



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN
RAKYAT DAERAH KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Desnawati Gunawan

021118167

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2022**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

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

Mengetahui,

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



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

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Kamis, 26 Desember 2022

Desnawati Gunawan

021118167

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM.)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Ir. H. Rajab Tampubolon.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Tutus Rully, SE.,MM.)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Desnawati Gunawan

NPM : 021118167

Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat
Daerah Kabupaten Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi/Tesis Desertasi 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, Desember 2022



Desnawati Gunawan

021118167

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, 2022 Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

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

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

ABSTRAK

Desnawati Gunawan, 021118167. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor. Dibawah bimbingan : Rajab Tampubolon Dan Tutus Rully. 2022.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang rapih dan nyaman sudah dapat dipastikan akan membuat kinerja pegawai tercapai sesuai dengan visi dan misi yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor.

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang digunakan ada dua yakni data primer dan data sekunder. Metode penelitian menggunakan metode *explanatory survey*. Penelitian ini dilakukan pada 30 pegawai dengan menyebarkan kuesioner pendahuluan dan kuesioner lanjutan pada variable X dan Y. Penelitian menggunakan metode *Nonprobability Sampling*. Uji hipotesis koefisien menggunakan program SPSS.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Kabupaten Bogor.**”

Dalam pembuatan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa dan pembahasan yang semua itu disebabkan dari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sehingga dapat dijadikan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan penulis agar bisa menjadi lebih baik.

Penyusunan skripsi penelitian ini tidak dapat diselesaikan tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan baik finansial maupun doa dan dukungan penuh dalam penyusunan skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. Ir.H. Didik Notosudjono., M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM, CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, S.P., MM. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Ir. H. Rajab Tampubolon. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi pada penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Tutus Rully, SE.,MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan saran-saran pada penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE., MM. selaku Ketua Penguji baik proposal skripsi dan sidang skripsi yang telah memberikan saran terbaik dalam penulisan skripsi.
9. Ibu Sri Hidajati Ramdani, S.E., MM. selaku dosen wali yang selalu memberikan nasihat dan motivasi.
10. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
11. Seluruh teman yang penulis kenal di Fakultas Ekonomi yang sudah memberikan kenangan suka duka dalam menempuh skripsi bersama

Semoga semua jerih payah penulis dalam pembuatan skripsi ini, bahkan doa-doa serta dukungandari semua pihak dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan untuk penulis menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.

Bogor, Desember 2022

Desnawati Gunawan

DAFTAR ISI

JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA.....	iv
HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	7
1.4.2 Kegunaan Akademis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2 Lingkungan Kerja.....	10
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	10
2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja	11

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	12
2.3 Kinerja Pegawai	14
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	14
2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai	15
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	16
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	16
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	16
2.4.2 Kerangka Pemikiran	19
2.5 Hipotesis Penelitian	20
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Jenis Penelitian	21
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	21
3.2.1 Objek Penelitian	21
3.2.2 Unit Analisis	21
3.2.3 Lokasi Penelitian	21
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	21
3.3.1 Jenis Data Penelitian	21
3.3.2 Sumber Data Penelitian	21
3.4 Operasionalisasi Variabel	22
3.5 Metode Penarikan Sampel	24
3.6 Metode Pengumpulan Data	24
3.7 Uji Instrumen	24
3.7.1 Uji Validitas	24
3.7.2 Uji Reliabilitas	25
3.8 Metode Pengolahan atau Analisis Data	26
3.8.1 Analisis Deskriptif	26
3.8.2 Analisis Regresi Linier Sederhana	26
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi	27
3.8.4 Uji Hipotesis	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	29
4.1.1 Perkembangan Dan Kegiatan Usaha	29

4.1.2 Organisasi dan Uraian Tugas.....	31
4.2 Profil Responden.....	31
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	32
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	33
4.3 Analisis Data.....	33
4.3.1 Uji Validitas.....	33
4.3.2 Uji Reliabilitas	35
4.4 Analisis Hasil	36
4.4.1 Analisis Deskriptif.....	36
4.4.2 Analisis Statistik.....	36
4.5 Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	73
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Wawancara Pra-Survey Mengenai Lingkungan Kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor	2
Tabel 1.2 Rekapitulasi Nominatif Alfa Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor Tahun 2019 – 2020	4
Tabel 1.3 Data Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor	5
Tabel 1.4 Standar Nilai Kinerja Pegawai	5
Tabel 1.5 Rata-rata Nilai Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	22
Tabel 3.2 Skala Likeart (Perilaku)	24
Tabel 3.3 Kriteria Penelitian	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	32
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	33
Tabel 4.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)	34
Tabel 4.5 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	34
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X)	35
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y).....	35
Tabel 4.8 Instrumen Skala Likeart Lingkungan Kerja.....	36
Tabel 4.9 Cahaya Alam Langsung Dari Matahari Yang Masuk Dalam Ruangan	36
Tabel 4.10 Cahaya Buatan Berupa Lampu Yang Menunjang Tiap Ruangan	37
Tabel 4.11 Tingkat Penerangan Pada Kefokusan Dilingkungan Kerja.....	38
Tabel 4.12 Tingkat Oksigen Diarea Lingkungan Kerja Yang Bersih dan Sehat	38
Tabel 4.13 Tanaman Mengandung Oksigen Yang Dibutuhkan Manusia.....	40
Tabel 4.14 Ventilasi Yang Berada Diruangan Kerja Harus Berfungsi Dengan Baik	40
Tabel 4.15 Fasilitas Alat Kerja Cukup Memadai.....	41
Tabel 4.16 Fasilitas Harus Sesuai Dengan Kebutuhan Pegawai.....	42
Tabel 4.17 Fasilitas Yang Memadai Saat Jam Istirahat	43
Tabel 4.18 Keadaan Ruangan Kerja.....	44
Tabel 4.19 Tidak Adanya Sampah Berceceran Di Lingkungan Kerja.....	44
Tabel 4.20 Kebersihan Pada Kamar Mandi	45
Tabel 4.21 Konstruksi Pada Ruang Kerja	46
Tabel 4.22 Peredam Suara Tiap Ruangan	47
Tabel 4.23 Pengaruh Kebisingan	48
Tabel 4.24 Jaminan Keselamatan Pegawai	48
Tabel 4.25 Peralatan Keamanan.....	49
Tabel 4.26 Satpam Berada Di Tiap-tiap Sub Bagian	50
Tabel 4.27 Hasil Rata-rata tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja (X)	51
Tabel 4.28 Instrumen Skala Likeart Untuk Kinerja Pegawai (Y).....	52

Tabel 4.29 Tingkat Ketelitian Pegawai	52
Tabel 4.30 Melakukan Pekerjaan Sesuai Standar Yang di Tetapkan.....	53
Tabel 4.31 Hasil Kerja Pegawai Sesuai Standar Yang di Tetapkan	54
Tabel 4.32 Kemampuan Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Target Yang di Harapkan .	55
Tabel 4.33 Tingkat Keberhasilan Menyelesaikan Target Pekerjaan.....	56
Tabel 4.34 Hasil Aktivitas Sesuai Dengan Jumlah Target.....	57
Tabel 4.35 Tingkat Aktivitas Sesuai Dengan Prosedur	57
Tabel 4.36 Tidak Menunda Pekerjaan	58
Tabel 4.37 Memaksimalkan Perencanaan Kinerja.....	59
Tabel 4.38 Tingkat Menemukan Solusi Pekerjaan	60
Tabel 4.39 Tingkat Kemampuan Melakukan Pekerjaan Tanpa Arahan Rekan Kerja	61
Tabel 4.40 Tingkat Kemampuan Kerja Akurat.....	61
Tabel 4.41 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y) ...	62
Tabel 4.42 Analisis Regresi Linear Sederhana	64
Tabel 4.43 Analisis Koefisien Determinasi	65
Tabel 4.44 Uji Hipotesis (uji t)	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian.....	20
Gambar 3.1.	Kurva Uji Hipotesis.....	28
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	31
Gambar 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	32
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	33
Gambar 4.4	Kurva Uji Hipotesis.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner Petunjuk Pengisian	74
Kuesioner Lingkungan Kerja (X).....	76
Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)	77
Lampiran Jawaban Responden Kuesioner Lingkungan Kerja (X)	78
Lampiran Jawaban Responden Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)	79
Lampiran Uji Validitas Variabel.....	80

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah faktor utama yang dapat memajukan suatu organisasi atau perusahaan. Manusia itu sendiri merupakan makhluk sosial yang saling membutuhkan antar satu dengan lainnya. Perilaku saling membutuhkan itulah yang akan membuat suatu perusahaan berjalan dengan baik. Tanpa adanya faktor manajemen sumber daya manusia didalam sebuah organisasi atau perusahaan maka akan terjadinya ketidakstabilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, kestabilan dalam kinerja sumber daya manusia juga tergantung pada kondisi yang ada di sekitar lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman dan tenang merupakan hal yang lebih di sukai oleh para pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja sumber daya manusia baik didalam perusahaan atau institusi. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai akan mendapatkan hasil sempurna dalam kinerjanya apabila terdukung pada posisi yang nyaman dan menyenangkan. Pengaruh yang dimaksudnya adalah tingkat kinerja pada produktivitas otak akan terfokus jika kondisi lingkungan kerja pegawai terasa nyaman.

