



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA  
PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA KOTA BOGOR**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh :**

**Nisrina Alilah**

**021119234**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PAKUAN**

**BOGOR**

**JUNI 2023**



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA  
PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA KOTA BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Mengetahui,

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



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

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA  
PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA KOTA BOGOR**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari : Selasa, 27 Juni 2023

Nisrina Alilah  
021119234

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
( Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM, CA )

Ketua Komisi Pembimbing  
(Towaf Totok Irawan, SE.,ME)

Anggota Komisi Pembimbing  
(Dr. Dewi Taurusyanti, SE., MM.)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nisrina Alilah

NPM : 021119234

Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor

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

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

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

**Bogor, Juni 2023**



**Nisrina Alilah  
021119234**

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023**

**Hak Cipta dilindungi Undang-undang Hak Cipta No.28 Tahun 2014**

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

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

## ABSTRAK

NISRINA ALILAH. 021119234. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor. Dibawah bimbingan : Towaf Totok Irawan dan Dewi Taurusyanti, 2023.

Lingkungan kerja dinilai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Suatu lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman pada pegawainya, dengan rasa nyaman dan senang akan mempengaruhi seseorang untuk lebih giat, tekun dan bersemangat dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor. (2) Untuk mengetahui kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor. (3) Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor.

Penelitian yang digunakan adalah Deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *explanatory survei*. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang disebar kepada 31 responden dengan perhitungan skala likert.

Hasil analisis Rank Spearman didapatkan nilai  $r$  sebesar 0,195 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor berada pada kategori sangat rendah. Hasil analisis Koefisien Determinasi diperoleh nilai  $R$  Square = 3,8%, artinya variabel Lingkungan Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 3,8% sedangkan sisanya 96,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,071 < 1,69913$  artinya lingkungan kerja tidak berhubungan positif dengan kinerja pegawai, maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Menunjukkan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul **“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA KOTA BOGOR”** Adapun tujuan dari skripsi ini adalah dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis sadari tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Orang tua Saya yaitu Ahmad Jaelani dan Toeti Kurnianingsih yang senantiasa selalu memberikan doa kasih sayang dan dukungannya baik moril maupun materil sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, S.E., M.Si., CMA., CAPM. Selaku Wakil Dekan 1 Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
6. Bapak Towaf Totok Irawan, SE.,ME. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah mendidik dan memberikan arahan selama masa perkuliahan.
7. Ibu Dr. Dewi Taurusyanti, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing.
8. Bapak Chaerudin Manaf, SE.,MM. Selaku Dosen Wali.
9. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha beserta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
10. Bapak Drs. Herry Karnadi, M.Si . Selaku Kepala Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor yang telah memberikan izin magang dan penelitian ini.
11. Seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor yang banyak membantu penulis, telah menerima dan memperlakukan penulis dengan sangat baik, dan memberikan perhatiannya kepada penulis layaknya seperti bagian dari keluarga Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor.
12. Kedua adik tersayang, Najla Alilah dan Muhammad Ijlal untuk semangatnya kepada penulis.
13. Seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doa serta semangat kepada penulis selama ini.

14. Sahabat-sahabat Saya Muhamad Iqbal Fajriadi, Adinda Rindu Larasati, Emillia Zilfa Rani Utami, Noveria Lani Feramita, Khanza Nur Padma Arriya, Hanafitri Hanifah yang selalu menjadi pendengar yang baik, tak henti juga selalu memberi semangat dan motivasi kepada penulis selama mengerjakan penelitian ini.
15. Teman sekelas yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, semoga kesuksesan selalu menyertai kita semua, Aamiin.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah SWT dapat membalas semua kebaikan dan jasa-jasa yang telah mereka berikan. Semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi para pembaca.

Bogor, Juni 2023

Nisrina Alilah



## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN &amp; PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN</b> ....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA</b> i	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>PRAKATA</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	8
1.2.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1 Maksud Penelitian .....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	9
1.4.2 Kegunaan Akademis.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Perananan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.2 Lingkungan Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
2.2.1 Indikator Lingkungan Kerja .....	16
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	17

2.3 Kinerja Pegawai .....	19
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	19
2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai.....	20
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	23
2.4 Penelitian Sebelumnya.....	25
2.5 Kerangka Pemikiran.....	29
2.6 Hipotesis Penelitian.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	32
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	32
3.2.1 Objek Penelitian .....	32
3.2.2 Unit Analisis.....	32
3.2.3 Lokasi Penelitian .....	32
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	32
3.3.1 Jenis Data Penelitian .....	32
3.3.2 Sumber Data Penelitian .....	32
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	33
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	35
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	35
3.6.1 Data Primer.....	35
3.6.2 Data Sekunder .....	36
3.7 Uji Kualitas Data.....	36
3.7.1 Uji Validitas .....	36
3.7.2 Uji Realibilitas.....	37
3.8 Metode Pengolahan Data / Analisis Data.....	37
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	37
3.8.2 Analisis Kuantitatif.....	38
3.8.3 Uji Asumsi Klasik .....	38
3.8.4 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	39
3.8.5 Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) .....	40
3.8.6 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>42</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	42
4.1.1 Profil Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor .....	42
4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor .....	42

4.1.3 Profil Responden .....	45
4.2 Analisis Data .....	48
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	48
4.2.2 Uji Asumsi Klasik .....	52
4.2.3 Lingkungan Kerja di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor .....	54
4.2.4 Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor .....	74
4.2.5 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor.....	94
4.3 Pembahasan.....	96
4.3.1 Lingkungan Kerja Pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor.....	96
4.3.2 Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor .....	97
4.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai .....	97
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	97
5.1 Simpulan .....	97
5.2 Saran.....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	99
<b>LAMPIRAN</b> .....	103

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Pegawai/Sub Bagian di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor .....	3
Tabel 1. 2 Data Jabatan Karir Pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor.....	3
Tabel 1. 3 Unsur – unsur Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor .....	4
Tabel 1. 4 Standar Nilai Kinerja Pegawai.....	4
Tabel 1. 5 Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor Tahun 2019 – 2021.....	4
Tabel 1. 6 Pra Menunjukkan Lingkungan Kerja Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor .	5
Tabel 1. 7 Hasil Observasi Lingkungan Kerja Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor ....	6
Tabel 1. 8 Inventori Peralatan Kerja di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor .....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya.....	25
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	33
Tabel 3. 2 Skala Likert Lingkungan Kerja.....	36
Tabel 3. 3 Skala Likert Kinerja Pegawai .....	36
Tabel 3. 4 Kriteria Uji Reliabilitas.....	37
Tabel 3. 5 Kriteria Penilaian Lingkungan Kerja .....	38
Tabel 3. 6 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	40
Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Usia .....	45
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	49
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai .....	50
Tabel 4. 6 Kriteria Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja .....	51
Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja .....	52
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas .....	53
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-1: .....	54
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-2: .....	55
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-3: .....	56
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-4: .....	57
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-5: .....	58
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-6: .....	59
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-7: .....	60
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-8: .....	61
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-9: .....	62
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-10: .....	63
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-11: .....	64
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-12 : .....	65
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-13: .....	66
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-14: .....	67
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-15: .....	68
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-16: .....	69
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-17: .....	70
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-18: .....	71
Tabel 4. 28 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	72

Tabel 4. 29 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja.....	73
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-1: .....	74
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-2: .....	75
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-3: .....	76
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-4: .....	77
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-5: .....	78
Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-6: .....	79
Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-7: .....	80
Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-8: .....	81
Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-9: .....	82
Tabel 4. 39 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-10: .....	83
Tabel 4. 40 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-11: .....	84
Tabel 4. 41 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-12: .....	85
Tabel 4. 42 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-13: .....	86
Tabel 4. 43 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-14: .....	87
Tabel 4. 44 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-15: .....	88
Tabel 4. 45 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-16: .....	89
Tabel 4. 46 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-17: .....	90
Tabel 4. 47 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-18: .....	91
Tabel 4. 48 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	92
Tabel 4. 49 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	93
Tabel 4. 50 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman .....	94
Tabel 4. 51 Interpretasi Koefisien Korelasi Rank Spearman .....	94

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian .....	31
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor .....	43
Gambar 4. 2 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia.....	46
Gambar 4. 3 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Gambar 4. 4 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	48
Gambar 4. 5 Grafik Scatterplot .....	53
Gambar 4. 6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	96

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Magang .....	104
Lampiran 2 Kuesioner.....	105
Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	108
Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai .....	109
Lampiran 5 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	110
Lampiran 6 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....	111
Lampiran 7 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	112
Lampiran 8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	113
Lampiran 9 Hasil Statistik Variabel Lingkungan Kerja.....	114
Lampiran 10 Hasil Statistik Variabel Kinerja Pegawai .....	115
Lampiran 11 Uji Asumsi Klasik .....	115
Lampiran 12 Hasil Analisis Rank Spearman .....	116
Lampiran 13 Rtabel.....	117
Lampiran 14 Ttabel.....	118





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi dan modernisasi saat ini, peranan Pemerintah dalam pembangunan di Negara Menunjukkan sangatlah besar, meliputi segala aspek kehidupan masyarakat baik dalam bidang infrastruktur maupun dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Pembangunan di Menunjukkan sangatlah ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, baik yang menjadi pimpinan, pelaksana, maupun pengelolaan dalam suatu organisasi di sektor yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Mengelola sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam setiap kegiatan organisasi perusahaan ataupun instansi. Artinya sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya dan harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan memberikan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitas.

Sebuah keberhasilan dari suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan sekelompok orang yang telah menyelesaikan kekuasaan dan juga tanggung jawabnya. Kemajuan yang akan terjadi pada perusahaan di tentukan dengan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang berkualitas tinggi akan didapat ketika unit-unit kegiatan dan dari kepemimpinan itu sendiri terlaksana dengan efektif dan efisien. Adapun yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana kinerja itu sendiri merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, keterampilan dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Karena pada hakikatnya setiap perusahaan/organisasi tentunya menginginkan kinerja yang bagus dan bermutu tinggi.

Afandi (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja yang tinggi menunjukkan kepuasan yang paling nyata dirasakan oleh seseorang yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Kepuasan biasanya terletak pada kinerja yang tinggi, bukan pada imbalan yang diterima seperti dalam bentuk upah dan gaji. Selain itu, diyakini pula bahwa kinerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik atau meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai yaitu memperhatikan faktor lingkungan kerja. Dengan memperhatikan hal tersebut pegawai akan merasa betah berada di lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Hal tersebut akan memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Perusahaan maupun instansi yang menyadari pentingnya memelihara semangat kerja para pegawai akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya dalam pelaksanaan kerjanya. Oleh karena itu, faktor lingkungan kerja dinilai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Suatu lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman pada pegawainya, dengan rasa nyaman dan senang akan mempengaruhi seseorang untuk lebih giat, tekun dan bersemangat dalam bekerja begitu juga sebaliknya bila keadaan lingkungan kerja buruk, maka mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

Bukhari dan Pasaribu (2019) mengatakan bahwa penyediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Kondisi lingkungan kerja di katakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan juga citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara namun kenyataan di lapangan berbicara lain. Masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang juga menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat. Untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal diperlukan kinerja yang baik dari pegawai organisasi itu sendiri.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat di lihat akibat dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan adanya dukungan dari lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja untuk bisa menjadi lebih maksimal dalam melaksanakan pekerjaan.

Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor adalah Perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bogor yang melaksanakan urusan Pemuda dan Olah Raga. Dinas dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan di bidang Kepemudaan dan Keolah Ragaan. Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, mengarahkan, membina, monitoring, mengevaluasi, dan melaporkan penyelenggaraan fungsi urusan pemerintahan daerah bidang Kepemudaan dan Keolah Ragaan. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Bogor Nomor 99 Tahun 2018 tentang Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Jabatan Struktural di lingkungan Dinas Pemuda dan Olah

Raga, bahwa tugas Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor yaitu membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Pemuda dan Olah Raga.

Tabel 1. 1 Data Pegawai/Sub Bagian di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor

Menunjukkan.	Kategori	Jumlah Pegawai
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretariat	15
3.	Bidang. Pemberdayaan dan Pengembangan Pemuda	9
4.	Bidang. Pembudayaan Olah Raga	14
5.	Bidang. Peningkatan Prestasi Olah Raga	9
	Jumlah	48

Sumber: Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor Tahun 2022

Pada tabel 1.1 diatas menunjukkan Data Pegawai/Sub Bagian di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor terdiri dari 1 Kepala Dinas, 15 Pegawai Bagian Sekretariat, 9 Pegawai Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Pemuda, 14 Pegawai Bidang Pembudayaan Olah Raga, 9 Pegawai Bidang Peningkatan Prestasi Olah Raga.

Tabel 1. 2 Data Jabatan Karir Pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor

Menunjukkan.	Jenis	Jumlah pegawai
1.	Struktural	6
2.	Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)	11
3.	Pelaksana	31
	Jumlah	48

Sumber: Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor Tahun 2022

Pada tabel 1.2 diatas menunjukkan data jabatan karir pegawai yang ada di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor terdiri dari 3 Jenis Jabatan yaitu Struktural sebanyak 6 pegawai, 11 pegawai Jabatan Fungsional Tertentu, 31 pegawai jabatan Pelaksana. Dengan jumlah total keseluruhan pegawai itu ada 48.

Pada penelitian ini struktural dan JFT tidak di masukan kedalam Data Penilaian Kinerja Pegawai, maka jumlah keseluruhan pegawai dikurangi dengan jumlah pegawai struktural dan JFT. Jumlah pegawai yang di ambil adalah 31 pegawai.

Pembenahan SDM aparatur negara sekarang ini dengan mengutamakan pada capaian kinerja PNS yang tertuang dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan penilaian terhadap perilaku kerja PNS. Tahun 2019 dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS maka dilakukan penyempurnaan manajemen kinerja di Dinas Pemuda dan Olah Raga sesuai dengan peraturan yang berlaku agar penilaian kinerja bisa berjalan sesuai dengan target.

Tabel 1. 3 Unsur – unsur Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor

Menunjukkan	Unsur- unsur	
	Sasaran kerja pegawai	Perilaku kerja
1.	Kuantitas	Orientasi pelayanan
2.	Kualitas	Integritas
3.	Waktu	Komitmen
4.	Biaya	Disiplin
5.	-	Kerjasama
6.	-	Kepemimpinan
	Bobot 60%	Bobot 40%

Sumber: Peraturan Pemerintah Menunjukkan. 30 Tahun 2019

Pada Tabel 1.3 menunjukkan unsur-unsur penilaian sasaran kerja (SKP) yang terdiri dari kuantitas, kualitas, waktu dan biaya penilaian SKP memiliki bobot sebesar 60%. Sedangkan unsur perilaku kerja terdiri dari orientasi, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan memiliki bobot sebesar 40%.

Tabel 1. 4 Standar Nilai Kinerja Pegawai

Menunjukkan.	Nilai (%)	Kategori
1.	110 – 120	Sangat Baik
2.	90 – 110	Baik
3.	70 – 90	Cukup
4.	50 – 70	Kurang
5.	< 50	Sangat Kurang

Sumber: Peraturan Pemerintah Menunjukkan. 30 Tahun 2019

Pada tabel 1.4 dapat dilihat bahwa Standar Nilai Kinerja Pegawai dengan nilai 110 – 120 termasuk kategori Sangat Baik, 90 – 110 termasuk kategori Baik, 70 – 90 termasuk kategori Cukup, 50 – 70 termasuk kategori Kurang, < 50 termasuk kategori Sangat Kurang.

Tabel 1. 5 Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor Tahun 2019 – 2021

Perilaku Kerja	2019		2020		2021	
	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) 88,19	Kategori	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) 87,97	Kategori	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) 84,78	Kategori
	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
Orientasi Pelayanan	85,81	Cukup	85,68	Cukup	85,70	Cukup
Integritas	85,84	Cukup	85,32	Cukup	81,55	Cukup
Komitmen	85,55	Cukup	85,34	Cukup	83,33	Cukup
Disiplin	85,74	Cukup	85,11	Cukup	85,34	Cukup
Kerjasama	85,90	Cukup	85,50	Cukup	81,75	Cukup

Jumlah	428,84		426,95		417,57	
Rata – rata	85,77	Cukup	85,39	Cukup	83,53	Cukup
Jumlah Pegawai	31		31		31	

Sumber: Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor Tahun 2022

Pada tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa hasil rata – rata nilai Sasaran Kinerja Pegawai yang ada pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor hasil nilai rata-rata sasaran kinerja pada tahun 2019 sudah cukup baik dengan nilai 88,19, pada tahun 2020 hasil nilai rata-rata sasaran kinerja mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 87,97, dan pada tahun 2021 hasil nilai rata-rata sasaran kinerja mengalami penurunan dengan nilai 84,78.

Baik atau buruknya kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja di perusahaan. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dalam mempengaruhi pekerjaan. Hasil pra survey lingkungan kerja di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor dijelaskan sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. 6 Pra Survey Menunjukkan Lingkungan Kerja Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor

Menunjukkan.	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban Ya	Jawaban Tidak
1.	Penerangan yang ada tidak menyilaukan.	25	21	4
2.	Temperatur udara di tempat kerja tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas	25	20	5
3.	Tata letak peralatan menunjang pekerjaan.	25	17	8
4.	Menyukai dekorasi di tempat kerja.	25	10	15
5.	Lingkungan kerja jauh dari kebisingan suara lintasan transportasi jalan.	25	4	21
6.	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.	25	23	2

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1.6 diatas merupakan hasil pra survey yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor masih belum cukup baik dengan yang diharapkan oleh para pegawainya.

Tabel 1. 7 Hasil Observasi Lingkungan Kerja Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor

Menunjukkan.	Faktor	Nilai	Keterangan
1.	Pencahayaan	Baik	Terdapat penerangan yang baik di dalam ruangan.
2.	Sirkulasi Ruang Kerja	Kurang Baik	Masih terdapat ventilasi udara yang kurang terbuka dalam ruangan.
3.	Tata Letak Ruangan	Kurang Baik	Masih terdapat penataan perlengkapan ditempat kerja yang belum tertata dengan rapi, dan berkas yang belum tepat penempatannya.
4.	Dekorasi	Kurang Baik	Warna cat sudah mulai kusam dan memudar.
5.	Kebisingan	Kurang Baik	Masih terdapat suara gemuruh dan suara lintasan transportasi jalan.
6.	Fasilitas	Kurang Baik	Kurang lengkapnya fasilitas yang tersedia, dan masih terdapat beberapa fasilitas dengan keadaannya yang kurang baik.

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1.7 di atas ada beberapa faktor lingkungan kerja yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Dari data di atas, masih ada beberapa faktor yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang masih kurang baik. Oleh karena itu lingkungan kerja belum sesuai dengan apa yang dibutuhkan pegawai. Hal tersebut dapat menghambat kinerja pegawai menjadi tidak optimal.

