Jakarta: Indeks
- Siti Al Fajar (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Sutrisno (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Swanepoel Ben (2008), *Management Human Resource*, New York: McGraw Hill
- Syafarudin (2010), *Kinerja Para Pegawai*, Jakarta: Indeks Book
- Veithzal Rivai (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Cetakan Pertama
- Wursanto, Ignasius (2009), *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Lingkungan Kerja Pegawai*, Edisidua, Yogyakarta: Andi Remaja Rosdak
- Wursanto, Ignasius (2009), *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Lingkungan Kerja Pegawai*, Edisidua, Yogyakarta: Andi Remaja Rosdak
- Mega Sukma Manggarsari, 2015. Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai (Study Pada PT Patrinska Gempol-Pandaan, Pasuruan), Skripsi, Surabaya, Universitas Narotama.
- Mukhtar Purnama. 2018. Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai (Study Pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post).
- Jajang Aditya. 2014. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada PT Bukti Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Kaser. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 2 No. 4

LAMPIRAN



**KEMENTERIAN PERTANIAN
DIREKTORAT JENDERAL HORTIKULTURA**

JALAN AUP NOMOR 3 PASAR MINGGU, JAKARTA SELATAN 12520
TELEPON (021) 7806881/7806775 FAXIMILE (021) 78844037/7805880
Homepage: <http://hortikultura.deptan.go.id>
E-mail: ditjen_horti@deptan.go.id

**SURAT KETERANGAN
NOMOR/...../...../.....**

Yang bertandatangan di bawah ini,

nama : Masri, S.Sos
NIP : 196508131998031002
jabatan : Fungsional Arsiparis Ahli Muda

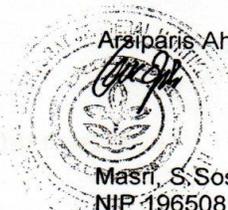
dengan ini menerangkan bahwa

nama : Lestari
NIM : 021114095
Universitas : Pakuan Bogor (Unpak)
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah melakukan penelitian bidang Sumber Daya Manusia Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia tanggal 16 Agustus 2017 s.d 16 September 2017. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, jika terdapat kekeliruan didalamnya akan ditinjau kembali.

Jakarta,

Arsiparis Ahli Muda,



Masri, S.Sos
NIP 196508131998031002

KUESIONER PENELITIAN

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X)

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA**

Pengantar

Pertama-tama saya mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada para pegawai seluruh instansi di Direktorat Jenderal Kementerian Pertanian Republik Indonesia yang telah memberikan ijin dan kesediaan karyawan untuk bersedia membantu mengisi kuesioner ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Untuk itu saya mohon untuk memberikan pilihan jawaban yang sejujurnya sehingga penelitian ini dapat bermanfaat sesuai dengan tujuan penelitian ini.

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Jawablah pernyataan 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 menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang berarti :
 Angka 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
 Angka 2 : Tidak Setuju (TS)
 Angka 3 : Ragu-Ragu (R)
 Angka 4 : Setuju (S)
 Angka 5 : Sangat Setuju (SS)
6. Terima kasih atas partisipasi anda

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

.....

Usia : () 18-23 () 24-29 Tahun () >30 Tahun

Jenis Kelamin : () Pria () Wanita

Pendidikan Terakhir : () SMP/Sederajat () SMA/Sederajat () D3

LINGKUNGAN KERJA

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KR	S	SS
		1	2	3	4	5
	Fisik					
	Pencahayaan di Ruang Kerja					
1	Penerangan yang ada tidak menyilaukan (sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.					
2	Saya merasakan penerangan yang cukup diperusahaan.					
3	Cahaya yang terdapat di ruang kerja kurang jelas sehingga memperbanyak tingakat kesalahan.					
	Sirkulasi udara di Ruang Kerja					
4	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat pegawai bekerja.					
5	Ventilasi diruang kerja pegawai berfungsi dengan baik.					
6	Temperature udara di tempat kerja tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas.					
	Kebisingan					
7	Kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak dikehendaki yang dapat mengganggu ketenangan bekerja					
8	Pekerjaan membutuhkan konsentrasasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksana pekerjaan dapat berjalan baik					
9	Tidak ada suara yang mengganggu di dalam					

	ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja					
Penggunaan Warna Ruangan Kerja						
10	Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kelancaran kerja					
11	menyebabkan pekerjaan menjadi lambat dan banyak mengalami kesalahan					
12	Desain ruangan kerja memberikan rasa privasi dalam melakukan aktivitas kerja					
Kelembaban Udara						
13	Pemakaian AC sudah memadai					
14	Sirkulasi udara hanya sedikit berbanding dengan besarnya ruangan					
15	Suhu diruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja					
Fasilitas						
16	Suatu peenujang untuk karyawan dalam bekerja					
17	Jumlah unit komputer yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
18	Akses terhadap internet perlu di tingkatkan agar tidak mengganggu rekan kerja yang sedang melakukan aktivitas kerja					
Non Fisik						
Hubungan yang Harmonis						

19	Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas dilingkungan perusahaan					
20	Hubungan antara sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kerja					
Kesempatan untuk Maju						
21	Banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier					
22	Kebijakan yang dijalankan oleh pimpinan cukup adil bagi saya					
23	Hasil kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan pada pegawai					
Keamanan Dalam Pekerjaan						
24	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih					
25	Tempat kerja melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan saya					
26	Tempat kerja memberikan metode/petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan saya					

KUESIONER PENELITIAN

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA**

Pengantar

Pertama-tama saya mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada para pegawai seluruh instansi di Direktorat Jenderal Kementerian Pertanian Republik Indonesia yang telah memberikan ijin dan kesediaan karyawan untuk bersedia membantu mengisi kuesioner ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Untuk itu saya mohon untuk memberikan pilihan jawaban yang sejujurnya sehingga penelitian ini dapat bermanfaat sesuai dengan tujuan penelitian ini.

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Jawablah pernyataan 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 menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang berarti :
 Angka 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
 Angka 2 : Tidak Setuju (TS)
 Angka 3 : Kurang Setuju (KR)
 Angka 4 : Setuju (S)
 Angka 5 : Sangat Setuju (SS)
6. Terima kasih atas partisipasi anda

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

.....

Usia : () 18-23 () 24-29 Tahun () >30 Tahun

Jenis Kelamin : () Pria () Wanita

Pendidikan Terakhir : () SMP/Sederajat () SMA/Sederajat () D3

KINERJA PEGAWAI

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KR	S	SS
		1	2	3	4	5
Kualitas						
1	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai standar perusahaan					
2	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik					
3	Karyawan menghasilkan pekerjaan berdasarkan standar mutu					
Kuantitas						
4	Hasil pekerjaan lebih baik dibandingkan sebelumnya					
5	Kemampuan dalam mencapai target yang telah ditetapkan					
6	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan					
Ketepatan Waktu						

7	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya					
8	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
9	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum waktu kerja selesai					
Efektivitas						
10	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar					
11	Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan					
12	Memfaatkan sarana prasana yang telah disediakan perusahaan					
Kemandirian						
13	Menjalankan pekerjaan tanpa bantuan orang lain					
14	Terbiasa sendiri dalam menyikapi masalah kant					
15	Berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan					

Indikator	No. Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Fisik	1	0,573	0,361	Valid
	2	0,435	0,361	Valid
Pencahaya-an di Ruang kerja	3	0,531	0,361	Valid
	4	0,768	0,361	Valid
Sirkulasi Udara di Ruang Kerja	5	0,659	0,361	Valid
	6	0,690	0,361	Valid
	7	0,688	0,361	Valid
Kebisingan	8	0,680	0,361	Valid
	9	0,658	0,361	Valid
	10	0,466	0,361	Valid
Penggunaan Warna Ruangan Kerja	11	0,629	0,361	Valid
	12	0,698	0,361	Valid
	13	0,505	0,361	Valid
Kelembaban Udara	14	0,497	0,361	Valid
	15	0,693	0,361	Valid
	16	0,430	0,361	Valid
Fasilitas	17	0,577	0,361	Valid
	18	0,768	0,361	Valid

Non Fisik	19	0,605	0,361	Valid
Hubungan yang harmonis	20	0,427	0,361	Valid
	21	0,292	0,361	Tidak Valid
Kesempatan untuk majun	22	0,760	0,361	Valid
	23	0,385	0,361	valid
	24	0,565	0,361	Valid
Keamanan dalam pekerjaan	25	0,749	0,361	valid
	26	0,382	0,361	Valid
	27	0,382	0,361	Valid