Menurut Mangkunegara (2018) Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberi balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pada hakikatnya, Manajemen SDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan (Sihotang, 2018). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah kepada ruang lingkup pegawai, pegawai buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila

manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Sedamaryanti (2017) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

- a. Penerangan atau Cahaya, di Tempat Kerja
- b. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
- c. Kebisingan di Tempat Kerja
- d. Bau-bauan di Tempat Kerja
- e. Keamanan di Tempat Kerja
- f. Fasilitas, di Tempat Kerja

Kinerja merupakan hasil atau pencapaian prestasi kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya. Ketentuan hasil kinerja itulah yang dapat menentukan apakah manajemen sumber daya manusia didalam perusahaan atau institusi sudah berjalan dengan baik atau tidak. Sebagaimana yang diasumsikan oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2019) yaitu kinerja pegawai (prestasi kerja) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karna itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja tau hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai peran strategis dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) adalah lembaga yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) terdiri dari partai politik pemilihan umum yang dipilih melalui pemilihan umum.

Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor merupakan salah satu Lembaga pemerintah yang bertanggung jawab kepada Bupati. Sekretariat DPRD secara administratif membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah. Berikut ini adalah tabel 1.1 yaitu data dari hasil wawancara pra-survey mengenai variabel lingkungan kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor yang di peroleh dari 30 pegawai.

Tabel 1.1 Hasil Wawancara Pra-Survey Mengenai Lingkungan Kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor

No	Pernyataan Lingkungan Kerja	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah Skor
		1	2	3	4	5	
1	Penerangan yang ada di dalam ruang kerja sudah cukup baik.	0	2	15	56	50	123
2	Sirkulasi udara yang ada di dalam ruang kerja sudah cukup baik.	0	2	21	52	45	120
3	Tercium bau yang tidak sedap	11	6	27	28	0	72

	dan mengganggu saat bekerja.						
4	Terdengar suara bising yang mengganggu tingkat ke fokus saat bekerja.	4	14	15	52	5	90
5	Tingkat kebersihan yang ada di lingkungan kerja sudah cukup baik.	3	10	15	44	30	102
6	Sistem penjaga keamanan yang ada di lingkungan kerja memberikan pengaruh baik dalam bekerja.	0	0	18	36	75	129
7	Fasilitas yang berada di lingkungan kerja sudah cukup baik.	0	0	21	44	60	125
Jumlah		18	34	132	312	265	761
Keterangan		STS: Sangat Tidak Setuju TS: Tidak Setuju KS: Kurang Setuju S: Setuju SS: Sangat Setuju					
Total tidak disetujui (STS + TS + R)		184					
Total disetujui (S + SS)		577					

Sumber: Hasil olah data primer pra-survey, 2022

Hasil kuesioner pra-survey, berdasarkan table 1.1 diatas yang dilakukan oleh peneliti kepada 30 responden dapat dilihat bahwa total tidak disetujui (STS+TS+R) yang diperoleh sebesar 187 dan total yang disetujui (S+SS) diperoleh sebesar 577.. Berdasarkan hasil pra-survey juga dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang bersangkutan dengan pencahayaan, sirkulasi udara, bau tidak sedap, suara bising, kebersihan, penjaga keamanan dan fasilitas yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor dikatakan dalam kondisi baik dan kurang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja berpengaruh kepada hasil kinerja pegawai. Pegawai akan menghasilkan kinerja yang optimal jika lingkungan kerja memiliki kenyamanan dan dikategorikan baik.

Prasurvey wawancara di lingkungan kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor di hasilkan bahwa kondisi pencahayaan atau penerangan yang ada di dalam ruang kerja dalam kondisi baik. Perolehan wawancara menempati poin keempat yang memiliki keterangan setuju bahwa kondisi pencahayaan atau penerangan itu sudah cukup baik. Sirkulasi Udara yang ada di lingkungan kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor memiliki kondisi yang cukup baik. Seluruh ruang kerja menggunakan AC dengan kondisi arah jendela yang mengarah langsung ke area lingkungan luar membuat sirkulasi udara berjalan dengan cukup baik. Bau tidak

sedap yang terciptanya pada ruang kerja memiliki kondisi yang berbeda-beda di tiap ruang bagian instansi, hal ini bisa saja terjadi karena salah seorang pegawai yang membuang sampah tidak pada tempatnya, aroma parfume berlebihan dan lain sebagainya. Suara bising yang mengganggu proses kinerja pegawai dalam hasil tersebut menghasilkan keadaan tidak baik, dalam pengamatan yang dilakukan bukan terjadi karena adanya keadaan bising dari luar lingkungan kerja akan tetapi didalam ruang kerja salah seorang pegawai ada yang mendengarkan lagu menggunakan komputer, berbicara antar rekan dengan nada tinggi dan lain sebagainya. Hasil dari tingkat kebersihan yang ada di lingkungan kerja sudah baik, dalam pengamatan area lingkungan kerja bersih dari serakan sampah, lantai bersih. Sistem penjaga keamanan yang ada sangat baik, pada tiap-tiap bagian ada satpam yang menjaga akses keluar masuk. Fasilitas yang ada sudah sangat baik memberikan kesan nyaman dan tidak menyulitkan pegawai saat bekerja.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Nominatif Alfa Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor Tahun 2019 - 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	2019		Jumlah Pegawai	Hari Kerja	2020	
			Jumlah Pegawai yang hadir terlambat	Jumlah Pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan			Jumlah Pegawai yang hadir terlambat	Jumlah Pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan
Januari	57	22	35	0	57	22	40	0
Februari	57	19	40	3	57	20	42	0
Maret	57	20	30	0	57	21	31	4
April	57	19	15	1	57	21	0	0
Mei	57	12	10	0	57	17	0	3
Juni	57	15	30	0	57	21	0	0
Juli	57	23	20	1	57	22	0	0
Agustus	57	22	30	0	57	18	0	0
September	57	21	26	0	57	22	0	4
Oktober	57	23	26	1	57	19	0	0
November	57	21	30	0	57	21	0	1
Desember	57	10	23	0	57	10	0	0
Jumlah			315	6	Jumlah		113	12

Sumber: Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor Tahun 2019-2020

Berdasarkan tabel 1.2 di atas data rekapitulasi absensi pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor tahun 2019 – 2020, terlihat bahwa jumlah absensi pegawai menunjukkan bahwa di tahun 2019 jumlah pegawai yang hadir terlambat sebanyak 315 pegawai dan jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan sejumlah 6 pegawai. Pada tahun 2020 terjadi penurunan tingkat absensi

pegawai yang hadir terlambat menjadi 113 pegawai, namun pada jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan mengalami kenaikan berjumlah 12 pegawai.

Tabel 1.3 Data Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor

Kategori	Jumlah Pegawai
SD	1
SMP/SLTP	2
SMA/SLTA	23
S1	14
S2	17
Jumlah	57

Sumber: Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor, 2022

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa data pegawai yang ada dalam kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor dengan jumlah 57 pegawai terdiri dari 1 orang Tingkat Sekolah Dasar, 2 orang Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, 23 orang Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, 14 orang Tingkat Sarjana dan 17 orang Strata 2 Program Magister.

Instansi pemerintah menetapkan periode pengukuran kinerja yang berlaku di lingkungan instansinya. Pengukuran kinerja dilakukan terhadap :

- a. SKP dengan membandingkan realisasi SKP dengan target SKP sesuai dengan perencanaan kinerja yang telah ditetapkan.
- b. Perilaku kinerja dengan melakukan penilaian perilaku kinerja.

Tabel 1.4 Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Capaian	Kategori
1	91%-ke atas	Sangat Baik
2	76-90%	Baik
3	61-75%	Cukup
4	51-60%	Kurang
5	50%-kebawah	Sangat Kurang

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011

Pada tabel 1.4 Standar Nilai Kinerja Pegawai dengan perolehan nilai 91% ke atas menghasilkan kategori sangat baik, nilai 76-90% kategori baik, nilai 61-75% memberikan hasil cukup, nilai dengan 51-60% kategori kurang, dan hasil nilai sangat rendah berada pada angka 50% ke bawah.

Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang di dasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja yakni pada tingkat individu juga tingkat unit atau

organisasi, dengan memperlihatkan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Tabel 1.5 Rata-Rata Nilai Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kab.Bogor

No	Faktor Penilaian	Tahun		Tahun	
		2019	Predikat	2020	Predikat
1	Orientasi Pelayanan	80,00	(Baik)	82,00	(Baik)
2	Integritas	91,00	(Sangat Baik)	80,00	(Baik)
3	Komitmen	91,00	(Sangat Baik)	81,00	(Baik)
4	Disiplin	80,00	(Baik)	81,00	(Baik)
5	Kerjasama	82,00	(Baik)	80,00	(Baik)
6	Kepemimpinan	82,00	(Baik)	81,00	(Baik)
	Jumlah	506,00		485	
	Nilai Rata-rata	84,33	(Baik)	80,83	(Baik)

Sumber: Data Sekunder Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor

Berdasarkan tabel 1.5 laporan kinerja ini merupakan bentuk pertanggung jawaban formal atas semua pelaksanaan program dan kegiatan yang dilakukan oleh Sekretariat DPRD yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja 2019-2020. Penilaian capaian SKP pada tahun 2019 memiliki nilai 87,63 sedangkan perilaku kerjanya memiliki nilai rata-rata 84,33 dengan predikat baik. Pada tahun 2020 penilaian capaian SKP memiliki nilai 87,19 dengan perolehan nilai rata-rata 80,33 dengan predikat baik akan tetapi penilaiannya menurun dari pada tahun 2019. Hal ini yang harus diperhatikan lagi oleh tiap-tiap sub bagian Sekretariat DPRD di Kabupaten Bogor. Hasil penurunan penilaian capaian SKP ini harus ditingkatkan lagi agar menjadi yang lebih optimal kedepannya.

Berdasarkan latar belakang di atas yang diuraikan maka dari hasil pra-survey, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah dan dapat merumuskan masalah pada penelitian ini, sebagai berikut :

1. Kondisi lingkungan kerja pada tiap indikator yang belum dapat dikategorikan baik seluruhnya.

2. Penurunan nilai Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kab. Bogor pada capaian SKP dari tahun 2019 - 2020 dan disiplin kerja karyawan belum menunjukkan perubahan pada periode tahun 2019 – 2020 karena pada tahun 2020 masih terdapat karyawan yang belum disiplin dalam kehadiran dengan hal tersebut dapat dikatakan bahwa kualitas kinerja pegawai mengalami penurunan atau kurang baik pada tahun 2020

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakuat Daerah Kabupaten Bogor?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakuat Daerah Kabupaten Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka penulis bermaksud untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, untuk dapat memperoleh solusi terbaik dalam kinerja bagi penulis saat menghadapi dunia kerja.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dituliskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan kajian atau referensi mahasiswa Universitas Pakuan Bogor sebagai penelitian sejenis.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Bagi peneliti, dijadikan sebagai bahan untuk menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman untuk mengamati langsung dunia kerja. Bagi kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor, diharapkan dapat berguna sebagai bahan evaluasi berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di masa yang akan mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Simamora dalam buku Sinambela (2018) proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.

Menurut Mangkunegara (2019) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

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 Simamora (2020) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Edison (2020) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa definisi di atas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang begitu penting atas keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan perencanaan atau visi dan misi didalamnya.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dalam tugasnya dapat dikelompokkan atas tiga fungsi menurut Umar dalam Sinambela (2018), yaitu :

1. Fungsi manjerial yaitu, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
2. Fungsi operasional yaitu, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2018) Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan kedisiplinan. Secara umum, manajemen SDM mengembangkan dan bekerja melalui sistem terpadu melalui lima area fungsional, yakni perencanaan, *staffing*, pengembangan *human resource*, kompensasi dan *benefit, safety* dan kesehatan, serta pegawai dan realisasi.

1. Perencanaan, diartikan sebagai sebagai suatu aktivitas yang menelaah apa yang akan dilakukan oleh SDM, bagaimana melakukannya, dan kapan dilakukan. Secara umum mengacu pada usaha organisasi mengidentifikasi implikasi SDM pada perubahan organasional dan pada isu bisnis utama supaya menggabungkan sdm dengan kebutuhan yang dihasilkan dari perubahan dan isu tersebut;
2. *Staffing*, proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan skill semestinya dalam pkerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi. *Staffing* melibatkan analisis kerja, perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi;
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia, adalah fungsi SDM yang utama yang terdiri tdak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karier individual dan aktivitas organisasi pengembangan, pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja, organisasi yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan;
4. Kompenasasi dan *Benefit*, sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan *reward* memadai dan berkeadilan (*equitable*) bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasional. *Reward* dapat merupakan salah satu atau kombinasi hal seperti, bayaran atau uang yang diterima untuk melakukan kerja, *benefit reward finansial* tambahan selain dari *pay* (bayaran), *reward non finansial* seperti kesenangan bekerja yang dilakukan untuk kepuasan dengan lingkungan tempat kerja yang memberikan fleksinilitas;

5. Keamanan dan Kesehatan, meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan. Kesehatan menunjuk pada kebebasan pegawai dari sakit fisik atau emosional. Aspek kerja tersebut penting, pegawai yang bekerja dalam lingkungan aman dan menikmati kesehatan yang baik adalah lebih mungkin untuk produktif dan menghasilkan *benefit* jangka panjang bagi organisasi;
6. Pegawai dan Realisasi Kerja, ketika serikat buruh mereprensetasikan pegawai organisasi, organisasi *human resource* sering dirujuk sebagai relasi *industry*;
7. Riset Sumber Daya Manusia, menyangkut semua area fungsional SDM.

Berdasarkan uraian fungsi-fungsi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan terbaik bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang maksimal secara bertahap.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif pasti akan membuat para pegawai merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di antaranya adalah lingkungan kerja. Dalam hal ini penyusunan suatu sistem dan mekanisme kerja yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan. Karena lingkungan kerja dari suatu organisasi akan mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut, oleh karna itu untuk meningkatkan kinerja maka diperlukan lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai mempunyai semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya pegawai tidak akan bersemangat dan termotivasi bila lingkungan kerjanya tidak nyaman.

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Sedamaryanti (2017) lingkungan kerja dapat diartikan juga sebagai seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara individual maupun kelompok.

Menurut Kasmir (2019) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja”.

Menurut Robbins (2019) lingkungan kerja adalah lembaga-lemba atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi.

Menurut Edy Sutrisno (2017) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

Mengenai beberapa definisi lingkungan kerja dari para ahli diatas maka kesimpulan yang didapat oleh penulis adalah kenyamanan pada lingkungan kerja dapat berdampak pada keseharian pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja menciptakan efek kepuasan tersendiri secara psikologis bagi pegawai.

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedamaryanti (2017) ditinjau dari lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung adalah :

1. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum, rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara, dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, yaitu :
 - a. Temperatur
 - b. Kelembaban
 - c. Sirkulasi Udara
 - d. Pencahayaan
 - e. Fasilitas
 - f. Kebisingan
 - g. Bau

h. Keamanan

Menurut Afandi (2018) ada beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Lampu penerangan di tempat kerja
2. Jendela di tempat kerja
3. Tata Warna
4. Dekorasi
5. Bunyi Musik
6. Suhu Udara
7. Kelembaban Udara

Pada indikator diatas yang telah teruraikan hasil dari kesimpulan penulis adalah bahwa indikator seharusnya dapat memberikan kebijakan yang menghasilkan kontribusi kepada pegawai sesuai visi dan misi intansi organisasi atau perusahaan seperti peningkatan prestasi kinerja dan keberhasilan target kinerja.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (2017) lingkungan kerja didalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih terperinci. Bagian yang terperinci tersebut adalah pelayanan pegawai, kondisi kerja, dan hubungan pegawai didalam perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Sedamaryanti (2017) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya:

1. Penerangan atau Cahaya, di Tempat Kerja
Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan;
2. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
Oksigen. Merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh (kurang baik). Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi Kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan saat bekerja. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia, Dengan cukupnya oksigen di

sekitar tempat kerja, di tambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya kam memberikan kesejukan dan kesegara pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan akibat Lelah setelah bekerja (baik);

3. Kebisingan di Tempat Kerja

Suara bising di tempat kerja merupakan salah satu polusi yang cukup menyibukkan para ilmuwan untuk mengatasinya, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketengan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian karena pekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat;

4. Kebersihan atau Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena bau - bauan tidak sedap tersebut dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Bahkan bau – bauan yang tidak sedap apabila terjadi secara terus menerus dalam jangka waktu yang cukup lama akan mempengaruhi kepekaan dalam penciuman. Pemakaian air condition adalah salah satu cara untuk mengatasi bau – bauan yang tidak nyaman dalam ruang kerja;

5. Keamanan di Tempat Kerja

Tingkat keamanan di tempat kerja keamanan dalam bekerja merupakan faktor yang perlu diciptakan dalam lingkungan kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya kemanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan dalam bekerja perlu diwujudkan keberadaanya. Keamanan dapat tercipta dengan memanfaatkan satuan petugas keamanan (Satpam);

6. Fasilitas, di Tempat Kerja

Fasilitas yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik dalam artian semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti : kursi, meja, komputer dan sebagainya. Lingkungan penghubung atau juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya suhu udara, pencahayaan, warna dan lain-lain. Apabila peralatan seperti kursi, meja, omputer dan lain-lainbanyak yang rusak serta perlatan kondisi lama maka akan membuat pegawai kurang nyaman. Tetapi jika peralatan dalam kondisi baik akan membuat pegawai nyaman.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Edison (2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2018) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*).