Selain itu, berdasarkan hasil observasi langsung, menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor masih belum memadai seperti Gedung perkantoran pada umumnya, karena masih bersatu dengan Gedung Koni Kota Bogor karena Gedung kantor sebelumnya juga masih bersatu dengan wisma atlet yang saat ini dipergunakan sebagai Rumah Sakit Lapangan, kemudian instalasi listrik yang masih belum memenuhi kapasitas kantor dan sering kali para pegawai mengeluhkan tentang jaringan internet yang kurang memenuhi kuota.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan instansi pemerintahan maupun tujuan individu pegawai itu sendiri, tidak terkecuali bagi Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor. Sebagai lembaga pemerintah Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor, dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sesuai fungsi dan tugasnya. Berdasarkan kondisi tersebut, maka untuk menghasilkan

suatu nilai kerja yang tinggi membutuhkan suatu kondisi kerja yang baik mencakup fasilitas kerja, disamping teknologi, dan peralatan kerja yang digunakan.

Tabel 1. 8 Inventori Peralatan Kerja di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor

Menunjukkan	Nama Barang	Jumlah Kondisi Saat ini		
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1.	Filing Cabinet Besi	15	1	3
2.	Lemari Besi/Metal	8	-	-
3.	Focusing Screen/Layar LCD Projector	1	-	-
4.	Alat Penghancur Kertas	1	-	3
5.	Brankas	1	-	-
6.	Rak Besi/Metal	24	-	-
7.	Mesin Ketik Elektronik	2	-	-
8.	Mesin Ketik Manual Standard (14-16 inci)	1	-	-
9.	Mesin Foto Copy dengan kertas Folio	-	-	1
10.	Infocus	1	-	-
11.	Mesin Absen (Time Recorder)	1	-	-
12.	Rak Kayu	1	-	-
13.	Kursi Putar	16	-	1
14.	Meja Rapat	2	-	-
15.	Meja Kerja	31	-	-
16.	Kursi Rapat	10	-	-
17.	Kursi Kerja	17	-	1
18.	AC Split	45	-	4
19.	Portable Air Conditioner (Pendingin Ruangan)	4	-	-
20.	Sofa	5	1	2
21.	Lemari Slang	19	3	25
22.	Lemari Buku untuk Pejabat Eselon	1	-	-
23.	P.C Unit	21	-	5
24.	Lap Top	2	-	-
25.	Printer (Peralatan Personal Komputer)	24	-	2
26.	Notebook	-	1	-

Sumber: Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.7 di atas dapat dilihat bahwa ada beberapa peralatan atau perlengkapan kantor Dinas Pemuda dan Olah Raga memiliki cukup banyak barang yang memiliki kondisi sudah rusak berat, kemudian terlihat bahwa masih ada beberapa barang yang masih sedikit sehingga kurang mencukupi kebutuhan kantor. Kondisi peralatan kantor yang sudah rusak menyebabkan lingkungan kerja menjadi

tidak kondusif dan pegawai menjadi kurang baik dalam bekerja yang bisa berdampak pada kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Secara keseluruhan terjadinya penurunan kinerja pegawai itu diduga diakibatkan dari kurang baiknya kondisi lingkungan kerja. Dari hasil wawancara penulis dengan beberapa pegawai, serta juga mendapatkan beberapa informasi mengenai masalah lingkungan kerja yang muncul di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor. Sesuai dengan pertimbangan bahwa keberhasilan dari sebuah kinerja dalam suatu organisasi sangat didukung dan dipengaruhi oleh pegawainya, maka dalam penelitian ini penulis memberikan perhatian terhadap lingkungan kerja. Dengan lingkungan kerja yang baik atau sesuai maka pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor** ”.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang penelitian diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Fasilitas yang diberikan masih kurang memadai.
2. Kondisi udara di ruang kerja yang masih belum berfungsi dengan baik.
3. Kondisi suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.
4. Masih terdapat penataan perlengkapan ditempat kerja yang belum tertata dengan rapi, dan berkas yang belum tepat penempatannya,serta warna cat sudah mulai kusam dan memudar.
5. Terjadi penurunan kinerja pegawai.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor?
2. Bagaimana kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor?
3. Bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi , dengan menguji hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai, serta untuk memperoleh kesimpulan guna memberikan saran perbaikan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor.



### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor.
3. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pengalaman mengenai Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor, agar dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan Lingkungan Kerja yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan harapan bisa mencapai tujuan yang maksimal.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Kegunaan akademis dari penelitian ini adalah sebagai kajian ilmu dan menambah referensi yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai yang ada di instansi tersebut.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi hal yang sangat penting yang ada di dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia atau Human Resources Manajemen adalah suatu bidang dalam manajemen yang memiliki fokus untuk mempelajari tentang hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Berikut ini merupakan pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2019), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Menurut Elbadiansyah (2019), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara dalam mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut R. Wayne Mondy (2012), *Human resources management is the attraction, selection, relation development, and utilization of human resources in order to achive both individual and organizational objectives.*

Menurut Rivai (2020), Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dari individu sumber daya manusia.

Menurut Dessler (2017), *Human Resources Management is the process of acquiring, training, appraising and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.*

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan sehingga tercapai tujuan (goal) bersama.

##### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018), fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan, dimana MSDM berfungsi merencanakan setiap kebutuhan tenaga kerja (employee).
  - b. Pengorganisasian, MSDM memiliki peran untuk mengorganisir semua tenaga kerja yang ada dalam instansi mereka.

- c. Pengarahan, fungsi mengarahkan keseluruhan dari 11 esam manusianya.
  - d. Pengendalian, mengendalikan semua pegawai yang ikut serta dalam menjalankan visi, misi organisasi.
2. Fungsi operasional
- a. Pengadaan SDM, proses yang dilalui mulai hiring(penarikan), seleksi, orientasi, dan penempatan.
  - b. Pengembangan, pendidikan dan latihan merupakan bentuk pemeliharaan employee, dimana mereka merupakan asset yang vital dalam suatu organisasi.
  - c. Kompensasi dan proteksi, bentuk kebijakan riil berupa pemberian upah, insentif, tunjangan, K3.
  - d. Pengintegrasian, mempertemukan antara dua kepentingan yang berbeda untuk bisa satu frekuensi dan tujuan, yakni antara kepentingan perusahaan dan pegawai.
  - e. Kedisiplinan, kebijakan pembentukan pegawai yang memiliki value salah satunya dengan upaya tersebut.

Menurut Mangkunegara (2015) fungsi manajemen sumber daya manusia terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari
  - a. Perencanaan sumber daya manusia:
  - b. Analisis jabatan
  - c. Penarikan pegawai
  - d. Penempatan kerja
  - e. Orientasi kerja
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
  - a. Pendidikan dan pelatihan (training & development)
  - b. Pengembangan (karier)
  - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup:
  - a. Balas jasa langsung mencakup:  
Gaji atau upah  
Insentive
  - b. Balas jasa tak langsung mencakup:  
Keuntungan (benefit)  
Pelayanan/kesejahteraan (service)
4. Integrasi mencakup:
  - a. Kebutuhan pegawai
  - b. Motivasi kerja
  - c. Kepuasan kerja
  - d. Disiplin kerja
  - e. Partisipasi kerja

5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
  - a. Komunikasi kerja
  - b. Kesehatan & keselamatan kerja
  - c. Penegndalian konflik kerja
  - d. Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja mencakup pemberhentian pegawai.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2014) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan  
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efesien agar sesuai dnegan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
2. Pengorganisasian  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organsiasi.
3. Pengarahan  
Pengarahan adalah kegiatan pengarahan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efesien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.
4. Pengendalian  
Pengedalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati perturan-perturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan  
Pengadaan adalah proses penasarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan  
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teroritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi  
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak (indirect), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.
8. Pengintegrasian  
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling mengunungkan.
9. Pemeliharaan  
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### 2.1.3 Perananan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia Menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas the right man the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan mendatang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan serikat sejenis.
7. Memonitor kemajuan Teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan Pendidikan, Latihan, dan penilaian prestasi pegawai.
9. Mengatur mutasi pegawai dengan baik vertical maupun horizontal
10. Mengatur pension pemberhentian, dan pesangonnya.

### 2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunarto (2018), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

1. Memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, memiliki motivasi tinggi dan dapat dipercaya bagi organisasi.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam organisasi yang diukur dari kontribusi, kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan operasional pekerjaan.
3. Mengembangkan sistem kerja yang baik secara prosedur dalam perekrutan dan seleksi calon pegawai. Prosedur perekrutan dan seleksi dilakukan secara teliti dengan sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja tiap pegawai. Hal tersebut juga ditunjang oleh pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi.

4. Memiliki komitmen tinggi akan pegawai dan menjadikan pegawai sebagai stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan berperan dalam pengembangan iklim kerjasama membentuk kepercayaan bersama.
5. Menciptakan lingkungan kerjasama tim yang fleksibel dan terus berkembang.
6. Menyeimbangkan dan menyelaraskan keperluan masing-masing stakeholder.
7. Menghargai elemen sumber daya manusia berdasarkan prestasi yang telah dicapai
8. Meningkatkan kesejahteraan para pegawai baik secara fisik maupun mental.
9. Menciptakan iklim yang harmonis dan produktif yang terbentuk antara manajemen dan pegawai.
10. Menyediakan kesempatan yang merata bagi seluruh elemen sumber daya manusia.
11. Melakukan pendekatan yang humanis dalam proses pengelolaan pegawai yang berlandaskan keadilan, perhatian, dan transparansi.
12. Mengelola tenaga kerja dan mempertimbangkan perbedaan kebutuhan dan keinginan individu dan kelompok yang difasilitasi dalam penyampaian aspirasi.

Menurut Sri Larasati (2018) didalam tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia dibedakan menjadi 4 tujuan, yaitu tujuan sosial, organisasional, fungsional, individual.

#### 1. Tujuan Sosial

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

#### 2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

#### 3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### 4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Adapun Tujuan Manusia Sumber Daya manusia menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
3. Mengatasi krisis situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antar pegawai dan manajemen organisasi.

5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh organisasi atau perusahaan, contohnya seperti kebersihan, penerangan, suhu udara dan hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi dimana para pegawai bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang, dan menghasilkan produktifitas tinggi (Sazly dan Permana, 2020). Berikut ini adalah pengertian Lingkungan Kerja, menurut para ahli:

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para pegawai sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut Effendy & Fitria (2019), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Menurut Muchtar (2016), *The work environment is the physical environment where employees work affecting the performance, security and quality of their working lives.*

Menurut Anam (2018), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling pegawai sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Menurut Kasmir (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut Riyanto (2017), *Environment is everything that is outside the company bid have an influence on the growth and development of the company.*

Menurut Afandi (2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang cukup dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekeliling pegawai yang bisa mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman . Lingkungan kerja juga mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

### **2.2.1 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut:

#### **1. Pencahayaan**

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi 16esam.

#### **2. Warna**

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

#### **3. Udara**

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

#### **4. Suara**

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Sedaramayanti (2018) menyatakan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur di tempat kerja
3. Kelembapan di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja.



Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. **Pencahayaan**  
Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.
- b. **Sirkulasi ruang kerja**  
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu 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.
- c. **Tata letak ruangan**  
Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.
- d. **Dekorasi**  
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
- e. **Kebisingan**  
Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.
- f. **Fasilitas**  
Fasilitas organisasi sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada diorganisasi. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

### **2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. **Faktor Lingkungan Fisik.**  
Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:
  - a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
  - b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
  - c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu

ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

- d. Tingkat visual priacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

## 2. Faktor Lingkungan Psikis.

Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- a. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
- b. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efesien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan pegawai, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masala status dan perbedaan antara individu.

Menurut Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa dalam garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik :

### 1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a. Kebersihan Pada setiap instansi atau perusahaan hendaknya selalu menjaga keberishan lingkungannya karena dapat menimbulkan rasa nyaman dan mempengaruhi terhadap kesehatan para pegawai nya. Hal tersebut dapat memotivasi pegawai dari rasa nyaman dalam bekerja.

- b. Penerangan Instansi atau perusahaan mengusahakan penerangan yang cukup. Apabila hal ini terpenuhi maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan lebih teliti.
- c. Pertukaran Udara Pertukaran udara sangat diperlukan bagi pegawai dengan pekerjaan yang lama di ruangan dan bila di dalam ruangan penuh dengan pegawai. Pertukaran udara membuat kesegaran fisik para pegawai. Untuk itu instansi atau perusahaan harus membuat udara dapat masuk dan keluar dengan lancar membuat ventilasi yang cukup mendukung.
- d. Keamanan Instansi atau perusahaan harus memberikan jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja.
- e. Peralatan dan Perlengkapan kerja Instansi atau perusahaan dapat menyediakan peralatan dan perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh pegawai supaya mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan mudah sehingga mereka merasa termotivasi dengan diberikan fasilitas demi kelancaran pekerjaan mereka.
- f. Kebisingan Setiap instansi atau perusahaan di dalam ruangan hendaknya menciptakan ketenangan dengan tidak menciptakan kebisingan. Ketenangan di ruang kerja harus diperhatikan untuk menambah konsentrasi dan keseriusan pegawai disaat melaksanakan pekerjaan.

## 2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik berguna untuk membentuk sikap pegawai yang positif yang membuat dukungan pada kinerja pegawai. Menurut pernyataan Nawawi (2015):

- a. Adanya perasaan aman  
Perasaan aman dari setiap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya seperti, rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan pekerjaannya, merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang semena-mena dan merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga diantara para pegawai.
- b. Adanya perasaan puas  
Perasaan puas akan terwujud apabila kebutuhan pegawai dapat terpenuhi baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial..

## 2.3 Kinerja Pegawai

### 2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam penilaian kinerja pegawai adalah sangat penting artinya bagi para pegawai sebab dengan demikian pegawai tersebut merasa bahwa kinerja yang diberikannya pada tempatnya bekerja mendapat perhatian sewajarnya. Dimana terdapatnya manfaat yang besar baik bagi organisasi tersebut ataupun bagi pegawai.

Menurut Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2019), Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Robbins (2016), *Performance is a result achieved by employees in their work according to certain criteria that apply to a job.*

Menurut Mangkunegara (2020), Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Ben Swanepoel (2013), *Performance appraisal may be defined as a formal and systematic process by means of which the job-relevant strenghts and weakness of employees are identified, observed, measured, recorded, and developed.*

Menurut Nabawi (2019), Kinerja adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang dala suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan perkataan lain kinerja adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya sehingga akan mempengaruhi terhadap kinerja organisasi tempat pegawai bekerja.

### **2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Noor Arifin (2018) mengatakan bahwa terdapat lima indikator dalam kinerja secara individu, yaitu:

#### **1. Kualitas**

Kualitas memiliki arti hasil yang telah dilakukan sudah mendekati sempurna, yang berarti yaitu menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan kegiatan untuk memenuhi tujuan yang diharapkan dari sebuah kegiatan.

#### **2. Kuantitas**

Kuantitas merupakan target atau jumlah yang telah dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah unit total aktivitas yang telah dikerjakan. Keterampilan dan pengetahuan merupakan hal yang dimiliki oleh pegawai.

#### **3. Pengetahuan dan Keterampilan**

Yaitu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai mengenai pekerjaan yang mereka kerjakan.

#### **4. Ketepatan waktu**

Ketepatan waktu merupakan kegiatan yang diselesaikan pada waktu yang diinginkan dan dilihat dari sudut pandang koordinasi. Hasil dari output serta menggunakan waktu yang ada secara maksimal untuk beraktivitas.

## 5. Komunikasi

Menjalin hubungan komunikasi yang baik ketika mengerjakan pekerjaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja bisa diukur tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya.

Adapun indikator kualitas sebagai berikut:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Keandalan

### 2. Kuantitas

Kuantitas adalah satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

Adapun indikator kuantitas sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu
- b. Pencapaian target
- c. Kepuasan kerja

### 3. Kerja sama

Kerja sama adalah sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjamin hubungan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

Adapun indikator dari kerja sama sebagai berikut :

- a. Kekompakan
- b. Pencapaian target
- c. Kepuasan kerja

### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan.

Adapun indikator dari tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab dalam mengambil keputusan
- b. Memanfaatkan sarana dan prasarana
- c. Hasil kerja

### 5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah.

Adapun indikator dari inisiatif sebagai berikut :

- a. Kemandirian
- b. Kemampuan dalam bekerja
- c. Kreatifitas dan daya pikir

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 dimensi dan indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang di dukung oleh sumber daya lainnya.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

3. Waktu

Waktu adalah waktu yang wajar dan nyata yang dipergunakan secara efektif dengan kondisi normal oleh seorang pemangku jabatan untuk menyelesaikan satu tahapan proses penyelesaian pekerjaan.

4. Biaya

Biaya adalah harga pokok atau bagiannya yang telah dimanfaatkan atau dikonsumsi untuk memperoleh pendapatan, (Sunarto, 2003).

5. Orientasi Pelayanan

Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait dana tau instansi lain.

6. Integritas

Integritas adalah suatu konsep yang berkaitan dengan perilaku, nilai, metode, sarana, prinsip, harapan, dan keterpaduan berbagai hasil.

7. Komitmen

Komitmen adalah ikatan psikologis pegawai pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.

8. Disiplin

Disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan

9. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan.

Dapat disimpulkan dari hasil kedua indikator tersebut terdapat keterkaitan antara indikator menurut Mangkunegara (2017) dan Peraturan Pemerintah Menunjukkan.30 Tahun 2019 yaitu:

<b>Mangkunegara (2017)</b>	<b>Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019</b>
Kualitas	• Kualitas
	• Orientasi Pelayanan
Kuantitas	• Kuantitas
	• Waktu

Mangkunegara (2017)	Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biaya</li> </ul>
Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerjasama</li> </ul>
Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integritas</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin</li> </ul>
Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen</li> </ul>

### 2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi kondisi-kondisi baik yang berada di dalam organisasi maupun yang berbeda di luar organisasi (lingkungan intern dan ekstern). Faktor kinerja manusia memiliki peranan besar dalam menentukan suksesnya organisasi. Secara konseptual hasil kerja manusia sering juga sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan berbagai faktor harus dipenuhi.