Hasil Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	No. Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Kualitas	1	0,569	0,361	Valid
	2	0,657	0,361	Valid
	3	0,441	0,361	Valid
Kuantitas	4	0,609	0,361	Valid
	5	0,637	0,361	Valid
	6	0,507	0,361	Valid
Ketepatan waktu	7	0,634	0,361	Valid
	8	0,693	0,361	Valid
	9	0,635	0,361	Valid
Efektivitas	10	0,647	0,361	Valid
	11	0,587	0,361	Valid
	12	0,371	0,361	Valid
Kemandirian	13	0,632	0,361	Valid
	14	0,531	0,361	Valid
	15	0,533	0,361	Valid

1. Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.940	.941	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	98.5167	163.949	.528	.	.937
VAR00002	98.5833	163.230	.463	.	.938
VAR00003	98.5167	166.017	.512	.	.937
VAR00004	98.5833	159.637	.766	.	.934
VAR00005	98.4167	162.213	.645	.	.935
VAR00006	98.6833	160.661	.686	.	.935
VAR00007	98.5000	161.407	.674	.	.935
VAR00008	98.4833	159.678	.670	.	.935
VAR00009	98.5500	160.421	.648	.	.935

VAR0001 0	98.2667	167.995	.462	.	.937
VAR0001 1	98.4833	161.068	.618	.	.935
VAR0001 2	98.5333	158.490	.695	.	.934
VAR0001 3	98.3833	165.698	.482	.	.937
VAR0001 4	98.7000	163.705	.506	.	.937
VAR0001 5	98.4833	160.559	.683	.	.935
VAR0001 6	99.0833	164.383	.458	.	.937
VAR0001 7	99.0167	159.474	.595	.	.936
VAR0001 8	98.5667	156.589	.777	.	.933
VAR0001 9	98.6000	161.193	.598	.	.936
VAR0002 0	98.0000	168.373	.424	.	.938
VAR0002 1	98.6000	166.820	.292	.	.940
VAR0002 2	98.7500	160.903	.767	.	.934
VAR0002 3	98.2667	157.690	.741	.	.934
VAR0002 4	97.7833	168.410	.391	.	.938
VAR0002 5	98.6167	159.054	.561	.	.937
VAR0002 6	98.2167	157.461	.728	.	.934
VAR0002 7	98.6167	163.901	.418	.	.938

2. Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

	N	%
Valid	60	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.898	.900	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	52.2333	64.555	.569	.609	.891
VAR00002	52.2833	62.173	.657	.674	.888
VAR00003	52.7000	65.332	.441	.482	.896
VAR00004	51.9000	63.007	.609	.642	.890
VAR00005	51.8833	63.427	.637	.616	.889
VAR00006	52.1667	62.684	.507	.631	.895
VAR00007	52.0333	62.507	.634	.607	.889
VAR00008	52.0500	62.726	.693	.633	.887
VAR00009	52.3000	62.214	.635	.642	.889
VAR00010	52.3667	62.677	.647	.649	.888
VAR00011	52.2167	63.766	.587	.578	.891
VAR00012	52.6500	65.994	.371	.415	.899
VAR00013	52.7500	64.428	.632	.802	.890
VAR00014	52.8333	64.785	.531	.785	.893
VAR00015	52.5667	64.928	.533	.661	.893