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Menurut Sinambela (2018) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*): (1) memasukan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkannya dengan suara atau alat music; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan music; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Menurut Mangkunegara (2019) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penulis dapat menyimpulkan dari beberapa pengertian para ahli diatas bahwa kinerja pegawai dapat maksimal melalui *reward* atau perhatian perusahaan kepada pegawai, dengan begitu pegawai tidak akan merasa enggan untuk royal terhadap organisasi atau perusahaan tersebut dalam bekerja.

2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dalam Sopiah (2017) ada enam indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai;
2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan;
3. Ketepatan Waktu
Tingkat suatu aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan;
4. Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) diamsmaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil penggunaan sumber daya;
5. Kemandirian
Tingkat dimana seorang pegawai dapat menjalankan fungsi pekerjaannya;
6. Komitmen Kerja
Suatu tingkat di mana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab pegawai terhadap organisasi.

Menurut Afandi (2018) terdapat beberapa indikator-indikator pada kinerja pegawai, yaitu :

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya;
2. Kualitas hasil kerja
Bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas Atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka;
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya;
4. Disiplin kerja
Taat kepada hokum dan peraturan-peraturan yang berlaku;
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menjalankan fungsi pekerjaan secara mandiri;
6. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dalam mencapai tujuan;
7. Kepemimpinan

Proses dalam mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahan atau rekan kerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi;

8. Kejujuran

Mampu menanamkan nilai kejujuran yang sulit didapatkan dalam diri;

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan suatu gagasan atau ide.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2019), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

- a. Faktor individual yang terdiri dari :
 1. Kemampuan dan keahlian
 2. Latar belakang
 3. Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari :
 1. Persepsi
 2. *Attitude*
 3. *Personality*
 4. Pembelajaran
 5. Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari :
 1. Sumber daya
 2. Kepemimpinan
 3. Penghargaan
 4. Struktur
 5. *Job design*

Menurut Gibson dalam Bintoro dan Daryanto (2017) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang;
2. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja;
3. Faktor organisasi: struktur organisasi, design pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (*reward system*).

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang mengangkat masalah lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, yaitu :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Lyta Lestari, Harmon Chaniago 2017 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X. Lingkungan Kerja Y. Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja: - Pencahayaan - Suhu Udara - Kelembaban - Sirkulasi Udara - Tingkat Kebisingan - Hubungan Karyawan dengan atasan Kinerja Pegawai : - <i>Quality</i> - <i>Quantity</i> - <i>Cost Effectiveness</i> - <i>Need for Supervision</i>	Analisis Deskriptif, Analisis Korelasi dan Analisis Regresi	PT Dirgantara Indonesia (Persero) adalah sebesar 19,2% dan sisanya 80,8% disebabkan oleh sebabsebab yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil ada pengaruh yang positif dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Apfia Ferawati 2017 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Puspa	X1.Lingkungan Kerja X2.Disiplin Kerja Y1. Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja - Lingkungan kerja fisik - Lingkungan kerja psikologis Disiplin Kerja - Sikap - Tingkah Laku Seseorang Kinerja Karyawan - Membina hubungan karyawan dengan karyawan lainnya - Membina hubungan karyawan dengan atasan	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda Jenis Penelitian Kuantitatif	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo

					Persada secara serentak.
3	Hendry Wijaya, Emy Susanty 2017 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)	X. Lingkungan Kerja Y. Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja - Kebersihan - Pertukaran Udara - Penerangan - Temperatur - Kebisingan Kinerja Pegawai - Kemampuan individual - Tingkat usaha yang dicurahkan - Dukungan organisas	Analisis Regresi sederhana dan Analisis Korelasi Jenis Data Kuantitatif	Dari hasil analisis korelasi didapat nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,680. Dari penafsiran terhadap koefisien korelasi tersebut dapat diketahui bahwa terjadi hubungan positif yang tinggi antara Lingkungan Kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pertenakan Kabupaten Musi Banyuasin
4	Ronal Donra Sihaloho, Hotlin Siregar 2019 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan	X. Lingkungan Kerja Y. Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja - Lingkungan Kerja Fisik - Lingkungan Kerja Non Fisik Kinerja Karyawan - Ketepatan - Kesesuaian - Tingkat Kehadiran	Analisis Statistik Deskriptif dan Analisis Linier Sederhana	Diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja pada PT. Super Setia Sagita Medan.
5	Kartika Yuliantari, Ines Prasasti 2020 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LLDIKTI Wilayah III	X. Lingkungan Kerja Y. Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja - Hubungan Karyawan - Tingkat Kebisingan Lingkungan - Peraturan Kerja - Penerangan - Sirkulasi Udara - Keamanan Kinerja Karyawan - Kuantitas	Uji Koefisien Korelasi, Analisis Determinasi dan Regresi	Bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja. Dengan

	Jakarta		- Kualitas - Ketepatan Waktu		semakin meningkatnya lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan
--	---------	--	---------------------------------	--	---

2.4.2 Kerangka Pemikiran

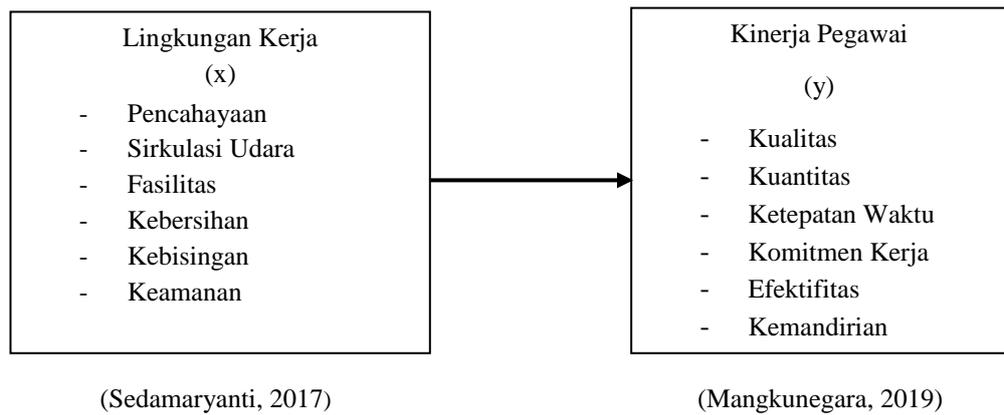
Manajemen sumber daya manusia yang memiliki kontribusi pegawai dengan baik tentu saja akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini akan berpengaruh bagi suatu perusahaan dimana perusahaan akan mendapatkan nilai sasaran kinerja yang sangat baik.

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

Faktor-faktor mengenai lingkungan kerja menurut Sedamaryanti (2017) yaitu Penerangan atau Cahaya, Sirkulasi Udara, Kebisingan, Fasilitas, Kebersihan, Musik, Keamanan di Tempat Kerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Indikator yang digunakan oleh penulis ada enam yaitu, Pencahayaan, Sirkulasi Udara, Fasilitas, Kebersihan, Kebisingan dan Keamanan.

Menurut Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja yang digunakan oleh peneliti ada enam yakni, Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Komitmen Kerja, Efektifitas dan Kemandirian.