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan seorang pegawai yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari pegawai untuk peningkatan kinerja pegawai.
4. Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
5. Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan pegawai yang disediakan oleh perusahaan.
6. Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
7. Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian pegawai.
8. Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

Sedangkan menurut Kasmir (2018) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan dan keahlian  
Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan  
Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

3. Rancangan kerja  
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian  
Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.
5. Motivasi kerja  
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Budaya organisasi  
Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.
7. Kepemimpinan  
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
8. Gaya kepemimpinan  
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
9. Kepuasan kerja  
Merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
10. Lingkungan kerja  
Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.
11. Loyalitas  
Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.
12. Komitmen  
Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja  
Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Faktor – faktor di atas pada umumnya adalah faktor yang mempengaruhi kinerja sekaligus kinerja dalam perusahaan. Sedang dalam suatu instansi faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah:

1. Kecakapan pegawai,
2. Kreativitas,
3. Hasil kerja yang bermutu,
4. Disiplin kerja.
5. Pribadi yang produktif menggambarkan potensi,
6. Persepsi dan



7. Kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya.

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015) kinerja dipengaruhi oleh:

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

#### 2.4 Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat masalah lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil
1.	Diana Chairulia, 2013, Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Depok	Lingkungan Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Indikator Lingkungan Kerja (X): Fisik: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebersihan</li> <li>• Penerangan</li> <li>• Pertukaran Udara</li> <li>• Kebisingan</li> <li>• Musik</li> <li>• Pewarnaan</li> <li>• Keamanan</li> </ul> Non Fisik: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Struktur kerja</li> <li>• Tanggung jawab kerja</li> <li>• Perhatian dan dukungan organisasi</li> </ul>	Metode penelitian kuantitatif, dengan penelitian survei.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan Kinerja Pegawai di BKD Kota Depok. Dengan nilai $Z_{hitung} = 4,172$ lebih besar daripada nilai $Z_{tabel} = 1,96$ . Maka $H_0$ di tolak dan artinya nilai $H_a$ di terima

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerjasama kelompok kerja</li> <li>• Kelancaran komunikasi</li> </ul> Indikator Kinerja Pegawai (Y): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas pekerjaan</li> <li>• Kualitas pekerjaan</li> <li>• Pengetahuan pekerjaan</li> <li>• Kreativitas</li> <li>• Kerjasama</li> <li>• Dapat diandalkan</li> <li>• Inisiatif</li> <li>• Kualitas personal</li> </ul>		
2.	Ahiruddin, 2020, Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Lampung	Lingkungan Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Indikator Lingkungan Kerja (X): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pencahayaan</li> <li>• Pewarnaan</li> <li>• Udara</li> <li>• Kebersihan</li> <li>• Kebisingan</li> <li>• Keamanan</li> <li>• Hubungan sesama pegawai</li> <li>• Hubungan sesama atasan</li> </ul> Indikator Kinerja Pegawai (Y): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas pekerjaan</li> <li>• Kuantitas pekerjaan</li> </ul>	Metode penelitian kuantitatif, dengan teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik populasi yaitu dengan cara mengambil seluruh dari responden yang akan dijadikan sampel.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 75,8% pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Propinsi Lampung mempersepsikan lingkungan kerjanya berada dalam katagori yang baik, hal ini tergambar dari semua menunjukkan lingkungan kerja yang berada dalam katagori baik. 88,8% pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Propinsi Lampung mempersepsikan kinerjanya berada dalam katagori baik, terutama pada menunjukkan waktu yang dipergunakan untuk bekerja dan kerjasama dalam bekerja yang masuk dalam katagori

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemanfaatan waktu</li> <li>• Kehadiran</li> <li>• Kerjasama</li> </ul>		sangat baik. Secara statistik tidak ditemukan hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Propinsi Lampung (nilai $p > 0,05$ ).
3.	Syarifah Aini, Murdiansyah Herman, Fika Fibriyanita, 2021, Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas	Lingkungan Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	<p>Indikator Lingkungan Kerja (X):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penerangan</li> <li>• Temperatur / Suhu udara</li> <li>• Kelembaban</li> <li>• Sirkulasi udara</li> <li>• Kebisingan</li> <li>• Getaran</li> <li>• Bau tidak sedap</li> <li>• Tata warna</li> <li>• Dekorasi</li> <li>• Musik</li> <li>• Keamanan</li> </ul> <p>Indikator Kinerja Pegawai (Y):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas</li> <li>• Kualitas</li> <li>• Ketepatan waktu</li> <li>• Kehadiran</li> <li>• Kemampuan bekerjasama</li> </ul>	Metode penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan tipe penelitian asosiatif / hubungan, yaitu merupakan penelitian yang berguna untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ maka artinya terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas. Dilihat dari tingkat kekuatannya diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,451 artinya, tingkat kekuatan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai adalah sedang. Dilihat dari arah hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, angka koefisien korelasi bernilai positif, yaitu 0,451, sehingga hubungan kedua tersebut searah, artinya bahwa lingkungan kerja semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai meningkat.
4.	Siffa Septiani, Rajab Tampubolon, Nancy Yusnita, 2019, Hubungan	Lingkungan Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	<p>Indikator Lingkungan Kerja (X):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penerangan</li> <li>• Suhu udara</li> </ul>	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan statistik, dalam penelitian ini terdapat hubungan positif antara lingkungan

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil
	Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat Kebisingan</li> <li>• Keamanan kerja</li> <li>• Tata letak peralatan</li> <li>• Hubungan sesama rekan kerja</li> </ul> Indikator Kinerja Pegawai (Y): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas</li> <li>• Kualitas</li> <li>• Tanggung jawab</li> <li>• Inisiatif</li> <li>• Kerjasama</li> </ul>	dengan metode explanatori menunjukkan.	<p>kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor dengan nilai korelasi sebesar <math>r = 0,633</math>. Berdasarkan tabel koefisien korelasi, artinya lingkungan kerja dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi menunjukkan kontribusi sebesar 40,1%, sedangkan 59,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar Lingkungan Kerja. Berdasarkan hasil hubungan fungsional antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai diperoleh fungsi penduga <math>\hat{Y} = 11,431 + 0,799X</math>. Diketahui nilai <math>t_{hitung}</math> sebesar 5.300 dan <math>t_{tabel} 1,682</math>, maka <math>t_{hitung} (5,300) &gt; t_{tabel} (1,682)</math> artinya <math>H_0</math> diterima <math>H_0</math> ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor.</p>
5.	Lestari, Nancy Yunitsa dan Hari Muharam, 2018, Hubungan Lingkungan Kerja dengan	Lingkungan Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Indikator Lingkungan Kerja (X): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pencahayaan</li> <li>• Sirkulasi udara</li> <li>• Kebisingan</li> </ul>	Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang terdiri atas satu variabel bebas yaitu lingkungan kerja serta satu	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil
	Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Hortikultura Menunjukkan Pertanian Republik Indonesia		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggunaan warna</li> <li>• Kelembaban udara</li> <li>• Fasilitas</li> <li>• Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>• Kesempatan untuk maju</li> <li>• Keamanan dalam pekerjaan</li> </ul> Indikator Kinerja Pegawai (Y): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Ketepatan waktu</li> <li>• Efektivitas</li> <li>• Kemandirian</li> </ul>	variabel terikat yaitu kinerja pegawai.	korelasi $r_y = 0,226$ , dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 5,10 %. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,7668 > 1,66827$ yang berarti $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian sebelumnya di atas, dapat dilihat bahwa terdapat persamaan dan perbedaan yang ada di dalam penelitian ini. Persamaannya yaitu seperti variabel yang digunakan dan beberapa metode penelitian yang dilakukan. Perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitian, dan indikator yang digunakan.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari pegawai yang memiliki kinerja yang baik karena dengan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Setiap instansi dihadapkan dengan masalah ketenagakerjaan, dan pada zaman yang semakin cepat dan tuntutan yang nyata di era globalisasi mendorong terjadinya perubahan kinerja aparatur pemerintah. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai salah satu komponen dalam mewujudkan pelayanan publik yang prima kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, PNS harus diawasi dengan baik. Proses menjalankan program kegiatan yang ada di sebuah instansi tentunya ada beberapa faktor penting yang berhubungan.

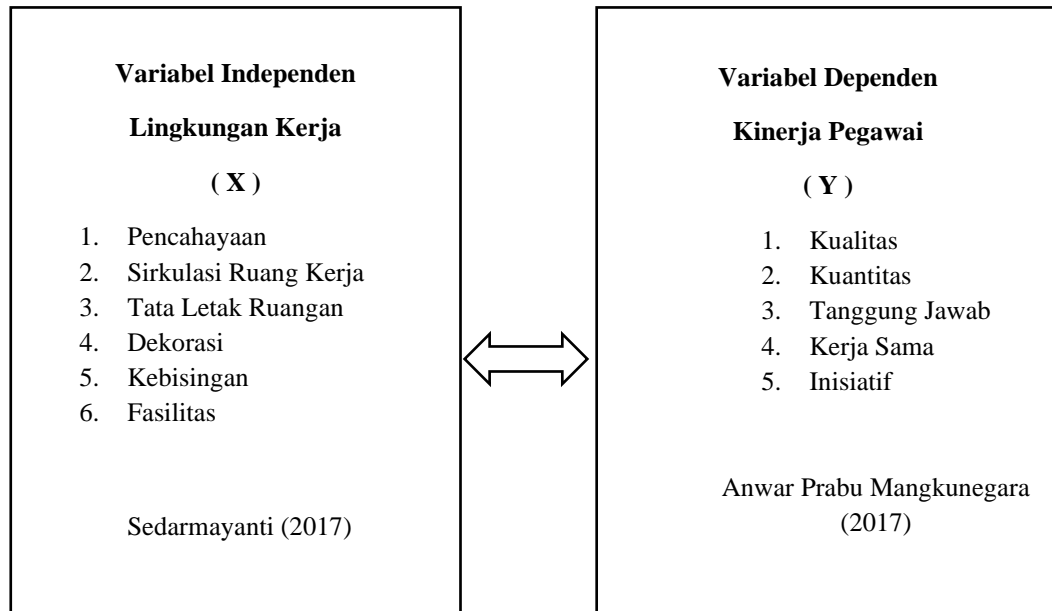
Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam memaksimalkan kinerja pegawai. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan output perusahaan, apabila lingkungan kerja buruk maka hasil akan berbanding lurus maka masalah ini tidak boleh terus dibiarkan dan harus dicari jalan keluarnya. Dengan kondisi yang baik maka kinerja pegawai akan naik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan pengaruh positif pada kinerja pegawainya.

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para pegawai sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahiruddin (2020), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 75,8% pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Propinsi Lampung mempersepsikan lingkungan kerjanya berada dalam katagori yang baik, hal ini tergambar dari semua indikator lingkungan kerja yang berada dalam katagori baik. 88,8% pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Propinsi Lampung mempersepsikan kinerjanya berada dalam katagori baik, terutama pada indikator waktu yang dipergunakan untuk bekerja dan kerjasama dalam bekerja yang masuk dalam katagori sangat baik. Secara statistic tidak ditemukan hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Propinsi Lampung (nilai  $p > 0,05$ ). Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara statistik tidak ada hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Propinsi Lampung. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari, Nancy Yusnita dan Hari Muharam (2018), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi  $r_y = 0,226$ , dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 5,10 %. Pengujian hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $1,7668 > 1,66827$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas penulis menggambarkan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya hubungan yang ditimbulkan oleh variabel independen (variabel X) yaitu Lingkungan Kerja dengan variabel dependen (variabel Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Maka dapat diperoleh hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Lingkungan Kerja di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor kurang baik.
2. Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor kurang baik.
3. Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah Deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *explanatory menunjukkan*, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor.

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

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

Objek penelitian adalah variabel yang diteliti yang terdapat dalam penelitian. Objek penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen (Variabel X) yaitu Lingkungan Kerja, sedangkan Variabel Dependen (Variabel Y) yaitu Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor.

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

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor.

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

Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor yang beralamatkan di Jl. Pemuda 4, Tanah Sareal , Tanah Sareal , Kota Bogor, Jawa Barat 16162 .

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

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

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif yaitu berupa observasi dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor, dan data kuantitatif yaitu mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atau variabel yang diwakilinya.

##### **3.3.2 Sumber Data Penelitian**

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapat dari unit analisis yang diteliti Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor. Sedangkan data sekunder di dapat secara tidak langsung melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta data data yang tersedia di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor.



### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi dalam penelitian ini adalah variabel independen (Variabel X) yaitu Lingkungan Kerja, sedangkan Variabel Dependen (Variabel Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja Variabel (X)	Penerangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penerangan yang ada tidak menyilaukan, (Matahari &amp; listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.</li> <li>• Penerangan memperlancar aktivitas kerja.</li> <li>• Penerangan di ruang kerja menggunakan lampu standar.</li> </ul>	Ordinal
	Sirkulasi Ruang Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan.</li> <li>• Ventilasi di ruang kerja karyawan berfungsi dengan baik.</li> <li>• Temperature udara di tempat kerja tidak terlalu dingin, dan tidak terlalu panas.</li> </ul>	Ordinal
	Tata Letak Ruangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.</li> <li>• Tata letak peralatan menunjang pekerjaan.</li> <li>• Pengaturan peletakan peralatan sesuai dengan urutan pekerjaan.</li> </ul>	Ordinal
	Dekorasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruang kerja terdekor dengan rapih.</li> <li>• Menyukai dekorasi di tempat kerja.</li> <li>• Warna ruangan memberikan kenyamanan.</li> </ul>	Ordinal
	Kebisingan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kondisi suara di dalam kantor terhindar dari suara seperti percakapan.</li> <li>• Suara bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.</li> <li>• Lingkungan kerja jauh dari kebisingan suara lintasan transportasi jalan.</li> </ul>	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang di perlukan.</li> <li>• Kelengkapan fasilitas dapat mendukung kelancaran proses kerja.</li> <li>• Fasilitas lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal.</li> </ul>	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.</li> <li>• Mengerjakan suatu pekerjaan dengan perhitungan dan teliti.</li> <li>• Standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh dinas dapat dicapai dengan baik.</li> </ul>	Ordinal
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan.</li> <li>• Hasil pekerjaan pegawai sesuai target organisasi.</li> <li>• Menyelesaikan tugas sesuai dengan deadline yang ditentukan.</li> </ul>	Ordinal
	3. Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai menaati peraturan yang berlaku.</li> <li>• Pegawai tanggung jawab dalam menjaga fasilitas kantor.</li> <li>• Menjaga kerahasiaan informasi dan dokumen dalam organisasi.</li> </ul>	Ordinal
	4. Kerja Sama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai menerima kritik yang membangun kepada sesama rekan kerja.</li> <li>• Pegawai memberikan kritik yang membangun kepada sesama rekan kerja.</li> <li>• Pegawai bersedia bekerja dalam tim atau kelompok.</li> <li>• Pegawai memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap kegiatan.</li> </ul>	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Pegawai bekerja sama antar bagian/bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan.</li> </ul>	
Sumber: (Anwar Prabu Mangkunegara 2017)	5. Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pegawai bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.</li> <li>Pegawai memiliki inisiatif yang berguna untuk menyelesaikan pekerjaan.</li> <li>Pegawai mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan instansi.</li> <li>Pegawai melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah terlebih dahulu.</li> </ul>	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel *Non- Probability sampling* dengan metode *sampling jenuh (sensus)*. Yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor memiliki pegawai sebanyak 31 orang, maka dari itu peneliti melakukan penelitian terhadap seluruh populasi yang ada di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor yaitu sebanyak 31 Orang.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

#### 3.6.1 Data Primer

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Observasi, merupakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku pegawai, observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku pegawai, perubahan bahasa tubuh atau raut muka pegawai, dan pengamatan objek. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor.
- b) Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga sebagai responden untuk dijawab.

Menurut Sugiyono (2017). Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi

seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pertanyaan seperti berikut ini:

Tabel 3. 2 Skala Likert Lingkungan Kerja

Keterangan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3. 3 Skala Likert Kinerja Pegawai

Keterangan	Nilai
Selalu (S)	5
Sering (SR)	4
Kadang-kadang (KK)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

### 3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka dari teori dan sumber yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal dan penelitian terdahulu serta data yang diberikan oleh Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor.

## 3.7 Uji Kualitas Data

### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017). Uji Validitas merupakan alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes yang dilakukan dapat mengukur dengan 35 cepat dan metode yang dilakukan dalam validitas penelitian ini yaitu menggunakan Korelasi Product Moment Pearson, dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2) - (n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi (r-hitung)

n = jumlah Responden

$\sum x$  = Jumlah Skor x

$\sum y$  = Jumlah Skor y

$\sum xy$  = Hasil Perkalian skor x dan skor y

Kriteria pengujian adalah :

- Apabila diketahui : jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dapat dinyatakan valid.
- Apabila diketahui : jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data dapat dinyatakan tidak valid.

### 3.7.2 Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2017). Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency*, dilakukan dengan cara mencobakan instrument sekali saja, kemudian yang data diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrument. Pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan dengan teknik belah dua dari Spearman Brown (*Split half*) Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Dimana:

$r_i$  = reliabilitas internal seluruh instrumen

$r_b$  = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua.

Tabel 3. 4 Kriteria Uji Reliabilitas

Me nun juk kan	Interval	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha > 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber: Sugiyono (2017).

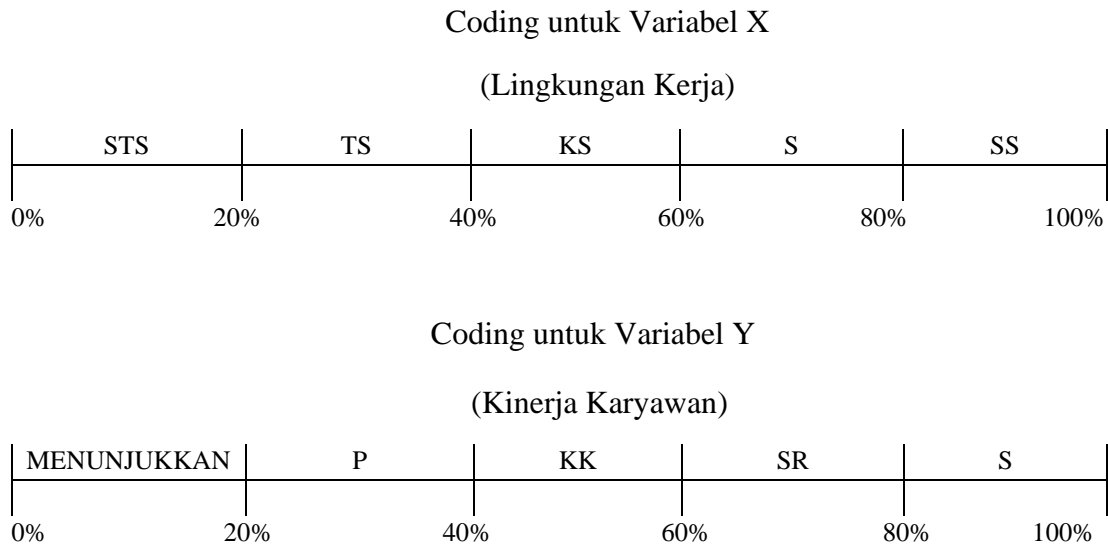
## 3.8 Metode Pengolahan Data / Analisis Data

### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017). Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Tetapi bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat menggunakan statistic deskriptif maupun inferensial adapun rumusnya dengan menggunakan total tanggapan responden sebagai berikut :

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya :



Tabel 3. 5 Kriteria Penilaian Lingkungan Kerja

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju
21% - 40%	Tidak Setuju
41% - 60%	Kurang Setuju
61% - 80%	Setuju
81% - 100%	Sangat Setuju

### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

Untuk menganalisa 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 bermakna dan teruji, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan maka diperlukan cara tertentu dalam menganalisisnya.

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang di dapatkan memiliki ketepatan dan estimasi, tidak bias dan konsisten. dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah:

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Gozali (2018) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti

diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gozali (2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika nilai sig > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai sig < 0,05 terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.4 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Menurut Sugiyono (2017). Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara variabel independent (X) dengan 39esame39e dependen (Y) dengan rumus Rank Spearman.

$$R_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)} \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Dimana:

$r_s$  = Koefisien Korelasi Rank Spearman

$b_i$  = Rangkaing Data Variabel RI – YI

n = Jumlah Responden

R = Ranking

$d_i$  = Selisih dari pasangan ranking ke – 1

Dimana hasil perhitungan koefisien korelasi ®, maka akan didapatkan hasil sebagai berikut:

- a. Jika nilai r = + 1

Maka hubungan variabel dinyatakan menuju kuat positif, artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y pula bertambah jika nilai variabel X berkurang maka Berkurang juga nilai variabel Y.