HASIL KUSIONER LINGKUNGAN KERJA

n	Pencahayaan diruang kerja			Sirkulasi udara			Kebisingan			Penggunaan warna			Kelenjoran udara			Fasilitas		Beban yang harmonis					Kesempatan Untuk Meningkatkan Keamanan dalam Pekerjaan					Total
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27	
1	2	4	3	2	5	2	3	3	4	4	5	2	5	4	4	2	2	4	5	4		4	4	5	3	5	4	94
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4		4	4	4	2	4	4	98
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	100
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4		4	3	4	4	3	4	99
5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4		4	5	5	5	5	4	108
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4		4	4	3	4	4	4	100
7	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4		3	4	4	3	4	4	91
8	2	2	3	2	2	2	2	1	2	4	2	2	3	2	2	2	1	2	3	4		2	1	5	2	1	3	59
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4		3	3	4	3	3	4	96
10	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4		3	3	4	3	3	4	88
11	3	3	3	2	4	2	4	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4		2	3	4	3	3	2	69
12	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4		3	4	4	3	4	3	92
13	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	5		3	4	4	2	4	2	85
14	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	3	3	3	4	5		4	4	5	4	4	4	105
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	5	4	4	4	105
16	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4		3	4	4	3	4	3	91
17	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5		5	5	5	4	5	5	116
18	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4		3	3	4	3	3	4	88
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4		5	4	5	5	4	2	110
20	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5		4	4	5	4	4	4	109
21	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5		4	5	5	5	5	4	119
22	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	4	4	3	4	3	85
23	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5		4	5	5	4	5	4	106
24	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	4	5		3	5	5	5	5	5	105
25	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	1	4	5	5		3	5	5	5	5	1	109
26	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5		4	4	5	5	4	4	101
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5		4	5	5	2	5	5	110
28	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4		4	5	5	4	5	5	116
29	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4		3	4	4	4	4	4	99
30	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4		4	5	5	5	5	3	99
31	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4		3	4	5	5	4	4	101
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4		4	4	5	4	4	4	105
33	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5		4	4	5	5	5	4	117
34	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4		4	4	4	2	4	3	94
35	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5		4	4	5	4	4	4	109
36	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5		4	5	5	5	5	4	120
37	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	4	4	3	4	3	85
38	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5		4	5	5	4	5	4	106
39	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	4	5		3	5	5	5	5	5	105
40	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	1	4	5	5		3	5	5	5	5	1	109
41	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5		4	4	5	5	4	4	100
42	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5		4	5	5	2	5	5	110
43	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4		4	5	5	4	5	5	116
44	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4		3	4	4	4	4	4	99
45	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4		4	5	5	5	5	3	99
46	2	4	3	2	5	2	3	3	4	4	5	2	5	4	4	2	2	4	5	4		4	4	5	3	5	4	94
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4		4	4	4	2	4	4	98
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	100
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4		4	3	4	4	3	4	99
50	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4		4	5	5	5	5	4	108
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4		4	4	3	4	4	4	100
52	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4		3	4	4	3	4	4	91
53	2	2	3	2	2	2	2	1	2	4	2	2	3	2	2	2	1	2	3	4		2	1	5	2	1	3	59
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2		3	3	4	3	3	4	96
55	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4		3	3	4	3	3	4	88
56	3	3	3	2	4	2	4	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4		2	3	4	3	3	2	69
57	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4		3	4	4	3	4	3	92
58	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	5		3	4	4	2	4	2	85
59	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	3	3	3	4	5		4	4	5	4	4	4	105
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	5	4	4	4	105
TOTAL	227	223	227	223	233	217	228	229	225	242	229	226	235	216	229	193	197	224	222	258	0	213	242	271	221	245	221	5916

HASIL KUSIONER KINERJA PEGAWAI

n	Kualitas			Kuantitas			Ketepatan waktu			Efektifitas			Kemandirian			skor
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	Total
1	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	4	4	4	2	4	60
2	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	2	60
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	56
4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	59
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	55
6	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	58
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
8	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	69
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
10	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	3	65
11	3	3	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	57
12	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
13	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	5	4	4	3	4	55
14	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	68
15	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	57
16	5	1	5	5	5	1	5	4	1	3	5	4	3	1	5	53
17	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	3	3	65
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
19	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62
20	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	55
21	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	62
22	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	64
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	53
25	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	57
26	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	4	4	4	67
27	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	55
28	3	4	4	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	58
29	4	5	4	2	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	63

30	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	59
31	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	61
32	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	56
33	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	67
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	32
35	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	61
36	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	62
37	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	52
38	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	60
39	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	63
40	5	5	3	4	4	1	5	5	1	1	5	4	3	1	5	52
41	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	57
42	5	4	2	5	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	4	62
43	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	54
44	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
45	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	57
46	4	3	2	5	5	3	5	5	4	4	2	4	3	2	4	55
47	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	56
48	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	55
49	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	52
50	3	4	1	3	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	52
51	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	54
52	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	54
53	5	1	3	5	4	3	4	4	4	3	4	1	1	2	2	46
54	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	53
55	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	52
56	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	47
57	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	47
58	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	57
59	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	3	3	4	4	62
60	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	61
TOTAL	230	227	202	250	251	234	242	241	226	222	231	205	199	194	210	3364