Berdasarkan peneliti sebelumnya bahwa lingkungan kerja tentu saja berpengaruh terhadap proses kinerja pegawai maka dapat di gambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian ini yang dilandasi teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran maka peneliti mengajukan hipotesis diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan karakteristik masalah, jenis penelitian ini termasuk penelitian penjelasan dengan metode *explantory survey* yang berkaitan dengan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam penelitian. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ini dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. Lingkungan Kerja merupakan variabel X atau variabel independen dan Kinerja Pegawai sebagai variabel Y atau variabel dependen.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan adalah sumber data individu pada data pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor yang berjumlah 30 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor yang beralamat di Jl. Segar, TengahKecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16914.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis penelitian pada data penelitian yang digunakan yaitu data kuantitatif dan data kualitatif.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang berupa informasi kata atau gambar. Data pada penelitian ini memakai teknik wawancara dan observasi.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang meliputi metode survey. Pada data ini peneliti mendapatkan informasi dari suatu populasi sebagai pengumpulan data yang akan diuji dengan keterkaitan masalah penelitian.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini, yaitu :

1. Data Primer

Data yang diperoleh dari unit analisis berupa individu yang diteliti dengan cara wawancara dan observasi melalui penyebaran kuesioner.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara langsung tanpa media perantara yang berupa buku, jurnal, data-data yang ada pada kantor penelitian dan penelitian terdahulu.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel Independen atau variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah (X) Lingkungan Kerja. Variabel Dependen atau variabel tergantung adalah variabel yang dipengaruhi variabel independen. Variabel dependen (Y) Kinerja Pegawai.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor”

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X)	Pencahayaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cahaya alam langsung dari matahari yang masuk dalam ruangan 2. Cahaya buatan berupa lampu yang menunjang tiap ruang 3. Tingkat penerangan pada kefokusannya dilingkungan kerja 	Ordinal
	Sirkulasi Udara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oksigen di area lingkungan kerja yang bersih dan sehat akan mempengaruhi kestabilan tubuh pegawai 2. Tanaman mengandung oksigen yang dibutuhkan manusia 3. Ventilasi yang berada di ruangan kerja harus berfungsi dengan baik 	Ordinal
	Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas alat kerja cukup memadai 2. Fasilitas harus sesuai dengan kebutuhan 	Ordinal

		pegawai	
	Kebersihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada pencemaran lingkungan 2. Tidak adanya sampah berceceran di lingkungan kerja 	Ordinal
	Kebisingan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja tidak akan efektif 2. Lingkungan kerja harus tenang dan kondusif 	Ordinal
	Keamanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Setiap pegawai memiliki tanda pengenal 2. Satpam berada di setiap sub bagian 	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memaksimalkan target bekerja 2. Meningkatnya hasil kinerja setiap individu 	Interval
	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Hasil pekerjaan sesuai dengan jumlah target 	Interval
	Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat aktivitas kinerja sesuai dengan prosedur 2. Standar kinerja penyelesaian pekerjaan tepat 	Interval
	Komitmen Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggungjawab pada komitmen kerja dengan perusahaan 2. Tingkat partisipasi terhadap perusahaan terjaga. 	Interval

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel dengan cara *Nonprobability Sampling* yaitu, teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan dengan sampel *sampling* jenuh dengan 30 populasi yang semua populasinya dijadikan sampel.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode penarikan sampel diatas, maka data digunakan melalui metode :

1. Data Primer akan diperoleh dari hasil obyek penelitian observasi, survey dan wawancara. Hasilnya diperoleh melalui penyebaran kuesioner langsung kepada 30 pegawai Sekreariat DPRD Kabupaten Bogor.
2. Data Sekunder akan diperoleh dari dokumen, publikasi, data dan informasi yang diterbitkan oleh instansi formal.

Hasil data yang diperoleh dari kuesioner akan diberikan skor dengan teknik skala *Likert*.

Tabel 3.2 Skala *Likert*(Perilaku)

Keterangan	Skor
Selalu	5
Sering	4
Jarang	3
Pernah	2
Tidak Pernah	1

3.7 Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan uji yang disyaratkan dalam penelitian dengan instrumen kuesioner, maka diharapkan hasil data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Uji kualitas data itu terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya tindakan suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengandata yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n(\sum X)^2 - (\sum X)^2)(n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai

X = Skor butir pertanyaan

Y = Total Skor

$\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y

N = Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria pengujian adalah: Apabila diketahui : Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid.

Dalam melakukan uji validitas terhadap instrumen penelitian baik terhadap variabel lingkungan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y). Penulis menggunakan korelasi product moment sesuai, dengan bantuan SPSS untuk menghitung koefisien (r hitung). Untuk nilai r tabel dilihat dari r tabel dengan n 30 sehingga diperoleh nilai r tabel = 0,361. Kemudian nilai r hitung yang diperoleh dari perhitungan SPSS dibandingkan dengan nilai r tabel untuk mengetahui apakah butir pertanyaan atau pernyataan dinyatakan valid atau tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa uji *reliabilitas* menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu *instrumen* dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena sudah baik. Untuk menguji pada penelitian ini digunakan teknis analisis formula *alpha cronbach's* $> 0,60$. Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan atau pernyataan memiliki nilai reliabilitas baik.

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dimana:

K = mean kuadrat antara subjek

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

Tabel 3.3 Kriteria penelitian terhadap koefisien α Cronbach

No.	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$\alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

3.8 Metode Pengolahan atau Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan dengan :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



3.8.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dirubah-ubah. Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X (Lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) . Regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \alpha + b X$$

Keterangan

- \hat{Y} = Nilai yang diprediksikan
- α = Konstanta atau bila harga X = 0
- b = Koefisien regresi
- X = Nilai variabel independen

Menurut Sugiyono (2019) Untuk memperoleh nilai konstanta nilai α dihitung

dengan rumus berikut:

$$\alpha = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n \sum Xi - (\sum Xi)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus:

$$b = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n \sum Xi - (\sum Xi)^2}$$

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X Sugiyono (2019). Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination (CD)* dengan rumus:

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

Dimana:

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas).

r = Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel independen lingkungan kerja (X) dalam menjelaskan variabel dependen kinerja pegawai (Y) sangat terbatas. Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor.

3.8.4 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing – masing variabel independen (Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen yaitu (Kinerja).

Ho : $\rho \leq 0$; artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel

Lingkungan kerja terhadap variabel kinerja.

Ha : $\rho \geq 0$; artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variable Lingkungan kerja terhadap variabel kinerja.

- Menentukan nilai t_{tabel}

Nilai t tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan taraf $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$

- t_{hitung} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

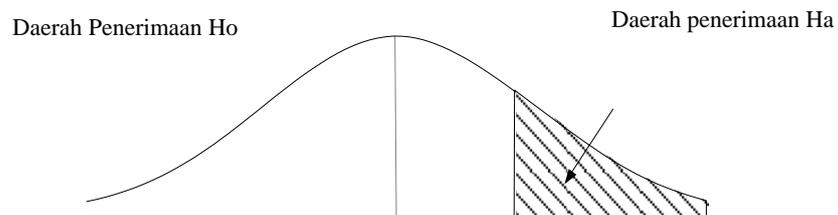
$$t_h = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana :

- t_h = t_{hitung}
- r = Koefisien Korelasi
- r^2 = Koefisien Determinasi
- N = Jumlah sampel

Dari hasil perhitungan t_{hitung} maka kriteria hasil penyajiannya adalah :

- a. Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$
Artinya bahwa variabel independen (Lingkungan Kerja) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja).
- b. Tolak H_0 jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
Artinya bahwa variabel independen (Lingkungan Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja).



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Perkembangan Dan Kegiatan Usaha

A. Sejarah Perusahaan

Sejarah singkat Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor. Kabupaten Bogor adalah salah satu kabupaten yang ada diprovinsi Jawa Barat, Indonesia. Kabupaten ini berbatasan dengan Kabupaten Tangerang (Banten), Kota Depok, Kota Bekasi, dan Kabupaten Bekasi di utara, Kabupaten Karawang di timur, Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Sukabumi di selatan, serta Kabupaten Lebak (Banten) di barat. Kabupaten Bogor terdiri 40 kecamatan yang dibagi lagi atas sejumlah kelurahan dan desa. 3 Juni adalah tanggal yang telah ditetapkan sebagai sejarah awal berdiri Kabupaten Bogor. Penetapan tanggal 3 Juni ini diilhami dari tanggal pelantikan Raja Pajajaran yang terkenal yaitu Sri Baduga Maharaja yang dilaksanakan pada tanggal 3 Juni 1482. Selama sembilan hari yang disebut dengan upacara “Kedabhakti.”

Nama Bogor menurut berbagai pendapat bahwa kata Bogor berasal dari kata “*Buitenzorg*” nama resmi dari Penjajah Belanda. Pendapat lain berasal dari kata “Bahai” yang berarti sapi, yang kebetulan ada patung sapi di Kebun Raya Bogor. Sedangkan pendapat ketiga menyebutkan Bogor berasal dari kata “Bokor” yang berarti tunggul pohon enau (kawung). Dalam versi lain menyebutkan nama Bogor tertulis “*Hoofd Van de Negorij Bogor*” yang berarti kurang lebih Kepala Kampung Bogor. Kampung Bogor itu terletak di dalam lokasi Kebun Raya Bogor yang mulai dibangun oleh C.G.K. Rein wardt pada tahun 1817. Oleh Gubernur Jendral Gustaf Willem Baron van Imhoff Kampung Bogor ini dikembangkan pada tahun 1745, sehingga menjadi kesatuan masyarakat yang berkembang menjadi besar di waktu kemudian. Kesatuan masyarakat itulah yang menjadi inti masyarakat Kabupaten Bogor. Kini, Pusat Pemerintahan Kabupaten Bogor berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1982, telah dipindahkan dan ditetapkan di Cibinong. Maka dari itu pusat kegiatan pemerintahan Kabupaten Bogor menempati Kantor Pemerintahan di Cibinong sejak tahun 1990.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor yang beralamat di Jl. Segar, Tengah Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16914.