- b. Jika nilai r = - 1

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat negative artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y berkurang. Jika nilai variabel X berkurang maka nilai variabel Y berkurang.

- c. Jika nilai r = 0

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju lemah (tidak ada hubungan) artinya jika variabel X bertambah atau berkurang, nilai variabel Y tidak mengikuti. Jika variabel Y bertambah atau berkurang, nilai variabel X tidak mengikutinya.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3. 6 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017)

### 3.8.5 Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Menurut Imam Gozali (2012). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang mengindikasikan variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk dilakukan prediksi terhadap variabel dependen.

Menurut V. Wiratma Sujarweni (2012). berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

$KD$  = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi

### 3.8.6 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t

Menurut Sugiyono (2017), untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Maka dilakukan pengujian dengan uji signifikan uji t-

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

Keterangan:

$r$  = Koefisien Korelasi

$r^2$  = Koefisien Determinasi

$n$  = Jumlah Sampel

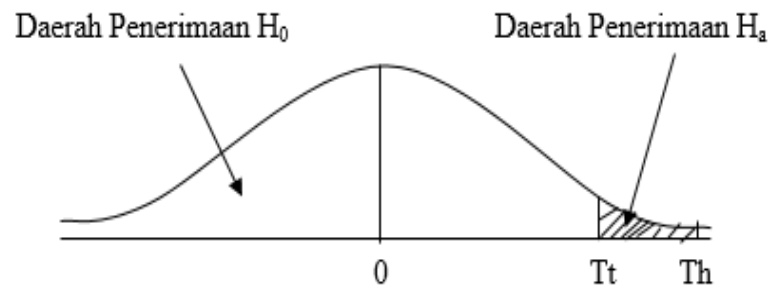
Berdasarkan hasil hipotesis statistik diatas, selanjutnya untuk memperoleh nilai  $t_{hitung}$  maka digunakan program SPSS 26. Dimana dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1.  $H_0: r \leq 0$ , artinya tidak ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.
2.  $H_a: r > 0$ , artinya ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.



3. Hasil yang didapat dari perhitungan uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya Lingkungan Kerja tidak berhubungan positif dengan Kinerja Pegawai, maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ .
2. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya Lingkungan Kerja berhubungan positif dengan Kinerja Pegawai, maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ .



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Profil Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor**

###### **1. Sejarah Singkat Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor**

Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bogor merupakan perangkat daerah sebagai unsur pelaksana teknis di Bidang Pemuda dan Olahraga dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bogor mempunyai tugas pokok melaksanakan Kewenangan Otonomi Pemerintah di Bidang Kepemudaan dan Keolahragaan yang Menjadi Urusan Rumah Tangga Daerah.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bogor mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan dan bimbingan teknis di bidang pemuda dan Olah Raga
- b. Penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pemuda dan Olah Raga
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pemuda dan Olah Raga
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

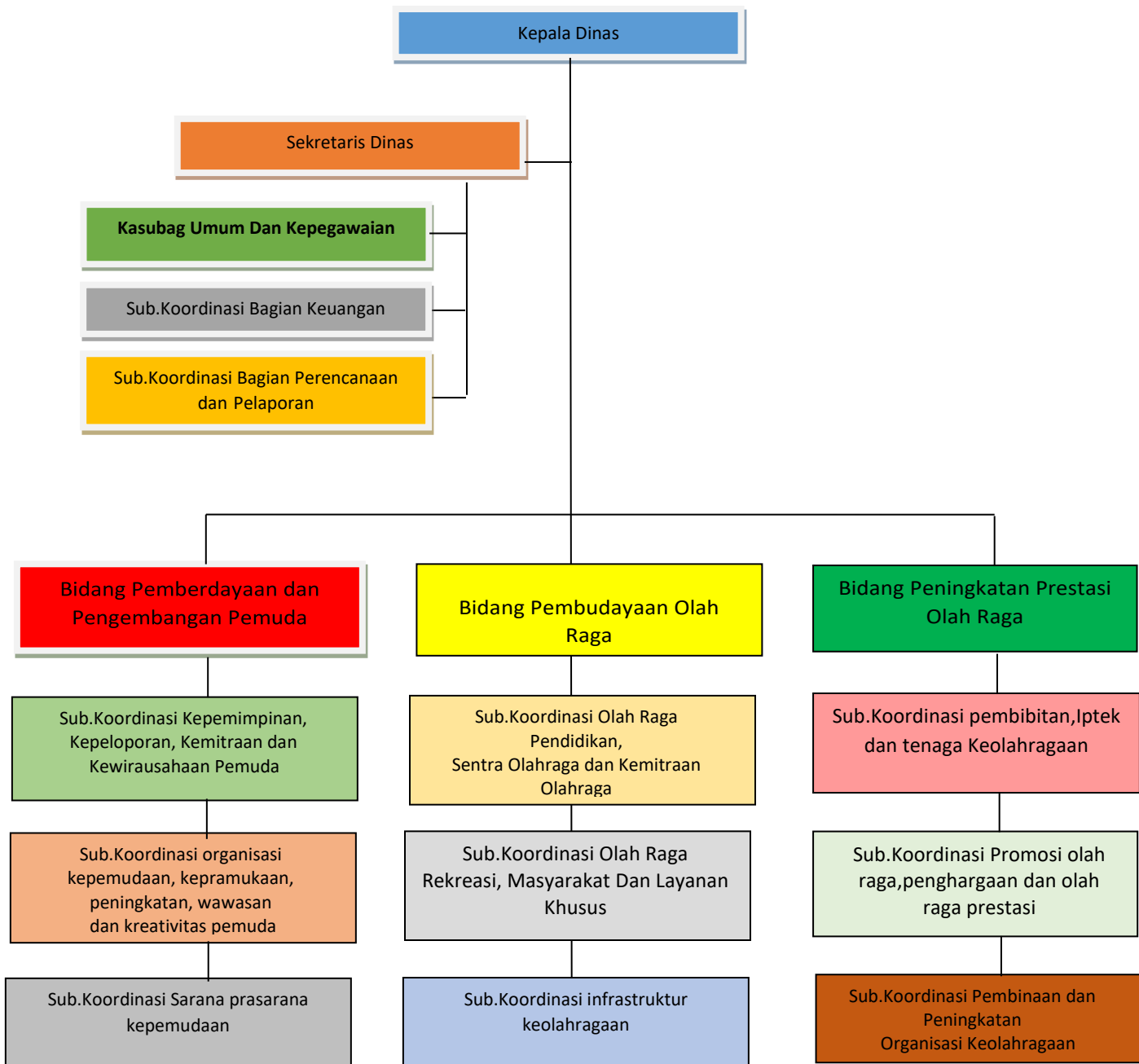
###### **2. Visi dan Misi**

- a. Visi  
“Menjadikan Kota Bogor sebagai Kota Ramah Keluarga”
- b. Misi
  - 1) Mewujudkan Kota Sehat
  - 2) Mewujudkan Kota Cerdas
  - 3) Mewujudkan Kota Sejahtera

##### **4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor**

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Berikut struktur organisasi pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor:

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI  
DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA KOTA BOGOR**



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor

Tugas masing-masing unit kerja adalah sebagai berikut:

### 1. Kepala Dinas

Kepala Dinas yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan di bidang Kepemudaan dan Keolahragaan. Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, mengarahkan, membina, monitoring, mengevaluasi, dan melaporkan penyelenggaraan fungsi urusan pemerintahan daerah bidang Kepemudaan dan Keolahragaan.

## **2. Sekretariat**

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi dinas di bidang pengelolaan kesekretariatan dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Untuk melaksanakan tugas Sekretariat mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan koordinasi dalam penyusunan perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja di lingkup Dinas.
- b. Pelaksanaan tugas administrasi keuangan di lingkup Dinas.
- c. Pelaksanaan tugas administrasi Barang Milik Daerah, administrasi kepegawaian, administrasi umum, pengadaan Barang Milik Daerah, penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah, dan pemeliharaan Barang Milik Daerah di lingkup Dinas.
- d. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan lingkup Dinas.

## **3. Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Pemuda**

Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Pemuda dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Dinas di Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Pemuda. Untuk melaksanakan tugas Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Pemuda mempunyai fungsi:

- a. Perumusan konsep kebijakan daerah di Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Pemuda.
- b. Penyusunan rencana kerja di Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Pemuda.
- c. Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan di Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Pemuda.
- d. Pembinaan dan pengoordinasian pelaksanaan kebijakan daerah di Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Pemuda.
- e. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Pemuda.
- f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan di Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Pemuda.
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Perangkat Daerah yang berkaitan dengan tugasnya.

## **4. Bidang Pembudayaan Olah Raga**

Bidang Pembudayaan Olah Raga dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Dinas di Bidang Pembudayaan Olah Raga. Untuk melaksanakan tugas Bidang Pembudayaan Olah Raga mempunyai fungsi:

- a. Perumusan konsep kebijakan daerah di Bidang Pembudayaan Olah Raga.
- b. Penyusunan rencana kerja di Bidang Pembudayaan Olah Raga.
- c. Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan di Bidang Pembudayaan Olah Raga.

- d. Pembinaan dan pengoordinasian pelaksanaan kebijakan daerah di Bidang Pembudayaan Olah Raga.
- e. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di Bidang Pembudayaan Olah Raga.
- f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan di Bidang Pembudayaan Olah Raga.
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Perangkat Daerah yang berkaitan dengan tugasnya.

## 5. Bidang Peningkatan Prestasi Olah Raga

Bidang Peningkatan Prestasi Olah Raga dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Dinas di Bidang Peningkatan Prestasi Olah Raga. Untuk melaksanakan tugas Bidang Peningkatan Prestasi Olah Raga mempunyai fungsi:

- a. Perumusan konsep kebijakan daerah di Bidang Peningkatan Prestasi Olah Raga.
- b. Penyusunan rencana kerja di Bidang Peningkatan Prestasi Olah Raga.
- c. Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan di Bidang Peningkatan Prestasi Olah Raga.
- d. Pembinaan dan pengoordinasian pelaksanaan kebijakan daerah di Bidang Peningkatan Prestasi Olah Raga.
- e. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di Bidang Peningkatan Prestasi Olah Raga.
- f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan di Bidang Peningkatan Prestasi Olah Raga.
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Perangkat Daerah yang berkaitan dengan tugasnya.

### 4.1.3 Profil Responden

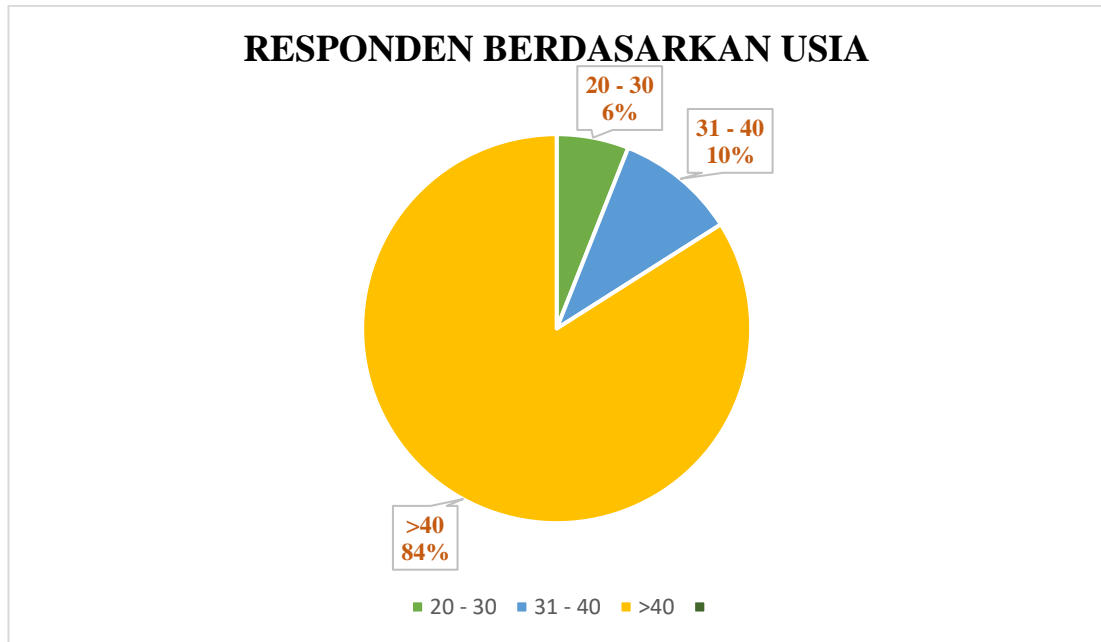
Profil responden yang diteliti terdiri dari 4 (empat) karakteristik yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Berikut adalah hasil data profil responden pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor.

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
20 – 30	2	6%
31 – 40	3	10%
>40	26	84%
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Kuesioner 2023



Gambar 4. 2 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data di atas, responden yang memiliki usia antara 20-30 tahun dengan persentase 6%, responden yang memiliki usia antara 31-40 dengan persentase 10%, dan responden yang memiliki usia >40 tahun dengan persentase 84%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa responden didominasi oleh pegawai yang memiliki usia antara >40 tahun sebanyak 26 pegawai dari jumlah total 31 pegawai yang menjadi responden.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Responden	Presentase (%)
Laki-Laki	24	77%
Perempuan	7	23%
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Kuesioner 2023



Gambar 4. 3 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

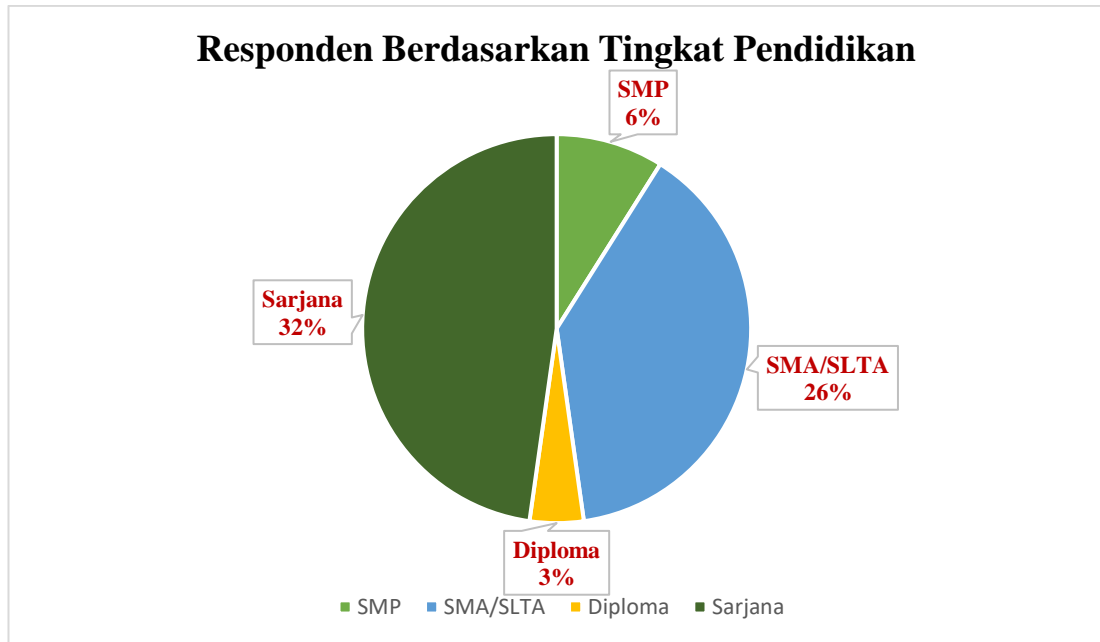
Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa jumlah pegawai berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 pegawai (77), sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 pegawai (23%). Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kategori	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
SMP	2	6%
SMA/SLTA	18	26%
Diploma	1	3%
Sarjana	10	32%
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Kuesioner 2023



Gambar 4. 4 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor yaitu, responden yang memiliki tingkat pendidikan SMP dengan persentase 6%, responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SLTA dengan persentase 26%, responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma dengan persentase sebesar 3%, responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 dengan persentase sebesar 32%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor didominasi oleh pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SLTA dan Sarjana dengan jumlah 28 pegawai yang menjadi responden.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 hasil pengolahan data disajikan pada tabel di bawah ini:

#### 1. Uji Validitas

Kriteria keputusan uji validitas menurut Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut:

- Apabila diketahui : jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dapat dinyatakan valid.
- Apabila diketahui : jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data dapat dinyatakan tidak valid.



**a. Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Hasil
<b>Penerangan</b>				
1.	Penerangan yang ada tidak menyilaukan, (Matahari & listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.	0,729	0,301	Valid
2.	Penerangan memperlancar aktivitas kerja.	0,643	0,301	Valid
3.	Penerangan di ruang kerja menggunakan lampu standar.	0,637	0,301	Valid
<b>Sirkulasi Ruang Kerja</b>				
4.	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan.	0,817	0,301	Valid
5.	Ventilasi di ruang kerja karyawan berfungsi dengan baik.	0,615	0,301	Valid
6.	Temperature udara di tempat kerja tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas.	0,574	0,301	Valid
<b>Tata Letak Ruangan</b>				
7.	Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.	0,602	0,301	Valid
8.	Tata letak peralatan menunjang pekerjaan.	0,579	0,301	Valid
9.	Pengaturan peletakan peralatan sesuai dengan urutan pekerjaan.	0,328	0,301	Valid
<b>Dekorasi</b>				
10.	Ruang kerja terdekor dengan rapih.	0,534	0,301	Valid
11.	Menyukai dekorasi di tempat kerja.	0,388	0,301	Valid
12.	Warna ruangan memberikan kenyamanan.	0,331	0,301	Valid
<b>Kebisingan</b>				
13.	Kondisi suara di dalam kantor terhindar dari suara seperti percakapan.	0,521	0,301	Valid
14.	Suara bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.	0,397	0,301	Valid
15.	Lingkungan kerja jauh dari kebisingan suara lintasan transportasi jalan.	0,356	0,301	Valid
<b>Fasilitas</b>				
16.	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang di perlukan.	0,475	0,301	Valid
17.	Kelengkapan fasilitas dapat mendukung kelancaran proses kerja.	0,419	0,301	Valid
18.	Fasilitas lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal.	0,413	0,301	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas Lingkungan Kerja, dengan kriteria  $r_{tabel}$  0,301 dapat dilihat bahwa dari 18 butir pernyataan dinyatakan valid  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,301 dan bisa dilanjutkan penelitian.

## b. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

NO	PERNYATAAN	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Hasil
<b>Kualitas</b>				
1.	Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.	0,664	0,301	Valid
2.	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan perhitungan dan teliti.	0,810	0,301	Valid
3.	Standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh dinas dapat dicapai dengan baik.	0,893	0,301	Valid
<b>Kuantitas</b>				
4.	Bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan.	0,774	0,301	Valid
5.	Hasil pekerjaan pegawai sesuai target organisasi.	0,867	0,301	Valid
6.	Menyelesaikan tugas sesuai dengan deadline yang ditentukan.	0,698	0,301	Valid
<b>Tanggung Jawab</b>				
7.	Pegawai menaati peraturan yang berlaku.	0,572	0,301	Valid
8.	Pegawai tanggung jawab dalam menjaga fasilitas kantor.	0,679	0,301	Valid
9.	Menjaga kerahasiaan dokumen dalam organisasi.	0,829	0,301	Valid
<b>Kerja Sama</b>				
10.	Pegawai menerima kritik yang membangun kepada 50esame rekan kerja.	0,901	0,301	Valid
11.	Pegawai memberikan kritik yang membangun kepada 50esame rekan kerja.	0,890	0,301	Valid
12.	Pegawai bersedia bekerja dalam tim atau kelompok.	0,848	0,301	Valid
13.	Pegawai memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap kegiatan.	0,848	0,301	Valid
14.	Pegawai bekerja sama antar bagian/bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan.	0,878	0,301	Valid
<b>Inisiatif</b>				
15.	Pegawai bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.	0,543	0,301	Valid
16.	Pegawai memiliki inisiatif yang berguna untuk menyelesaikan pekerjaan.	0,922	0,301	Valid
17.	Pegawai mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan instansi.	0,780	0,301	Valid
18.	Pegawai melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah terlebih dahulu.	0,788	0,301	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas Kinerja Pegawai, dengan kriteria  $r_{tabel}$  0,301 dapat dilihat bahwa dari 18 butir pernyataan dinyatakan valid  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0.301 dan bisa dilanjutkan penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Tabel 4. 6 Kriteria Uji Reliabilitas

Menunjukkan	Interval	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha > 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber: Sugiyono (2017).

### a. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	31	100,0

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

Hasil Output Case Processing Summary dengan program SPSS 26 menjelaskan bahwa jumlah data yang Valid N 31 dengan presentase 100%.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	18

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha ,846, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat reliabel dengan kriteria Cronbach's Alpha  $> 0,8$ .

## b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	31	100,0

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

Hasil Output Case Processing Summary dengan program SPSS 26 menjelaskan bahwa jumlah data yang Valid N 31 dengan presentase 100%.

### **Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,961	18

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha ,961, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat reliabel dengan kriteria Cronbach's Alpha > 0,8.

## 4.2.2 Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah pada model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas untuk penelitian ini menggunakan *one sample Kolmogrov smirnov test*. Data dinyatakan memiliki distribusi normal apabila nilai signifikansinya > dari 0,05.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,59133177
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,087
	Negative	-,107
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

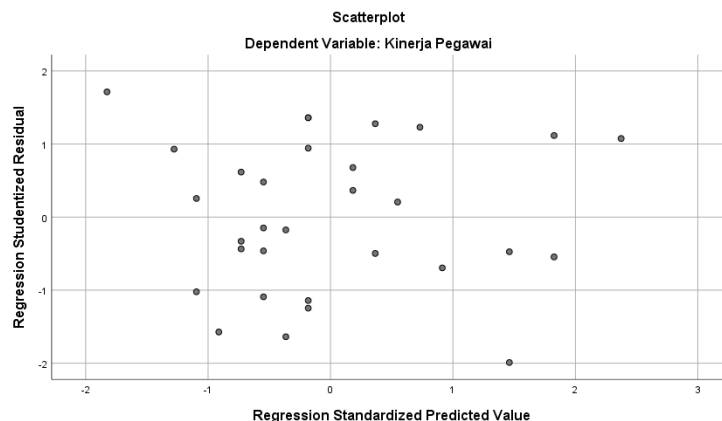
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai data berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

**b) Uji Heteroskedastisitas**

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik.



Gambar 4. 5 Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit, dan melebar kembali, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola, maka dapat disimpulkan bahwa nilai data tidak terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas.

### 4.2.3 Lingkungan Kerja di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor

Untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 31 responden yang kemudian diolah dan disajikan pada tabel di bawah ini.

Adapun hasil penyebaran kuesioner mengenai lingkungan kerja sebagai berikut :

#### 1. Penerangan

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-1:

“Penerangan yang ada tidak menyilaukan, (Matahari & listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan”

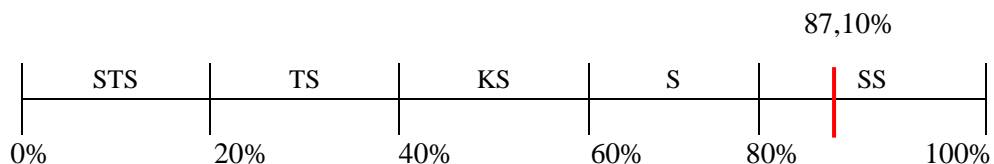
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	12	39%	60
Setuju	4	18	58%	72
Kurang Setuju	3	1	3%	3
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	135
Jumlah Tanggapan Responden		87,10%		
		135		0,8710
		155		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden dengan presentase 39%, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden dengan presentase 58%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 responden dengan presentase 3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 135 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ = \frac{135}{5 \times 31} \times 100 \% = 87,10\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Penerangan yang ada tidak menyilaukan, (Matahari & listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan” adalah sebesar 87,10% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”..

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-2:  
“Penerangan memperlancar aktivitas kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	13	42%	65
Setuju	4	18	58%	72
Kurang Setuju	3	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	137
Jumlah Tanggapan Responden		88,39%		
			137	0,8839
			155	

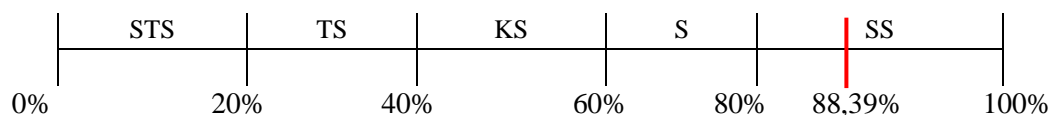
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden dengan presentase 42%, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden dengan presentase 58%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 137 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{137}{5 \times 31} \times 100 \% = 88,39\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Penerangan memperlancar aktivitas kerja” adalah sebesar 88,39% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-3:  
“Penerangan di ruang kerja menggunakan lampu standar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	11	35%	55
Setuju	4	17	55%	68
Kurang Setuju	3	3	10%	9
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	132
Jumlah Tanggapan Responden		85,16%		
			132	0,8516
			155	

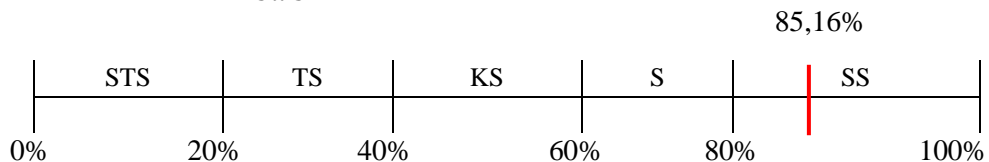
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden dengan presentase 35%, responden yang menjawab setuju sebanyak 17 responden dengan presentase 55%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 responden dengan presentase 10%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 132 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{132}{5 \times 31} \times 100 \% = 85,16\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Penerangan memperlancar aktivitas kerja” adalah sebesar 85,16% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.



## 2. Sirkulasi Ruang Kerja

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-4:  
“Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan”

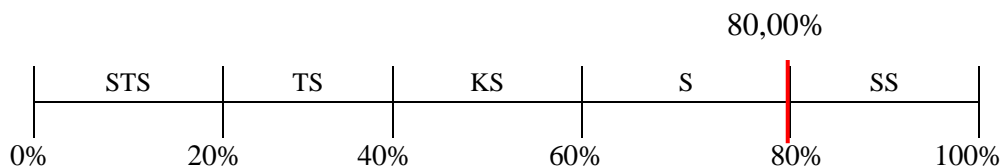
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	7	23%	35
Setuju	4	18	58%	72
Kurang Setuju	3	5	16%	15
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	124
Jumlah Tanggapan Responden		80,00%		
		124	0,8000	
		155		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden dengan presentase 23%, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden dengan presentase 58%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden dengan presentase 16%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden dengan presentase 3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 124 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ = \frac{124}{5 \times 31} \times 100 \% = 80,00\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan” adalah sebesar 80,00% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-5:  
“Ventilasi di ruang kerja karyawan berfungsi dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	5	16%	25
Setuju	4	15	48%	60
Kurang Setuju	3	10	32%	30
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	117
Jumlah Tanggapan Responden		75,48%		
		117		0,7548
		155		

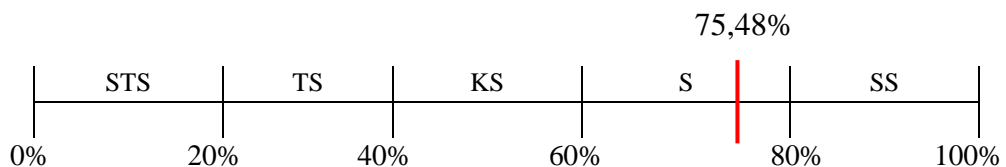
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden dengan presentase 16 %, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden dengan presentase 48%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 responden dengan presentase 32%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden dengan presentase 3%,

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 117 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{117}{5 \times 31} \times 100 \% = 75,48\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Ventilasi di ruang kerja karyawan berfungsi dengan baik” adalah sebesar 75,48% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-6:  
 “Temperature udara di tempat kerja tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	2	6%	10
Setuju	4	23	74%	92
Kurang Setuju	3	5	16%	15
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	119
Jumlah Tanggapan Responden		76,77%		
		119		0,7677
		155		

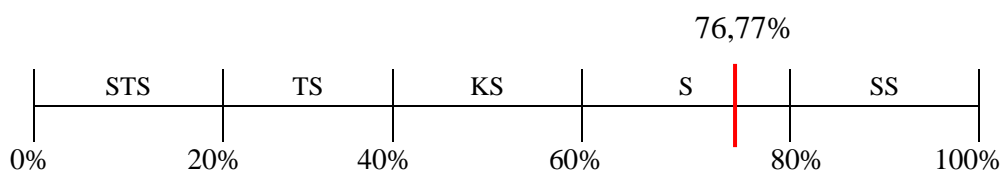
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 responden dengan presentase 6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 responden dengan presentase 74%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden dengan presentase 16%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden dengan presentase 3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 119 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{119}{5 \times 31} \times 100 \% = 76,77\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Temperature udara di tempat kerja tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas” adalah sebesar 76,77% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.

### 3. Tata Letak Ruangan

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-7:  
“Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	5	16%	25
Setuju	4	21	68%	84
Kurang Setuju	3	4	13%	12
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	123
Jumlah Tanggapan Responden		79,35%		
		123		0,7935
		155		

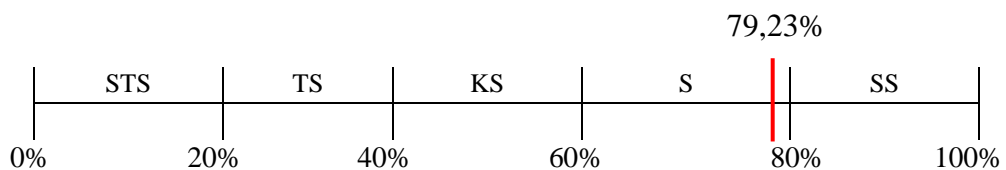
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden dengan presentase 16%, responden yang menjawab setuju sebanyak 21 responden dengan presentase 68%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 responden dengan presentase 13%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden dengan presentase 3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 123 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{123}{5 \times 31} \times 100 \% = 79,35\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja” adalah sebesar 79,23% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-8:  
“Tata letak peralatan menunjang pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	2	6%	10
Setuju	4	18	58%	72
Kurang Setuju	3	11	35%	33
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	115
Jumlah Tanggapan Responden		74,19%		
		115		0,7419
		155		

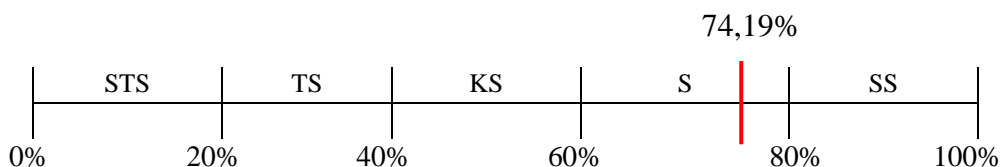
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 responden dengan presentase 6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden dengan presentase 58%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 responden dengan presentase 35%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 115 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{115}{5 \times 31} \times 100 \% = 74,19\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tata letak peralatan menunjang pekerjaan.” adalah sebesar 74,19% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-9:  
 “Pengaturan peletakan peralatan sesuai dengan urutan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Setuju	4	13	42%	52
Kurang Setuju	3	18	58%	54
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	106
Jumlah Tanggapan Responden		68,39%		
		106		0,6839
		155		

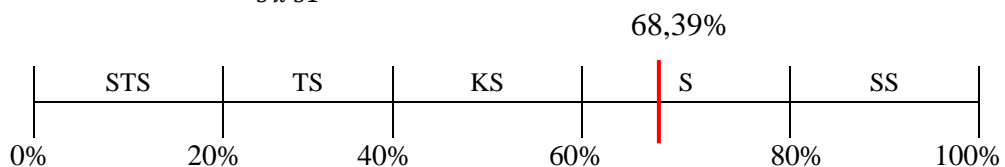
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden dengan presentase 42%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 18 responden dengan presentase 58%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 106 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{106}{5 \times 31} \times 100 \% = 68,39\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pengaturan peletakan peralatan sesuai dengan urutan pekerjaan” adalah sebesar 68,39% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Cukup Baik”.

#### 4. Dekorasi

Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-10:  
“Ruang kerja terdekor dengan rapih”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	1	3%	5
Setuju	4	13	42%	52
Kurang Setuju	3	17	55%	51
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	108
Jumlah Tanggapan Responden		69,68%		
		108		0,6968
		155		

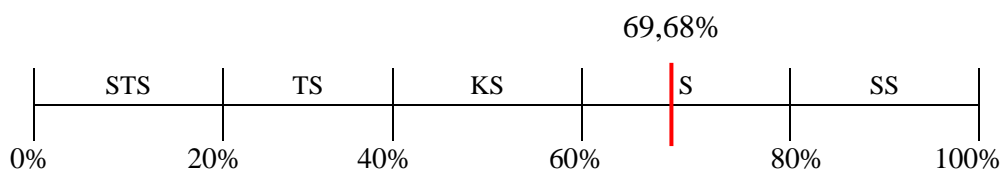
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 responden dengan presentase 3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 responden dengan presentase 42%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 responden dengan presentase 55%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 108 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{108}{5 \times 31} \times 100 \% = 69,68\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Ruang kerja terdekor dengan rapih” adalah sebesar 69,68% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Cukup Baik”.

Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-11:  
“Menyukai dekorasi di tempat kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Setuju	4	11	35%	44
Kurang Setuju	3	20	65%	60
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	104
Jumlah Tanggapan Responden		67,10%		
		104		0,6710
		155		

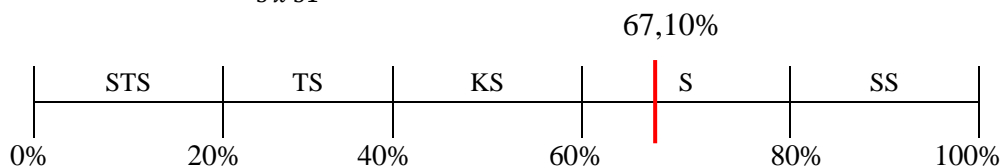
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden dengan presentase 35%, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 responden dengan presentase 65%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 104 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{104}{5 \times 31} \times 100 \% = 67,10\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Menyukai dekorasi di tempat kerja” adalah sebesar 67,10% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Cukup Baik”.



Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-12 :  
“Warna ruangan memberikan kenyamanan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	2	6%	10
Setuju	4	18	58%	72
Kurang Setuju	3	11	35%	33
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	115
Jumlah Tanggapan Responden		74,19%		
		115		0,7419
		155		

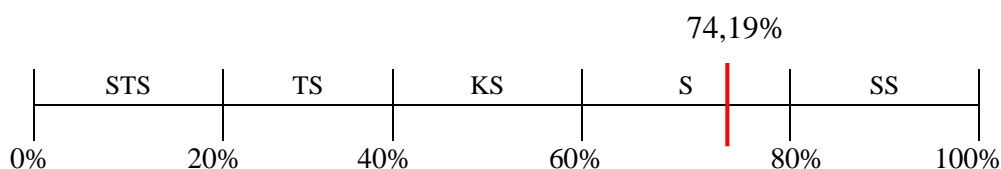
Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 responden dengan presentase 6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden dengan presentase 58%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 responden dengan presentase 35%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 115 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{115}{5 \times 31} \times 100 \% = 74,19\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Warna ruangan memberikan kenyamanan” adalah sebesar 74,19% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.

## 5. Kebisingan

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-13:  
“Kondisi suara di dalam kantor terhindar dari suara seperti percakapan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Setuju	4	11	35%	44
Kurang Setuju	3	17	55%	51
Tidak Setuju	2	3	10%	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	101
Jumlah Tanggapan Responden		65,16%		
		101	0,6516	
		155		

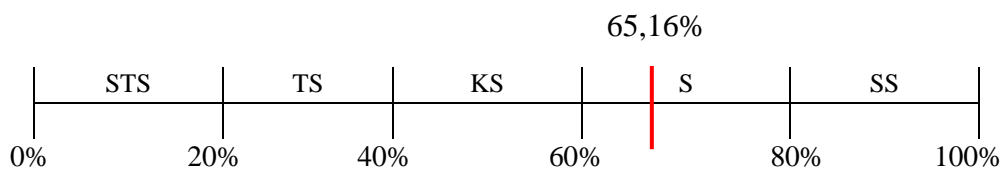
Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 11 responden dengan presentase 35%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 responden dengan presentase 55%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden dengan presentase 10%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 101 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{101}{5 \times 31} \times 100 \% = 65,16\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Kondisi suara di dalam kantor terhindar dari suara seperti percakapan” adalah sebesar 65,16% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Cukup Baik”.

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-14:  
“Suara bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	14	45%	70
Setuju	4	17	55%	68
Kurang Setuju	3	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	138
Jumlah Tanggapan Responden		89,03%		
			138	0,8903
			155	

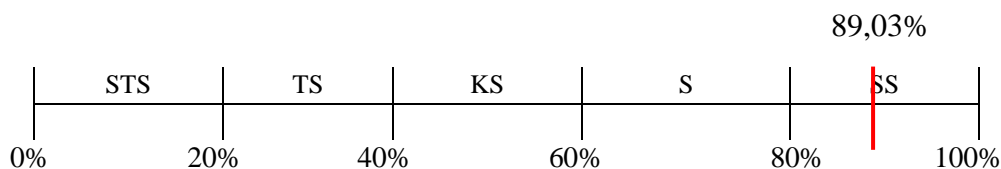
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden dengan presentase 45%, responden yang menjawab setuju sebanyak 17 responden dengan presentase 55%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 138 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{138}{5 \times 31} \times 100 \% = 89,03\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Suara bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja” adalah sebesar 89,03% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Sangat Baik”.