C. Visi dan Misi Perusahaan

Visi Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor

1. Berdasarkan pada visi Kabupaten Bogor yaitu “Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bogor yang Bertaqwa, Berdaya dan Berbudaya Menuju Sejahtera” serta memperhatikan misi, arah dan strategi kebijakan Kabupaten Bogor dengan memperhatikan kebijakan Provinsi Jawa Barat dan mengacu kepada kebijakan nasional dalam menyelenggarakan otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab dalam rangka pemberdayaan masyarakat, telah dirumuskan.
2. Visi Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor yaitu “Terwujudnya Pelayanan Prima dalam Memfasilitasi Pelaksanaan Peran dan Fungsi DPRD Kabupaten Bogor menuju Kabupaten termaju di Indonesia”.

Misi Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor

1. Meningkatkan Profesionalisme Aparatur.

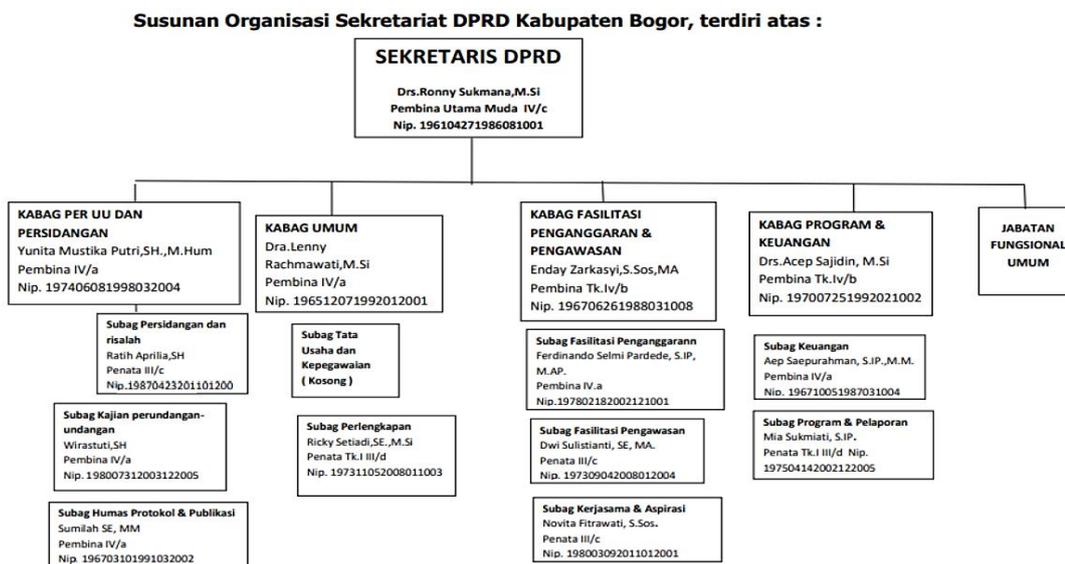
Misi ini mengandung tujuan terpenuhinya kualitas aparatur yang profesional yang memiliki semangat koordinatif komunikatif dan partisipatif yang sesuai dengan tuntutan tupoksi dari masing-masing bagian sehingga kinerja penyelenggaraan pemerintahan meningkat.

2. Meningkatkan Pelayanan Administrasi dan Managerial melalui optimalisasi pelaksanaan Tupoksi Sekretariat DPRD.

Misi ini mengandung makna terwujudnya penatausahaan keuangan, sarana dan prasarana, kepegawaian dan surat menyurat yang profesional dan akuntabel sehingga tercipta penyelenggaraan pemerintahan di semua tingkatan yang transparan, akuntabel, efisien, partisipatif, bersih dan berwibawa serta terus melakukan pencegahan tindak pidana korupsi.

4.1.2 Organisasi dan Uraian Tugas

A. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

B. Uraian Tugas

1. Kedudukan dan Tugas Pokok:

Sekretariat DPRD mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.

2. Fungsi:

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor. 10 tahun 2010, Sekretariat DPRD mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD
- b. Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD
- c. Penyelenggaraan dukungan tugas dan fungsi DPRD
- d. Penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD
- e. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kesekretariatan DPRD
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.2 Profil Responden

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik penyebaran kuesioner kepada para pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor guna mendapatkan data-data yang diperlukan. Penyebaran kuesioner secara langsung kepada 30 pegawai. Berikut merupakan karakteristik responden yang dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Orang	Presentase (%)
Laki-laki	24	80
Perempuan	6	20
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

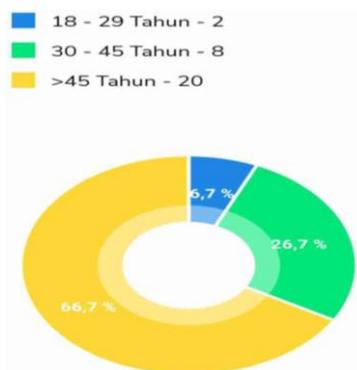
Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa 24 orang berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 80% dan 6 orang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah presentase 20%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	18-29 Tahun	2	6,67
2	30-45 Tahun	8	26,67
3	>45 Tahun	20	66,67
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

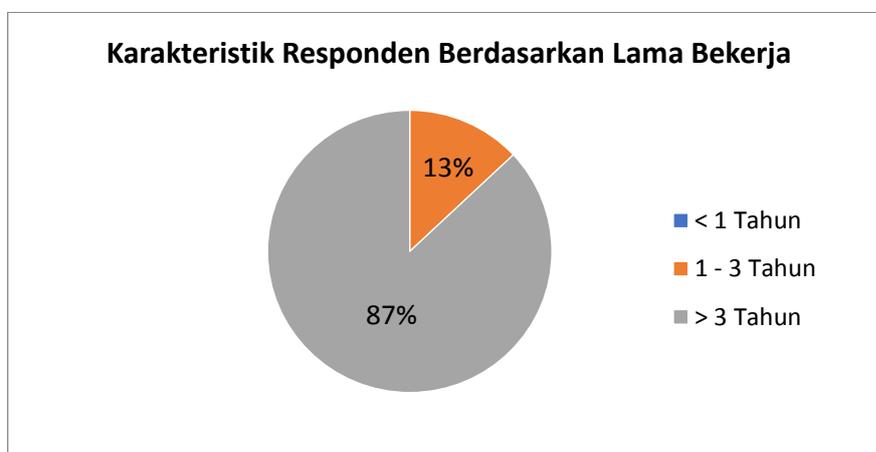
Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden dengan rentan usia 18 hingga 29 tahun adalah sebanyak 2 orang dengan persentase 6,67% . Responden dengan rentan usia 30 hingga 45 tahun adalah sebanyak 8 orang dengan presentase 26,67% dan responden dengan usia diatas 45 tahun adalah sebanyak 20 orang dengan persentase 66,67%. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa pegawai Sekretariat di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor pada penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki rentan usia > 45 tahun.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 Tahun	0	0,00
1-3 Tahun	4	13
>3 Tahun	26	87
Total	30	100

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2022



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden yang sudah lama bekerja pada kantor pemerintahan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor yaitu >3 tahun sebanyak 26 orang dengan persentase 87%.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Dalam melakukan uji validitas ini terhadap instrumen penelitian baik terhadap variabel lingkungan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y). Penulis menggunakan korelasi product moment sesuai dengan bab III pada metodologi penelitian, dengan bantuan SPSS untuk menghitung koefisien (r hitung). Untuk nilai r tabel dilihat dari r tabel dengan n 30 sehingga diperoleh nilai r tabel = 0,361. Kemudian nilai r hitung yang diperoleh dari perhitungan SPSS dibandingkan dengan nilai r tabel untuk mengetahui apakah butir pertanyaan atau pernyataan dinyatakan valid atau tidak valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.4 dan 4.5 berikut :

Tabel 4.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	X1.1	0.567	0.361	Valid
	X1.2	0.653	0.361	Valid
	X1.3	0.501	0.361	Valid
	X1.4	0.611	0.361	Valid
	X1.5	0.616	0.361	Valid
	X1.6	0.654	0.361	Valid
	X1.7	0.521	0.361	Valid
	X1.8	0.600	0.361	Valid
	X1.9	0.565	0.361	Valid
	X1.10	0.515	0.361	Valid
	X1.11	0.401	0.361	Valid
	X1.12	0.624	0.361	Valid
	X1.13	0.581	0.361	Valid
	X1.14	0.557	0.361	Valid
	X1.15	0.457	0.361	Valid
	X1.16	0.628	0.361	Valid
	X1.17	0.687	0.361	Valid
	X1.18	0.622	0.361	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.4 hasil uji validitas untuk lingkungan kerja (X) diperoleh 18 pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dinyatakan valid karena dalam uji validitas dengan 18 pernyataan memperoleh nilai r hitung > r tabel.