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-15:  
 “Lingkungan kerja jauh dari kebisingan suara lintasan transportasi jalan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Setuju	4	1	3%	4
Kurang Setuju	3	16	52%	48
Tidak Setuju	2	14	45%	28
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Jumlah		31	100%	81
Jumlah Tanggapan Responden		52,26%		
		81	0,5226	
		155		

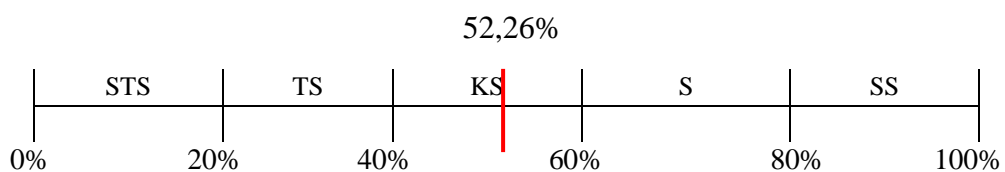
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 1 responden dengan presentase 3%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 responden dengan presentase 52%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 responden dengan presentase 45%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden dengan presentase 3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 81 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{81}{5 \times 31} \times 100 \% = 52,26\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Lingkungan kerja jauh dari kebisingan suara lintasan transportasi jalan.” adalah sebesar 52,26% yang menunjukkan bahwa responden “kurang setuju” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Cukup Baik”.

## 6. Fasilitas

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-16:  
“Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang di perlukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Setuju	4	9	29%	36
Kurang Setuju	3	22	71%	66
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	102
Jumlah Tanggapan Responden		65,81%		
		102		0,6581
		155		

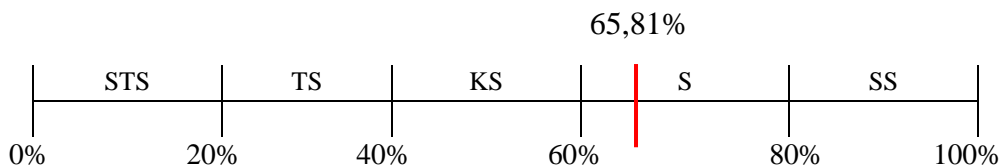
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 9 responden dengan presentase 29%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 22 responden dengan presentase 71%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 102 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{102}{5 \times 31} \times 100 \% = 65,81\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang di perlukan” adalah sebesar 65,81% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.

Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-17:  
 “Kelengkapan fasilitas dapat mendukung kelancaran proses kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	15	48%	75
Setuju	4	16	52%	64
Kurang Setuju	3	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	139
Jumlah Tanggapan Responden		89,68%		
		139		0,8968
		155		

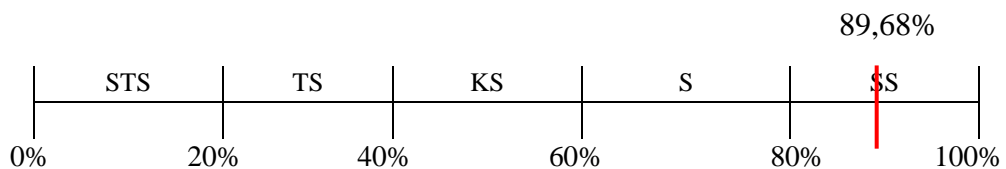
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden dengan presentase 48%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 responden dengan presentase 52%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 139 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{139}{5 \times 31} \times 100 \% = 89,68\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang di perlukan” adalah sebesar 89,68% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Sangat Baik”.

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-18:  
“Fasilitas lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	20	65%	100
Setuju	4	11	35%	44
Kurang Setuju	3	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	144
Jumlah Tanggapan Responden		92,90%		
		144		0,9290
		155		

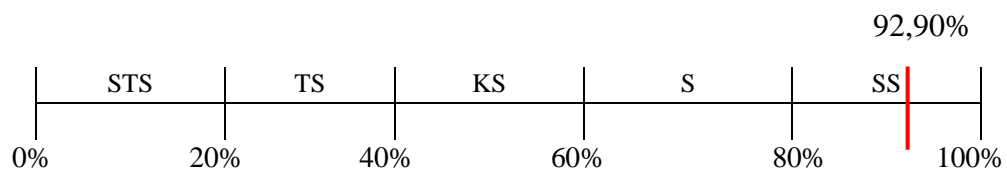
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden dengan presentase 65%, responden yang menjawab setuju sebanyak 11 responden dengan presentase 35%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 144 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{144}{5 \times 31} \times 100 \% = 92,90\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang di perlukan” adalah sebesar 92,90% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Sangat Baik”.

Tabel 4. 28 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Per-Indikator (%)
<b>Penerangan</b>			
1.	Penerangan yang ada tidak menyilaukan, (Matahari & listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.	87,10%	86,88%
2.	Penerangan memperlancar aktivitas kerja.	88,39%	
3.	Penerangan di ruang kerja menggunakan lampu standar.	85,16%	
<b>Sirkulasi Ruang Kerja</b>			
4.	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan.	80,00%	77,08%
5.	Ventilasi di ruang kerja karyawan berfungsi dengan baik.	74,48%	
6.	Temperature udara di tempat kerja tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas.	76,77%	
<b>Tata Letak Ruangan</b>			
7.	Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.	79,35%	73,97%
8.	Tata letak peralatan menunjang pekerjaan.	74,19%	
9.	Pengaturan peletakan peralatan sesuai dengan urutan pekerjaan.	68,39%	
<b>Dekorasi</b>			
10.	Ruang kerja terdekor dengan rapih.	69,68%	70,32%
11.	Menyukai dekorasi di tempat kerja.	67,10%	
12.	Warna ruangan memberikan kenyamanan.	74,19%	
<b>Kebisingan</b>			
13.	Kondisi suara di dalam kantor terhindar dari suara seperti percakapan.	65,16%	68,81%
14.	Suara bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.	89,03%	
15.	Lingkungan kerja jauh dari kebisingan suara lintasan transportasi jalan.	52,26%	
<b>Fasilitas</b>			
16.	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang di perlukan.	65,81%	82,76%
17.	Kelengkapan fasilitas dapat mendukung kelancaran proses kerja.	89,58%	
18.	Fasilitas lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal.	92,90%	
Rata - Rata			76,63%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan indikator diatas hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden indikator kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor, pada variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil rata-rata dari 6 indikator yang digambarkan ke dalam 18 pernyataan dengan melibatkan 31 responden didapat nilai rata-rata sebesar 76,63% dikatakan bahwa indikator Lingkungan Kerja termasuk kategori “Baik”. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator “Penerangan Cahaya” dengan persentase sebesar 86,88% dengan kategori “Baik”. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Kebisingan” dengan persentase sebesar 68,81% dengan kategori “Cukup Baik”. Untuk sub indikator yang memiliki nilai tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-18 dengan pernyataan” Fasilitas lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal” sebesar 92,90% dengan kategori “Sangat Baik”, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-15 dengan pernyataan “Lingkungan kerja jauh dari



kebisingan suara lintasan transportasi jalan” dengan persentase sebesar 52,26% dengan kategori “Kurang Baik”.

Tabel 4. 29 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

		Total X
N	Valid	31
	Missing	0
Mean		69,00
Std. Error of Mean		,984
Median		68,00
Mode		68
Std. Deviation		5,477
Variance		30,000
Range		23
Minimum		59
Maximum		82
Sum		2139

Sumber : Data primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata lingkungan kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 69,00 dengan range 23 dan total skor 2139.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis adalah sebagai berikut :

$$\text{Skor teoritik} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritik (X)} = \frac{1(18) + 5(18)}{2} = 54$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 69,00 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritik , dengan nilai  $69,00 > 54$  maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument lingkungan kerja “Cukup Baik”.

#### 4.2.4 Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor

Untuk mengetahui bagaimana keadaan kinerja karyawan pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor, maka dilakukan pengolahan hasil kuesioner dengan menggunakan SPSS versi 26 dan hasil pengolahan disajikan pada tabel dibawah ini:

##### 1. Kualitas

Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-1:  
“Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	15	48%	75
Sering	4	15	48%	60
Kadang-Kadang	3	1	3%	3
Pernah	2	0	0%	0
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	138
Jumlah Tanggapan Responden		89,03%		
		138		0,8903
		155		

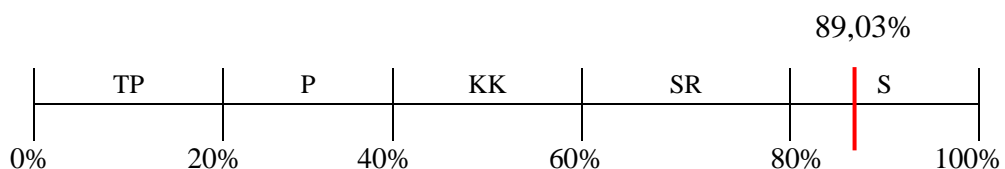
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 responden dengan presentase 48%, responden yang menjawab sering sebanyak 15 responden dengan presentase 48%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 responden dengan presentase 3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 138 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{138}{5 \times 31} \times 100 \% = 89,03\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan” adalah sebesar 89,03% yang menunjukkan bahwa responden menjawab “selalu” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.

Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-2:  
“Mengerjakan suatu pekerjaan dengan perhitungan dan teliti”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	9	29%	45
Sering	4	17	55%	68
Kadang-Kadang	3	5	16%	15
Pernah	2	0	0%	0
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	128
Jumlah Tanggapan Responden	82,58%			
			128	0,8258
			155	

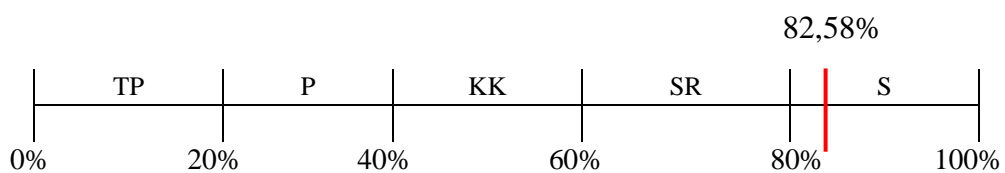
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 9 responden dengan presentase 29%, responden yang menjawab sering sebanyak 17 responden dengan presentase 55%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 responden dengan presentase 16%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 128 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{128}{5 \times 31} \times 100 \% = 82,58\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Mengerjakan suatu pekerjaan dengan perhitungan dan teliti” adalah sebesar 82,58% yang menunjukkan bahwa responden menjawab “selalu” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-3:  
 “Standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh dinas dapat dicapai dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	10	32%	50
Sering	4	18	58%	72
Kadang-Kadang	3	3	10%	9
Pernah	2	0	0%	0
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	131
Jumlah Tanggapan Responden		84,52%		
		131		0,8452
		155		

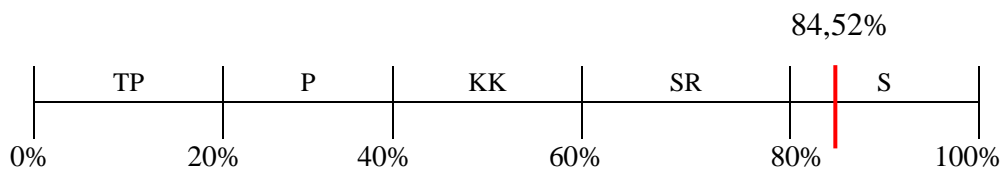
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 10 responden dengan presentase 32%, responden yang menjawab sering sebanyak 18 responden dengan presentase 58%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 responden dengan presentase 10%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 131 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{131}{5 \times 31} \times 100 \% = 84,52\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh dinas dapat dicapai dengan baik” adalah sebesar 84,52% yang menunjukkan bahwa responden menjawab “selalu” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.

## 2. Kuantitas

Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-4:  
“Bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	13	42%	65
Sering	4	18	58%	72
Kadang-Kadang	3	0	0%	0
Pernah	2	0	0%	0
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	140
Jumlah Tanggapan Responden		88,39%		
		137		0,8839
		155		

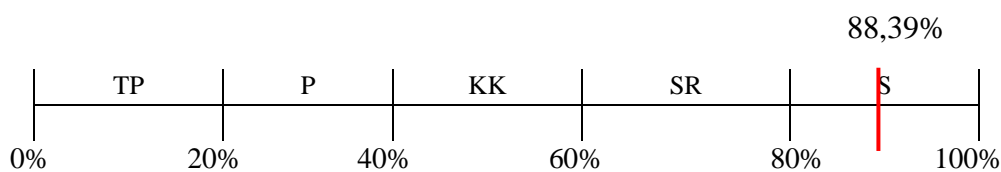
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 responden dengan presentase 42%, responden yang menjawab sering sebanyak 18 responden dengan presentase 58%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 137 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{137}{5 \times 31} \times 100 \% = 88,39\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan” adalah sebesar 88,39% yang menunjukkan bahwa responden menjawab “selalu” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.

Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-5:  
“Hasil pekerjaan pegawai sesuai target organisasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	9	29%	45
Sering	4	19	61%	76
Kadang-Kadang	3	3	10%	9
Pernah	2	0	0%	0
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	130
Jumlah Tanggapan Responden		83,87%		
		130		0,8387
		155		

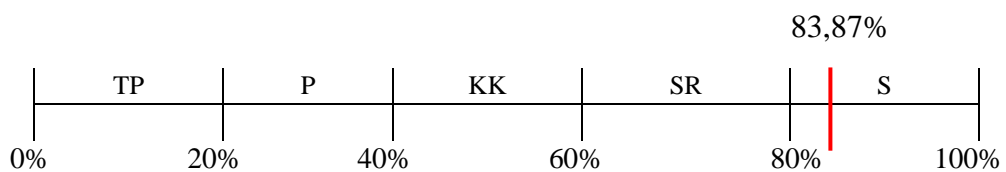
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 9 responden dengan presentase 29%, responden yang menjawab sering sebanyak 19 responden dengan presentase 61%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 responden dengan presentase 10% dengan kategori “Baik”.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 130 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{130}{5 \times 31} \times 100 \% = 83,87\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Hasil pekerjaan pegawai sesuai target organisasi” adalah sebesar 83,87% yang menunjukkan bahwa responden menjawab “selalu” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.

Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-6:  
“Menyelesaikan tugas sesuai dengan deadline yang ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	12	39%	60
Sering	4	17	55%	68
Kadang-Kadang	3	0	0%	0
Pernah	2	2	6%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	132
Jumlah Tanggapan Responden		85,16%		
		132		0,8516
		155		

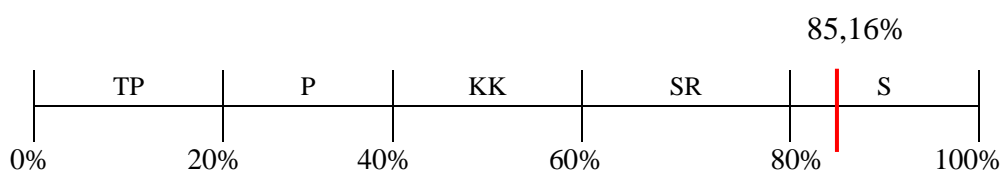
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 responden dengan presentase 39%, responden yang menjawab sering sebanyak 17 responden dengan presentase 55%, responden yang menjawab pernah sebanyak 2 responden dengan presentase 6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 132 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{132}{5 \times 31} \times 100 \% = 85,16\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Menyelesaikan tugas sesuai dengan deadline yang ditentukan” adalah sebesar 86,16% yang menunjukkan bahwa responden menjawab “selalu” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.

### 3. Tanggung Jawab

Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-7:  
“Pegawai menaati peraturan yang berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	13	42%	60
Sering	4	15	48%	64
Kadang-Kadang	3	3	10%	9
Pernah	2	0	0%	0
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	138
Jumlah Tanggapan Responden		86,45%		
		134		0,8645
		155		

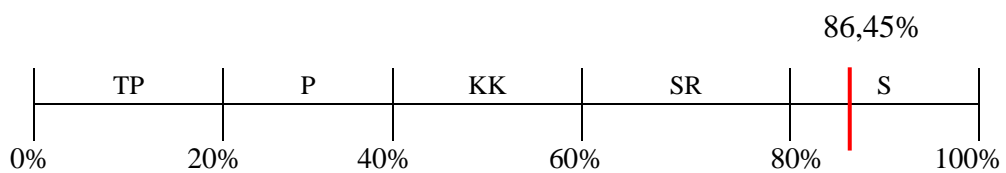
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 responden dengan presentase 42%, responden yang menjawab sering sebanyak 15 responden dengan presentase 48%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 responden dengan presentase 10%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 134 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{134}{5 \times 31} \times 100 \% = 89,03\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai menaati peraturan yang berlaku” adalah sebesar 86,45% yang menunjukkan bahwa responden menjawab “selalu” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.



Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-8:  
“Pegawai tanggung jawab dalam menjaga fasilitas kantor”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	12	39%	60
Sering	4	16	52%	64
Kadang-Kadang	3	3	10%	9
Pernah	2	0	0%	0
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	133
Jumlah Tanggapan Responden		85,81%		
		133		0,8581
		155		

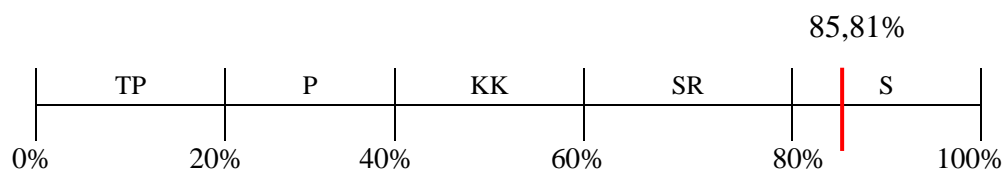
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 responden dengan presentase 39%, responden yang menjawab sering sebanyak 16 responden dengan presentase 52%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 responden dengan presentase 10%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 133 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{133}{5 \times 31} \times 100 \% = 85,81\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai tanggung jawab dalam menjaga fasilitas kantor” adalah sebesar 85,81% yang menunjukkan bahwa responden menjawab “selalu” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.

Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-9:  
“Menjaga kerahasiaan dokumen dalam organisasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	15	48%	75
Sering	4	16	52%	64
Kadang-Kadang	3	0	0%	0
Pernah	2	0	0%	0
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	139
Jumlah Tanggapan Responden		89,68%		
		139		0,8968
		155		

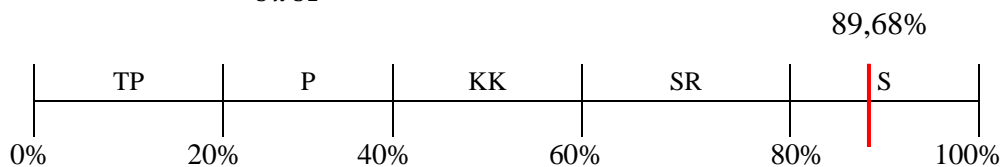
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 responden dengan presentase 48%, responden yang menjawab sering sebanyak 16 responden dengan presentase 52%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 139 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{139}{5 \times 31} \times 100 \% = 89,68\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Menjaga kerahasiaan dokumen dalam organisasi” adalah sebesar 89,68% yang menunjukkan bahwa responden menjawab “selalu” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “ Sangat Baik”.