Tabel 4.5 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0.676	0.361	Valid
	Y1.2	0.705	0.361	Valid

Y1.3	0.436	0.361	Valid
Y1.4	0.684	0.361	Valid
Y1.5	0.598	0.361	Valid
Y1.6	0.506	0.361	Valid
Y1.7	0.500	0.361	Valid
Y1.8	0.547	0.361	Valid
Y1.9	0.549	0.361	Valid
Y1.10	0.644	0.361	Valid
Y1.11	0.438	0.361	Valid
Y1.12	0.562	0.361	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.5 hasil uji validitas untuk kinerja pegawai (Y) diperoleh 12 pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dinyatakan valid karena dalam uji validitas dengan 12 pernyataan memperoleh nilai r hitung $>$ r tabel.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu *instrumen* dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena sudah baik. Untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini digunakan teknik analisis dengan formula *alpha cronbach's* $>$ 0,60 sesuai dengan yang tercantum pada metodologi penelitian bab III. Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan atau pernyataan memiliki nilai reliabilitas baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

A. Lingkungan Kerja (X)

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	18

Sumber : Data diolah tahun 2022

Hasil untuk uji reliabilitas lingkungan kerja (X) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,879 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan kerja (X) memiliki nilai reliabilitas baik karena $0,842 >$ 0,60.

B. Kinerja Pegawai

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	12

Sumber : Data diolah tahun 2022

Hasil untuk uji reliabilitas kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,807 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai reliabilitas baik karena $0,802 > 0,60$.

4.4 Analisis Hasil

4.4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini diunakan untuk mengetahui deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai frekuensi dan presentase dari variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai. instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 orang responden pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. Kuesioner ini terdiri dari 18 butir pertanyaan atau pernyataan untuk lingkungan kerja (X) dan 12 butir pertanyaan atau pernyataan untuk kinerja pegawai (Y). Hasil jawaban responden pada setiap butir pertanyaan dengan masing – masing indikator dilakukan atau dibuat tabulasi. Hasil tabulasi jawaban responden untuk variabel X dan Y adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8 Instrumen Skala Likert Lingkungan Kerja (X)

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

A. Variabel lingkungan kerja

1. Pencahayaan

- a. Penerangan dari luar yang masuk kedalam ruangan cukup menerangi. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.9

“Penerangan dari luar yang masuk kedalam ruangan cukup menerangi”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	6	20%	24
Kurang Setuju	3	9	30%	27
Tidak Setuju	2	14	46,7%	28
Sangat Tidak Setuju	1	1	3,3%	1
Total		30	100%	80

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden terdapat 6 orang responden menjawab setuju dengan persentase 20%, 9 responden menjawab kurang setuju dengan persentase 30%, 14 responden menjawab tidak setuju dengan persentase 46,7% dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju dengan persentase 3,3%. Dengan demikian diperoleh skor sebesar 80 sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skortotalhasiljawabanresponden}}{\text{Skortertinggiresponden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{80}{5 \times 30} \times 100\% = 53\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan cahaya alam langsung dari matahari yang masuk dalam ruangan, menunjukkan hasil 53% dan untuk garis kontinum berada pada kategori pernah.

- b. Penerangan didalam ruangan cukup menerangi . Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.10

“Penerangan didalam ruangan cukup menerangi”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Setuju	5	1	3,3%	5
Setuju	4	17	56,7%	68
Kurang Setuju	3	7	23,3%	21
Tidak Setuju	2	5	16,7%	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	100%	104

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden terdapat 1 orang responden menjawab sangat setuju dengan persentase 3,3%, 17 responden menjawab setuju dengan persentase 56,7%, 7 responden menjawab kurang setuju dengan

persentase 23,3% dan 5 responden menjawab tidak setuju dengan persentase 16,7%. Dengan demikian diperoleh skor sebesar 104 sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skortotalhasiljawabanresponden}}{\text{Skortertinggiresponden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{104}{5 \times 30} \times 100\% = 69,3\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan cahaya buatan berupa lampu yang menunjang tiap ruangan, menunjukkan hasil 69,3% dan untuk garis kontinum berada pada kategori pernah.

- c. Apakah penerangan didalam ruangan cukup membantu dalam kefokusan bekerja. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.11

“Apakah penerangan didalam ruangan cukup membantu dalam kefokusan bekerja”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	5	16,7%	20
Kurang Setuju	3	17	56,7%	51
Tidak Setuju	2	8	26,6%	16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	100%	87

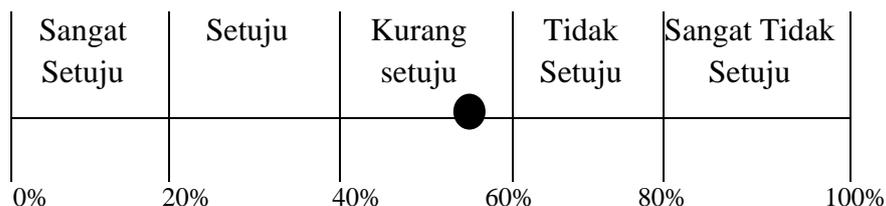
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden terdapat 5 orang responden menjawab sangat setuju dengan persentase 16,7%, 17 responden menjawab setuju dengan persentase 56,7% dan 8 responden menjawab kurang setuju dengan persentase 26,6%. Dengan demikian diperoleh skor sebesar 87 sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skortotalhasiljawabanresponden}}{\text{Skortertinggiresponden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{87}{5 \times 30} \times 100\% = 58\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat penerangan pada kefokusannya di lingkungan kerja, menunjukkan hasil 58% dan untuk garis kontinum berada pada kategori jarang.

2. Sirkulasi Udara

Udara di area lingkungan kerja sudah cukup bersih dan sehat. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.12

“Udara di area lingkungan kerja sudah cukup bersih dan sehat ”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Setuju	5	1	3,3%	5
Setuju	4	4	13,3%	16
Kurang setuju	3	20	66,7%	60
Tidak Setuju	2	5	16,7%	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	100%	91

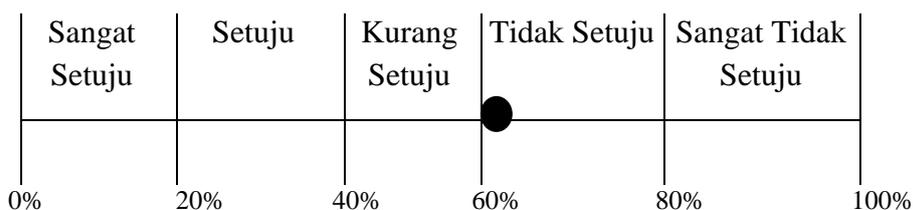
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden terdapat 1 orang responden menjawab sangat setuju dengan persentase 3,3%, 4 responden menjawab setuju dengan persentase 13,3%, 20 responden menjawab kurang setuju dengan persentase 66,7% dan 5 responden menjawab tidak setuju dengan persentase 16,7%. Dengan demikian diperoleh skor sebesar 91 sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skortotalhasiljawabanresponden}}{\text{Skortertinggiresponden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{91}{5 \times 30} \times 100\% = 60,7\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat oksigen di area lingkungan kerja yang bersih dan sehat, menunjukkan hasil 60,7% dan untuk garis kontinum berada pada kategori pernah.

3. Tanaman

Tanaman di area lingkungan kerja cukup menyegarkan. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.13

“Tanamandiarea lingkungan kerja cukup menyegarkan”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Setuju	5	2	6,6%	10
Setuju	4	12	40%	48
Kurang Setuju	3	11	36,7%	33
Tidak Setuju	2	5	16,7%	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	100%	101

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4.13 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden terdapat 2 orang responden menjawab sangat setuju dengan persentase 6,6%, 12 responden menjawab setuju dengan persentase 40%, 11 responden menjawab kurang setuju dengan persentase 36,7% dan 5 responden menjawab tidak setuju dengan persentase 16,7%. Dengan demikian diperoleh skor sebesar 101 sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skortotalhasiljawabanresponden}}{\text{Skortertinggiresponden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{101}{5 \times 30} \times 100\% = 67,3\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tanaman mengandung oksigen yang dibutuhkan manusia, menunjukkan hasil 67,3% dan untuk garis kontinum berada pada kategori pernah.