#### 4. Kerja Sama

Tabel 4. 39 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-10:  
“Pegawai menerima kritik yang membangun kepada sesama rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	12	39%	60
Sering	4	11	35%	44
Kadang-Kadang	3	4	13%	12
Pernah	2	4	13%	8
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	124
Jumlah Tanggapan Responden		80,00%		
		124	0,8000	
		155		

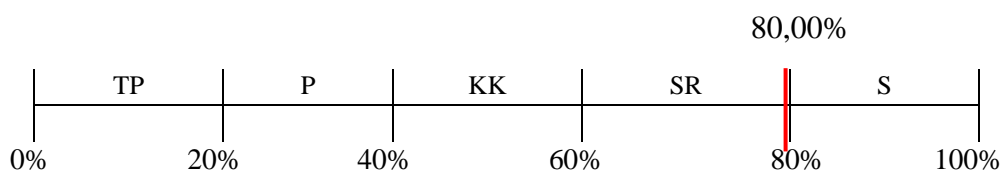
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 responden dengan presentase 39%, responden yang menjawab sering sebanyak 11 responden dengan presentase 35%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 responden dengan presentase 13%, responden yang menjawab pernah sebanyak 4 responden dengan presentase 13%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 124 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{124}{5 \times 31} \times 100 \% = 80,00\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai menerima kritik yang membangun kepada sesama rekan kerja” adalah sebesar 80,00% yang menunjukkan bahwa responden menjawab “selalu” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.

Tabel 4. 40 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-11:  
 “Pegawai memberikan kritik yang membangun kepada sesama rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	11	35%	55
Sering	4	12	39%	48
Kadang-Kadang	3	4	13%	12
Pernah	2	4	13%	8
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	123
Jumlah Tanggapan Responden		79,35%		
		123		0,7935
		155		

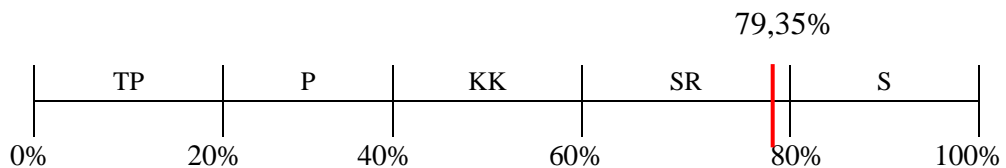
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 11 responden dengan presentase 35%, responden yang menjawab sering sebanyak 12 responden dengan presentase 39%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 responden dengan presentase 13%, responden yang menjawab pernah sebanyak 4 responden dengan presentase 13%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 123 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{123}{5 \times 31} \times 100 \% = 79,35\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai memberikan kritik yang membangun kepada sesama rekan kerja” adalah sebesar 79,35% yang menunjukkan bahwa responden menjawab “selalu” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.

Tabel 4. 41 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-12:  
“Pegawai bersedia bekerja dalam tim atau kelompok”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	16	52%	80
Sering	4	15	48%	60
Kadang-Kadang	3	0	0%	0
Pernah	2	0	0%	0
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	140
Jumlah Tanggapan Responden		90,32%		
		140		0,9032
		155		

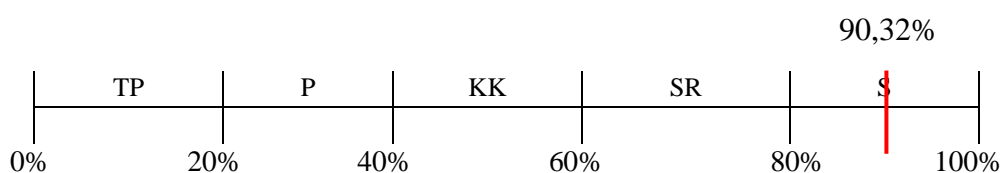
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 16 responden dengan presentase 52%, responden yang menjawab sering sebanyak 15 responden dengan presentase 48%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 140 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{140}{5 \times 31} \times 100 \% = 90,32$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai bersedia bekerja dalam tim atau kelompok” adalah sebesar 90,32% yang menunjukkan bahwa responden menjawab “selalu” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “ Sangat Baik”.

Tabel 4. 42 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-13:  
“Pegawai memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap kegiatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	14	45%	70
Sering	4	17	55%	68
Kadang-Kadang	3	0	0%	0
Pernah	2	0	0%	0
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	138
Jumlah Tanggapan Responden		89,03%		
		138		0,8903
		155		

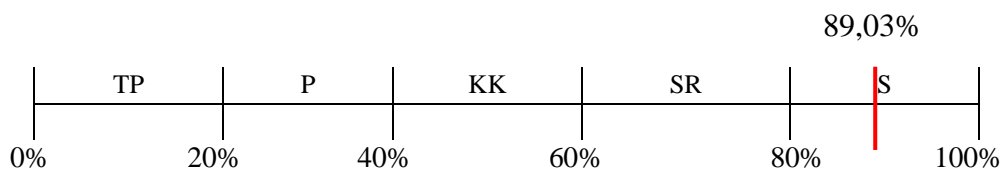
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 responden dengan presentase 45%, responden yang menjawab sering sebanyak 17 responden dengan presentase 55%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 138 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{138}{5 \times 31} \times 100 \% = 89,03\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap kegiatan” adalah sebesar 89,03% yang menunjukkan bahwa responden menjawab “selalu” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.

Tabel 4. 43 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-14:  
 “Pegawai bekerja sama antar bagian/bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	13	42%	65
Sering	4	15	48%	60
Kadang-Kadang	3	3	10%	9
Pernah	2	0	0%	0
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	134
Jumlah Tanggapan Responden		86,45%		
		134		0,8645
		155		

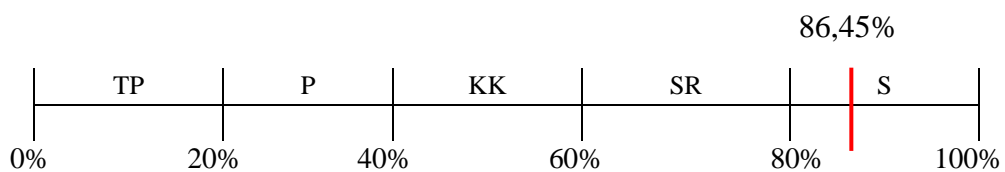
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 responden dengan presentase 42%, responden yang menjawab sering sebanyak 15 responden dengan presentase 48%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 responden dengan presentase 10%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 134 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{134}{5 \times 31} \times 100 \% = 86,45\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai bekerja sama antar bagian/bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan” adalah sebesar 86,45% yang menunjukkan bahwa responden menjawab “selalu” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.

## 5. Inisiatif

Tabel 4. 44 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-15:  
“Pegawai bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	15	48%	75
Sering	4	14	45%	56
Kadang-Kadang	3	2	6%	6
Pernah	2	0	0%	0
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	137
Jumlah Tanggapan Responden		88,39%		
			137	0,8839
			155	

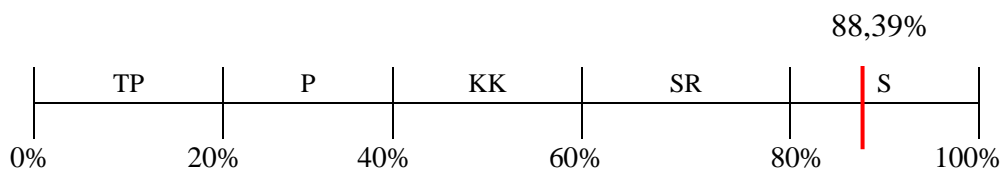
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 responden dengan presentase 48%, responden yang menjawab sering sebanyak 14 responden dengan presentase 45%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 responden dengan presentase 6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 137 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{137}{5 \times 31} \times 100 \% = 88,39\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan” adalah sebesar 88,39% yang menunjukkan bahwa responden menjawab “selalu” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.



Tabel 4. 45 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-16:  
“Pegawai memiliki inisiatif yang berguna untuk menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	13	42%	65
Sering	4	11	35%	44
Kadang-Kadang	3	7	23%	21
Pernah	2	0	0%	0
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	130
Jumlah Tanggapan Responden		83,87%		
		130		0,8387
		155		

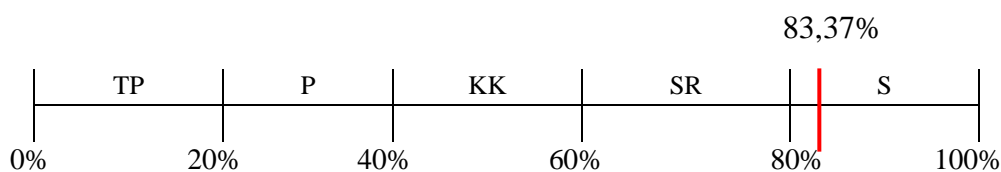
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 responden dengan presentase 42%, responden yang menjawab sering sebanyak 11 responden dengan presentase 35%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 responden dengan presentase 23%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 130 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{130}{5 \times 31} \times 100 \% = 83,37\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai memiliki inisiatif yang berguna untuk menyelesaikan pekerjaan” adalah sebesar 83,37% yang menunjukkan bahwa responden menjawab “selalu” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.

Tabel 4. 46 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-17:  
“Pegawai mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	18	58%	90
Sering	4	6	19%	24
Kadang-Kadang	3	7	23%	21
Pernah	2	0	0%	0
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	135
Jumlah Tanggapan Responden		87,10%		
		135		0,8710
		155		

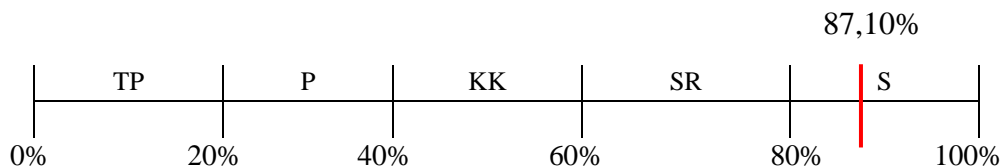
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 18 responden dengan presentase 58%, responden yang menjawab sering sebanyak 6 responden dengan presentase 19%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 responden dengan presentase 23%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 135 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{135}{5 \times 31} \times 100 \% = 87,10\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan instansi” adalah sebesar 87,10% yang menunjukkan bahwa responden menjawab “selalu” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.

Tabel 4. 47 Tanggapan Responden Butir Pernyataan Ke-18:  
 “Pegawai melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah terlebih dahulu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	12	39%	60
Sering	4	14	45%	56
Kadang-Kadang	3	5	16%	15
Pernah	2	0	0%	0
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		31	100%	131
Jumlah Tanggapan Responden		84,52%		
		131		0,8452
		155		

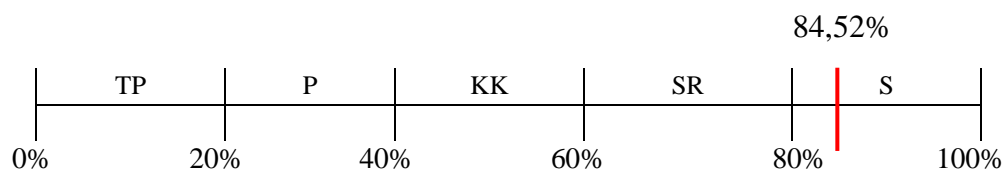
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 responden dengan presentase 39%, responden yang menjawab sering sebanyak 14 responden dengan presentase 45%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 responden dengan presentase 16%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 131 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{131}{5 \times 31} \times 100 \% = 84,52\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah terlebih dahulu” adalah sebesar 84,52% yang menunjukkan bahwa responden menjawab “selalu” dengan pernyataan tersebut dengan kategori “Baik”.

Tabel 4. 48 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai

NO	PERNYATAAN	Tanggapan Responden(%)	Rata-Rata Per-indikator (%)
<b>Kualitas</b>			
1.	Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.	89,03%	85,37%
2.	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan perhitungan dan teliti.	82,58%	
3.	Standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh dinas dapat dicapai dengan baik.	84,52%	
<b>Kuantitas</b>			
4.	Bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan.	88,39%	85,81%
5.	Hasil pekerjaan pegawai sesuai target organisasi.	83,87%	
6.	Menyelesaikan tugas sesuai dengan deadline yang ditentukan.	85,16%	
<b>Tanggung Jawab</b>			
7.	Pegawai menaati peraturan yang berlaku.	86,45%	87,10%
8.	Pegawai tanggung jawab dalam menjaga fasilitas kantor.	85,18%	
9.	Menjaga kerahasiaan dokumen dalam organisasi.	89,68%	
<b>Kerja Sama</b>			
10.	Pegawai menerima kritik yang membangun kepada sesama rekan kerja.	80,00%	85,03%
11.	Pegawai memberikan kritik yang membangun kepada sesama rekan kerja.	79,35%	
12.	Pegawai bersedia bekerja dalam tim atau kelompok.	90,32%	
13.	Pegawai memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap kegiatan.	89,03%	
14.	Pegawai bekerja sama antar bagian/bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan.	86,45%	
<b>Inisiatif</b>			
15.	Pegawai bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.	88,39%	85,97%
16.	Pegawai memiliki inisiatif yang berguna untuk menyelesaikan pekerjaan.	83,87%	
17.	Pegawai mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan instansi.	87,10%	
18.	Pegawai melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah terlebih dahulu.	84,52%	
Rata-Rata			85,86%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor, menunjukkan hasil rata-rata dari 5 indikator yang digambarkan ke dalam 18 pernyataan dengan melibatkan 31 responden didapat nilai rata-rata sebesar 85,86% dikatakan bahwa variabel Kinerja Pegawai termasuk kategori “Baik”. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator “Tanggung Jawab” dengan persentase sebesar 87,10% dengan kategori “Baik”. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Kerja Sama” dengan persentase sebesar 85,03% dengan kategori “Baik”. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-12 dengan pernyataan “Pegawai bersedia bekerja dalam tim atau kelompok” sebesar 90,32% dengan kategori “ Sangat Baik”, sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-11 dengan pernyataan “Pegawai memberikan kritik yang membangun kepada sesama rekan kerja” sebesar 79,23% dengan kategori “Baik”.

Tabel 4. 49 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

		Total Y
N	Valid	31
	Missing	0
Mean		77,23
Std. Error of Mean		1,743
Median		75,00
Mode		90
Std. Deviation		9,705
Variance		94,181
Range		29
Minimum		61
Maximum		90
Sum		2394

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pegawai berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 77,23 dengan range 29 dan total skor 2394.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis adalah sebagai berikut :

$$\text{Skor teoritik} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritik (X)} = \frac{1(18) + 5(18)}{2} = 54$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 77,23 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritik , dengan nilai  $77,23 > 54$  maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument kinerja pegawai “Baik”.

#### 4.2.5 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor

Untuk menganalisis hubungan berdasarkan total skor antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Peneliti menggunakan analisis koefisien korelasi dengan menggunakan SPSS 26 sebagai berikut:

##### 1. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 50 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

			Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,195
		Sig. (1-tailed)	.	,147
		N	31	31
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	,195	1,000
		Sig. (1-tailed)	,147	.
		N	31	31

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS 26, dapat diketahui bahwa besarnya rank- spearman adalah  $r = 0,195$  dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor berada pada interval sangat rendah.

Tabel 4. 51 Interpretasi Koefisien Korelasi Rank Spearman

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
<b>0,00 – 0,199</b>	<b>Sangat Rendah</b>
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Dari hasil analisis koefisien korelasi rank spearman pada variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dan diperoleh nilai  $r$  sebesar 0,195 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan berada pada interval ke-1 (0,00 – 0,199) yang menunjukkan tingkat hubungan adalah sangat rendah.

## 2. Analisis Koefisien Determinasi

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

$$KD = 0,195^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,038 \times 100\%$$

$$KD = 3,8\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi r adalah 3,8%. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 3,8%, sedangkan sisanya 96,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien signifikan atau tidak maka dilakukan uji hipotesis korelasi, pada penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, dengan rumus:

1. Mencari  $t_{tabel}$  dilakukan dengan signifikansi 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df)  $n-2$  atau  $31-2 = 29$ . Hasil yang diperoleh adalah 1,69913.

2. Mencari  $t_{hitung}$

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

$$t_h = \frac{0,195\sqrt{31-2}}{\sqrt{1-0,195^2}}$$

$$t_h = \frac{0,195 \times 5,385}{\sqrt{1-0,038}}$$

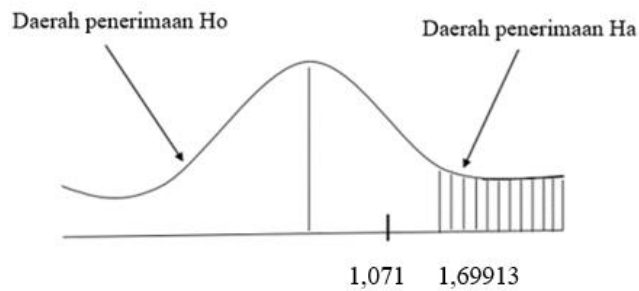
$$t_h = \frac{1,050}{0,980}$$

$$t_h = 1,071$$

### Menentukan Hipotesis Statistik

1.  $H_0: r < 0$ , artinya tidak ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai.
2.  $H_a: r > 0$ , artinya ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Diketahui nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,071 < 1,69913$  artinya Lingkungan Kerja tidak berhubungan positif dengan Kinerja Pegawai, maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor.



Gambar 4. 6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Lingkungan Kerja Pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor

Kesesuaian lingkungan kerja dapat di lihat akibat dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan adanya dukungan dari lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja untuk bisa menjadi lebih maksimal dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil rata-rata dari 6 indikator yang digambarkan ke dalam 18 pernyataan dengan melibatkan 31 responden didapat nilai rata-rata sebesar 76,63% dikatakan bahwa indikator Lingkungan Kerja termasuk kategori “Baik”. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator “Penerangan Cahaya” dengan persentase sebesar 86,88% dengan kategori “Baik”. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Kebisingan” dengan persentase sebesar 68,81% dengan kategori “Cukup Baik”. Untuk sub indikator yang memiliki nilai tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-18 dengan pernyataan “Fasilitas lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal” sebesar 92,90% dengan kategori “Sangat Baik”, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-15 dengan pernyataan “Lingkungan kerja jauh dari kebisingan suara lintasan transportasi jalan” dengan persentase sebesar 52,26% dengan kategori “Kurang Baik”. Sedangkan skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritik , dengan nilai  $69,00 > 54$  maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument lingkungan kerja “Cukup Baik”.

Hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor mengenai lingkungan kerja termasuk dalam penelitian yang baik. Namun masih terdapat hal-hal yang perlu ditingkatkan oleh Dinas seperti pada instrumen suara bising dari luar lingkungan tempat kerja. Dinas perlu meminimalisir tingkat kebisingan yang ada sehingga pegawai merasa tenang dan nyaman dalam bekerja.



### **4.3.2 Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor**

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan instansi pemerintahan maupun tujuan individu pegawai itu sendiri, tidak terkecuali bagi Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor. Sebagai lembaga pemerintah Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor, dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sesuai fungsi dan tugasnya. Karena pada hakikatnya setiap perusahaan/organisasi tentunya menginginkan kinerja yang bagus dan bermutu tinggi.

Hasil analisis deskriptif variabel kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor, menunjukkan hasil rata-rata dari 5 indikator yang digambarkan ke dalam 18 pernyataan dengan melibatkan 31 responden didapat nilai rata-rata sebesar 85,86% dikatakan bahwa variabel Kinerja Pegawai termasuk kategori “Baik”. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator “Tanggung Jawab” dengan persentase sebesar 87,10% dengan kategori “Baik”. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Kerja Sama” dengan persentase sebesar 85,03% dengan kategori “Baik”. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-12 dengan pernyataan “Pegawai bersedia bekerja dalam tim atau kelompok” sebesar 90,32% dengan kategori “Sangat Baik”, sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-11 dengan pernyataan “Pegawai memberikan kritik yang membangun kepada sesama rekan kerja” sebesar 79,23% dengan kategori “Baik”. Sedangkan skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritik, dengan nilai  $77,23 > 54$  maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument lingkungan kerja “Baik”.

Hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor mengenai lingkungan kerja termasuk dalam penelitian yang baik. Namun masih terdapat hal-hal yang perlu ditingkatkan oleh Dinas seperti pada instrumen pemberian kritik. Dinas dan pegawai perlu lebih terbuka lagi kepada sesama rekan kerja dalam hal pekerjaan.

### **4.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai**

Setelah dilakukan analisis hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor, kemudian akan dilakukan pembahasan dari hasil analisis hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor dengan jumlah pegawai yang menjadi responden sebanyak 31 pegawai. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor dan pada penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi rank spearman, untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel-variabel tersebut, menggunakan analisis koefisien determinasi untuk mengetahui kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah

Raga, dan melakukan uji hipotesis korelasi untuk mengetahui apakah signifikan atau tidaknya hasil perhitungan koefisien korelasi.

Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R Square = 3,8%, artinya variabel Lingkungan Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 3,8% sedangkan sisanya 96,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,071 < 1,69913$  artinya Lingkungan Kerja tidak berhubungan positif dengan Kinerja Pegawai, maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor.

Pada penelitian ini diperoleh bahwa lingkungan kerja pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor tidak berhubungan positif dengan kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Ahiruddin (2020), berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara statistik tidak ada hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Lampung.

Lestari (2018) dimana pada hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi  $r_y = 0,226$ , dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 5,10 %. Pengujian hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $1,7668 > 1,66827$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil rata-rata dari 6 indikator yang digambarkan ke dalam 18 pernyataan dengan melibatkan 31 responden didapat nilai rata-rata sebesar 76,63% dikatakan bahwa indikator Lingkungan Kerja termasuk kategori “Baik”. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator “Penerangan Cahaya” dengan persentase sebesar 86,88% dengan kategori “Baik”. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Kebisingan” dengan persentase sebesar 68,81% dengan kategori “Cukup Baik”. Untuk sub indikator yang memiliki nilai tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-18 dengan pernyataan “Fasilitas lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal” sebesar 92,90% dengan kategori “Sangat Baik”, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-15 dengan pernyataan “Lingkungan kerja jauh dari kebisingan suara lintasan transportasi jalan” dengan persentase sebesar 52,26% dengan kategori “Kurang Baik”. Sedangkan skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritik , dengan nilai  $69,00 > 54$  maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument lingkungan kerja “Cukup Baik”.
2. Hasil analisis deskriptif variabel kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor, menunjukkan hasil rata-rata dari 5 indikator yang digambarkan ke dalam 18 pernyataan dengan melibatkan 31 responden didapat nilai rata-rata 85,86% dikatakan bahwa variabel Kinerja Pegawai termasuk kategori “Baik”. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator “Tanggung Jawab” dengan persentase sebesar 87,10% dengan kategori “Baik”. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Kerja Sama” dengan persentase sebesar 85,03% dengan kategori “Baik”. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-12 dengan pernyataan “Pegawai bersedia bekerja dalam tim atau kelompok” sebesar 90,32% dengan kategori “ Sangat Baik”, sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-11 dengan pernyataan “Pegawai memberikan kritik yang membangun kepada sesama rekan kerja” sebesar 79,23% dengan kategori “Baik”. Sedangkan skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritik , dengan nilai  $77,23 > 54$  maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument lingkungan kerja “Baik”.

3. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,071 < 1,69913$  artinya lingkungan kerja tidak berhubungan positif dengan kinerja pegawai, maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diperoleh maka pada penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian mengenai Lingkungan Kerja menunjukkan pada indikator tertinggi yaitu pada indikator “Penerangan Cahaya” dengan persentase sebesar 86,88% agar dapat terus dipertahankan. Dan yang paling rendah yaitu terdapat pada indikator “Kebisingan” dengan persentase sebesar 68,81%, diharapkan dinas dapat meminimalisir tingkat kebisingan yang ada sehingga pegawai merasa tenang dan nyaman dalam bekerja dengan cara memasang pelindung kedap suara di dalam ruangan ataupun yang lainnya.
2. Hasil penelitian mengenai Kinerja Pegawai menunjukkan pada indikator tertinggi yaitu berada pada indikator “Tanggung Jawab” dengan persentase sebesar 87,10% agar dapat dipertahankan kinerjanya. Dan yang paling rendah yaitu terdapat pada indikator “Kerja Sama” dengan persentase sebesar 85,03%. Upaya yang dapat dilakukan Dinas untuk meningkatkan kerja sama yang baik adalah bisa dengan cara mengadakan pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang baik, melakukan evaluasi, dan lainnya.
3. Disarankan untuk penelitian selanjutnya melakukan penelitian terhadap 96,2% dari variabel lain yang belum masuk dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahiruddin. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*. Vol.04, No.01.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 5-6.
- Anam. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan.
- Bukhari dan Pasaribu, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.2, No 1*.
- Burso, M. (2018). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Burso, M. (t.thn.). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Chairulia, D. (2013). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Depok. *Universitas Indonesia*.
- Chairulia, D. (2013). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Depok. *Skripsi Universitas Indonesia*.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 240-247.
- Dessler, G. (2017). *Human Resources Management, Edisi 15, Global Edition*. England: Pearson Education.
- Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Efendy, A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty. Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 49-61.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Elbadiansyah. (2019). *Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ginanjari, R. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Sleman. *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*.

- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-2 (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktek*. Depok: Rajawali Pers.
- Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lestari, N. Y. (2018). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jendral Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia. *Jurnal Online Mahasiswa Universitas Pakuan. Vol.3 No.3*.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muchtar. (2016). The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees University Pgri Ronggolawe Tuban. *Universitas Darul Ulum*.
- Nabawi, R. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, [online] vol.2 (2), pp., 170-183*.
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.

- Riyanto Setyo, S. A. (2017). *International Review Of Management and Marketing. Mercu Buana.*
- Riyanto Setyo, S. A. (2017). *International Review Of Management and Marketing.* Jakarta: Mercu Buana.
- Robbins, S. P. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13.* Jakarta: Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja, Cetakan Kesatu.* Bandung: PT Refika Aditama .
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: Reflika Aditama.
- Siffa Septiani, R. T. (22). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor. *Entrepreneurship and Small Business for Economic Resilience. Vol.1 No.1.*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Syarifah Aini, M. H. (t.thn.). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas. *eprints.uniska-bjm.ac.id/.*

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nisrina Alilah

Alamat : Kp. Rambutan Rt 03/04. Kelurahan Sempur  
Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor.

Tempat/ Tanggal Lahir : Bogor, 11 Juni 2001

Umur : 22 Tahun

Agama : Islam

Pendidikan :

- SD : SDN Sempur Kaler
- SMP : SMPN 8 Kota Bogor
- SMA : SMAN 2 Kota Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juni 2023

Peneliti

( Nisrina Alilah )



# LAMPIRAN

## Lampiran 1

## Surat Keterangan Magang



**PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR  
DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA**

Jl. Pemuda No. 4 Bogor Telp. (0251) 8574744

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : *88* / *11* / *8* - Sekret

Nama : Drs. Herry Karnadi, M.Si  
NIP : 197103141990031001  
Pangkat/Gol : Pembina Utama Muda IV/c  
Jabatan : Kepala Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor

**MENERANGKAN**

Nama : Nirina Alilah  
NIM : 021119234  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Universitas : Universitas Pajanan Kota Bogor

Benar – benar telah melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor terhitung mulai tanggal 19 September 2022 sampai dengan 25 Oktober 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Bogor, 21 Oktober 2022

Kepala,



**Drs. HERRY KARNADI, M.Si**  
Pembina Utama Muda IV/c  
NIP-197103141990031001

## Lampiran 2

### Kuesioner

Saya Nisrina Alilah, Mahasiswi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor. Saya sedang melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor”. Saya memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna untuk mengisi kuesioner yang saya sertakan berikut ini.

Kuesioner ini bertujuan untuk memenuhi penyelesaian skripsi Program Sarjana, oleh sebab itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan sangat besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan penelitian saya. Saya sangat menghargai kejujuran Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini dan akan menjamin kerahasiaan jawaban dari Bapak/Ibu. Atas kerjasama dan bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

#### A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Berilah tanda checklist (√) pada kolom jawaban yang tersedia.
2. Terdapat 5 (lima) alternative pengisian jawaban, yaitu :
  - Lingkungan Kerja
 

Sangat Setuju (SS)	: 5
Setuju (S)	: 4
Kurang Setuju (KS)	: 3
Tidak Setuju (TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1
  - Kinerja Pegawai
 

Selalu (S)	: 5
Sering (SR)	: 4
Kadang-kadang (KK)	: 3
Pernah (P)	: 2
Tidak Pernah (TP)	: 1
3. Mohon berikan jawaban yang sebenar-benarnya.

#### B. Identitas Responden

Usia :  
 Jenis Kelamin :  
 Pendidikan Terakhir :

### Lingkungan Kerja (X)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Penerangan</b>						
1.	Penerangan yang ada tidak menyilaukan, (Matahari & listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.					
2.	Penerangan memperlancar aktivitas kerja.					
3.	Penerangan di ruang kerja menggunakan lampu standar.					
<b>Sirkulasi Ruang Kerja</b>						
4.	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan.					
5.	Ventilasi di ruang kerja karyawan berfungsi dengan baik.					
6.	Temperature udara di tempat kerja tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas.					
<b>Tata Letak Ruangan</b>						
7.	Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.					
8.	Tata letak peralatan menunjang pekerjaan.					
9.	Pengaturan peletakan peralatan sesuai dengan urutan pekerjaan.					
<b>Dekorasi</b>						
10.	Ruang kerja terdekor dengan rapih.					
11.	Menyukai dekorasi di tempat kerja.					
12.	Warna ruangan memberikan kenyamanan.					
<b>Kebisingan</b>						
13.	Kondisi suara di dalam kantor terhindar dari suara seperti percakapan.					
14.	Suara bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.					
15.	Lingkungan kerja jauh dari kebisingan suara lintasan transportasi jalan.					
<b>Fasilitas</b>						
16.	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang di perlukan.					
17.	Kelengkapan fasilitas dapat mendukung kelancaran proses kerja.					
18.	Fasilitas lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal.					

### Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		S	SR	KK	P	TP
<b>Kualitas</b>						
1.	Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.					
2.	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan perhitungan dan teliti.					
3.	Standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh dinas dapat dicapai dengan baik.					
<b>Kuantitas</b>						
4.	Bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan.					
5.	Hasil pekerjaan pegawai sesuai target organisasi.					
6.	Menyelesaikan tugas sesuai dengan deadline yang ditentukan.					
<b>Tanggung Jawab</b>						
7.	Pegawai menaati peraturan yang berlaku.					
8.	Pegawai tanggung jawab dalam menjaga fasilitas kantor.					
9.	Menjaga kerahasiaan dokumen dalam organisasi.					
<b>Kerja Sama</b>						
10.	Pegawai menerima kritik yang membangun kepada sesama rekan kerja.					
11.	Pegawai memberikan kritik yang membangun kepada sesama rekan kerja.					
12.	Pegawai bersedia bekerja dalam tim atau kelompok.					
13.	Pegawai memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap kegiatan.					
14.	Pegawai bekerja sama antar bagian/bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan.					
<b>Inisiatif</b>						
15.	Pegawai bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.					
16.	Pegawai memiliki inisiatif yang berguna untuk menyelesaikan pekerjaan.					
17.	Pegawai mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan instansi.					
18.	Pegawai melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah terlebih dahulu.					

## Lampiran 3

## Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	TOTAL
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	68
4	4	4	2	2	2	3	4	4	3	4	3	2	4	2	3	4	5	59
4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	63
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	79
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	2	4	4	5	70
5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	5	5	72
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	66
4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	5	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	70
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	2	3	4	4	65
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	5	5	68
5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	73
5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	5	5	68
4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	68
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	65
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	2	4	5	5	82
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	5	5	71
4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	5	4	67
5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	4	5	5	79
5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	5	3	3	5	5	71
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	5	5	77
4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	2	5	3	3	4	5	68
5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	5	2	4	5	5	77
5	4	5	3	3	4	2	3	4	4	3	4	2	5	2	3	4	5	65
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	66
4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	5	66
4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	62
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	67
5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	74
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	5	5	64
3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	5	4	63

## Lampiran 4

## Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	TOTAL
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	78
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	84
5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	80
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	81
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	86
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	3	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	82
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	75
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	75
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	73
4	4	3	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3	3	4	61
4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	65
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	75
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	73
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	81
3	5	4	5	4	5	3	3	5	3	2	5	4	4	5	5	5	5	75
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	84
5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	3	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3	3	4	61
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	66







## Lampiran 7

### Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	31	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	18

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	64,65	25,903	,677	,828
X2	64,58	26,718	,584	,833
X3	64,74	25,998	,560	,833
X4	65,00	24,000	,764	,819
X5	65,23	25,447	,517	,835
X6	65,16	26,673	,496	,836
X7	65,03	26,099	,516	,835
X8	65,29	26,613	,501	,836
X9	65,58	28,452	,242	,847
X10	65,52	26,991	,453	,838
X11	65,65	28,170	,309	,844
X12	65,29	28,213	,231	,849
X13	65,74	26,798	,429	,839
X14	64,55	28,056	,315	,844
X15	66,42	28,118	,261	,847
X16	65,71	27,813	,406	,841
X17	64,52	27,925	,338	,843
X18	64,35	28,037	,335	,843

## Lampiran 8

### Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	31	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,961	18

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	72,77	87,181	,630	,960
Y2	73,10	84,090	,784	,958
Y3	73,00	83,867	,879	,957
Y4	72,81	86,895	,752	,959
Y5	73,03	84,432	,850	,957
Y6	72,97	84,299	,654	,960
Y7	72,90	87,357	,525	,962
Y8	72,94	86,129	,640	,960
Y9	72,74	86,265	,812	,958
Y10	73,23	77,181	,878	,957
Y11	73,26	77,665	,865	,957
Y12	72,71	86,080	,832	,958
Y13	72,77	86,114	,832	,958
Y14	72,90	83,490	,861	,957
Y15	72,81	88,028	,495	,962
Y16	73,03	80,632	,908	,956
Y17	72,87	82,183	,743	,959
Y18	73,00	83,733	,757	,958

## Lampiran 9

### Hasil Statistik Varibael Lingkungan Kerja

#### Statistic

		Total X
N	Valid	31
	Missing	0
Mean		69,00
Std. Error of Mean		,984
Median		68,00
Mode		68
Std. Deviation		5,477
Variance		30,000
Range		23
Minimum		59
Maximum		82
Sum		2139

#### TotalX

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	59	1	3,2	3,2	3,2
	62	1	3,2	3,2	6,5
	63	2	6,5	6,5	12,9
	64	1	3,2	3,2	16,1
	65	3	9,7	9,7	25,8
	66	4	12,9	12,9	38,7
	67	2	6,5	6,5	45,2
	68	5	16,1	16,1	61,3
	70	2	6,5	6,5	67,7
	71	2	6,5	6,5	74,2
	72	1	3,2	3,2	77,4
	73	1	3,2	3,2	80,6
	74	1	3,2	3,2	83,9
	77	2	6,5	6,5	90,3
	79	2	6,5	6,5	96,8
	82	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

## Lampiran 10

### Hasil Statistik Variabel Kinerja Pegawai

#### Statistic

		Total Y
N	Valid	31
	Missing	0
Mean		77,23
Std. Error of Mean		1,743
Median		75,00
Mode		90
Std. Deviation		9,705
Variance		94,181
Range		29
Minimum		61
Maximum		90
Sum		2394

#### TotalY

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	61	3	9,7	9,7	9,7
	65	1	3,2	3,2	12,9
	66	3	9,7	9,7	22,6
	72	3	9,7	9,7	32,3
	73	2	6,5	6,5	38,7
	75	4	12,9	12,9	51,6
	78	1	3,2	3,2	54,8
	80	1	3,2	3,2	58,1
	81	2	6,5	6,5	64,5
	82	1	3,2	3,2	67,7
	84	2	6,5	6,5	74,2
	86	1	3,2	3,2	77,4
	90	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

## Lampiran 11

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,59133177
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,087
	Negative	-,107
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

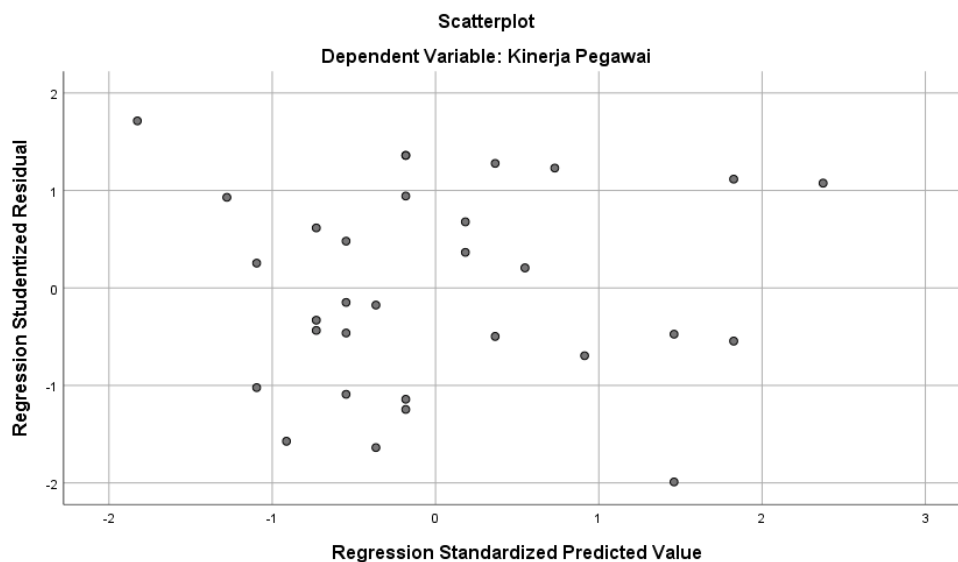
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### Uji Heterokedastisitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	58,596	22,505		2,604	,014
	Lingkungan Kerja	,270	,325	,152	,830	,413

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



## Lampiran 12

### Hasil Analisis Rank Spearman

#### Correlations

			Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,195
		Sig. (1-tailed)	.	,147
		N	31	31
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	,195	1,000
		Sig. (1-tailed)	,147	.
		N	31	31

## Rtabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647



## Ttabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18246	4.54070	6.84091	10.21463
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688