4. Ventilasi didalam lingkungan kerja cukup berfungsi dengan baik.

Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.14
 “Ventilasi didalam lingkungan kerja cukup berfungsi dengan baik”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	2	6,6%	8
Kurang Setuju	3	19	63,3%	57
Tidak Setuju	2	9	30%	18
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	100%	83

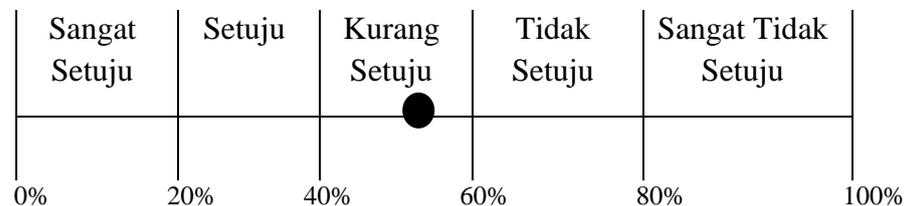
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel di 4.14 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden terdapat 2 responden menjawab setuju dengan persentase 6,6%, 19 responden menjawab kurang setuju dengan persentase 63,3% dan 9 responden menjawab tidak setuju dengan persentase 30%. Dengan demikian diperoleh skor sebesar 83 sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skortotalhasiljawabanresponden}}{\text{Skortertinggiresponden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{83}{5 \times 30} \times 100\% = 55,3\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan ventilasi yang berada di ruangan kerja harus berfungsi dengan baik, menunjukkan hasil 55,3% dan untuk garis kontinum berada pada kategori sering.

5. Fasilitas

- Fasilitas alat kerja cukup memadai. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.15
 “Fasilitas alat kerja cukup memadai”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Setuju	5	1	3,3%	5
Setuju	4	4	13,3%	16
Kurang Setuju	3	20	66,7%	60

Tidak Setuju	2	5	16,7%	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	100%	91

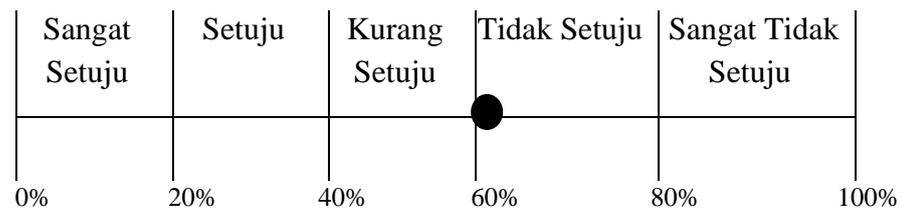
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4.15 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden terdapat 1 responden menjawab sangat setuju dengan persentase 3,3%, 4 responden menjawab setuju dengan persentase 13,3%, 20 responden menjawab kurang setuju dengan persentase 66,7% dan 5 responden menjawab tidak setuju dengan persentase 16,7%. Dengan demikian diperoleh skor sebesar 91 sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skortotalhasiljawabanresponden}}{\text{Skortertinggiresponden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{91}{5 \times 30} \times 100\% = 60,7\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan fasilitas alat kerja cukup memadai, menunjukkan hasil 60,7% dan untuk garis kontinum berada pada kategori sering.

- b. Fasilitas harus sesuai dengan kebutuhan pegawai. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.16

“Fasilitas harus sesuai dengan kebutuhan pegawai”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	3	10%	12
Kurang Setuju	3	22	73,3%	66
Tidak Setuju	2	5	16,7%	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	100%	88

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4.16 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden terdapat 3 responden menjawab sering dengan persentase 10%, 22 responden menjawab jarang dengan persentase 73,3% dan 5 responden menjawab pernah dengan persentase 16,7%. Dengan demikian diperoleh skor sebesar 88 sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skortotalhasiljawabanresponden}}{\text{Skortertinggiresponden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{88}{5 \times 30} \times 100\% = 58,7\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan fasilitas harus sesuai dengan kebutuhan pegawai, menunjukkan hasil 58,7% dan untuk garis kontinum berada pada kategori jarang.

- c. Fasilitas yang memadai saat jam istirahat. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.17

“Fasilitas yang memadai saat jam istirahat”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	0	0	0
Kurang Setuju	3	15	50%	45
Tidak Setuju	2	15	50%	30
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	100%	75

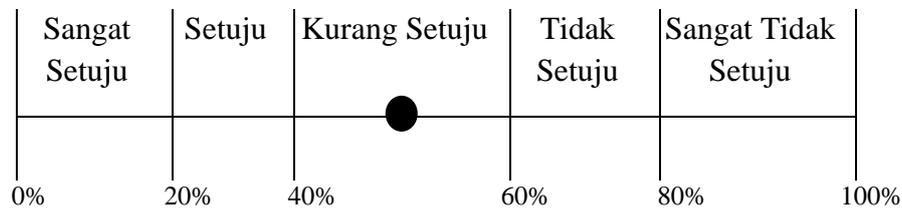
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4.17 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden terdapat 15 responden menjawab kurang setuju dengan persentase 50% dan 15 responden menjawab tidak setuju dengan persentase 50%. Dengan demikian diperoleh skor sebesar 75 sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skortotalhasiljawabanresponden}}{\text{Skortertinggiresponden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{75}{5 \times 30} \times 100\% = 50\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan fasilitas yang memadai saat jam istirahat, menunjukkan hasil 50% dan untuk garis kontinum berada pada kategori jarang.

6. Kebersihan

- a. Keadaan ruang kerja sudah cukup baik. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.18

“Keadaan ruang kerja sudah cukup baik”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	0	0	0
Kurang Setuju	3	15	50%	45
Tidak Setuju	2	15	50%	30
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	100%	75

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4.18 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden terdapat 15 responden menjawab kurang setuju dengan persentase 50% dan 15 responden menjawab tidak setuju dengan persentase 50%. Dengan demikian diperoleh skor sebesar 75 sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skortotalhasiljawabanresponden}}{\text{Skortertinggiresponden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{75}{5 \times 30} \times 100\% = 50\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan keadaan ruang kerja, menunjukkan hasil 50% dan untuk garis kontinum berada pada kategori jarang.

- b. Lingkungankerja cukup bersih dari sampah. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.19

“Lingkungankerja cukup bersih dari sampah”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Setuju	5	1	3,3%	5
Setuju	4	15	50%	60
Kurang Setuju	3	11	36,7%	33
Tidak Setuju	2	3	10%	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	100%	104

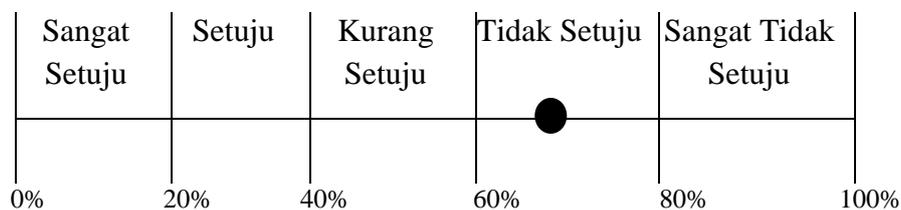
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4.19 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden terdapat 1 responden menjawab sangat setuju dengan persentase 3,3%, 15 responden menjawab setuju dengan persentase 50%, 11 responden menjawab kurang setuju dengan persentase 36,7%% dan 3 respoden menjawab tidak setuju dengan presentase 10%. Dengan demikian diperoleh skor sebesar 104 sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skortotalhasiljawabanresponden}}{\text{Skortertinggiresponden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{104}{5 \times 30} \times 100\% = 69,3\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tidak adanyasampahberceceran di lingkungankerja, menunjukkan hasil 69,3% dan untuk garis kontinum berada pada kategori pernah.

- c. Kebersihan pada kamar mandi sudah cukup baik. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.20

“Kebersihan pada kamar mandi sudah cukup baik”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	5	16,7%	20
Kurang Setuju	3	19	63,3%	57
Tidak Setuju	2	6	20%	12
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	100%	89

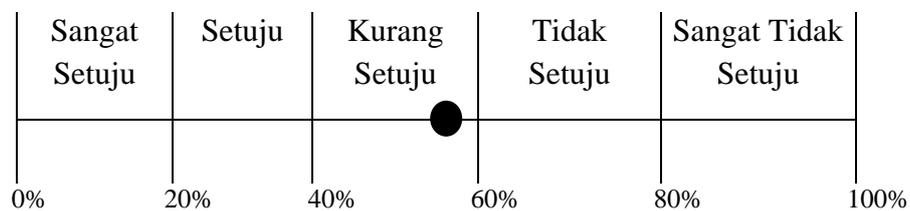
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4.20 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden terdapat 5 responden menjawab setuju dengan persentase 16,7%, 19 responden menjawab kurang setuju dengan persentase 63,3% dan 6 responden menjawab tidak setuju dengan persentase 20%. Dengan demikian diperoleh skor sebesar 89 sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skortotalhasiljawabanresponden}}{\text{Skortertinggiresponden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{89}{5 \times 30} \times 100\% = 59,3\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan kebersihan pada kamar mandi, menunjukkan hasil 59,3% dan untuk garis kontinum berada pada kategori jarang.

7. Kebisingan

- a. Tata kelola ruang kerja sudah cukup kedap suara. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.21

“Tata kelola ruang kerja sudah cukup kedap suara”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	2	6,7%	8
Kurang Setuju	3	22	73,3%	66
Tidak Setuju	2	6	20%	12
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Total		30	100%	86
-------	--	----	------	----

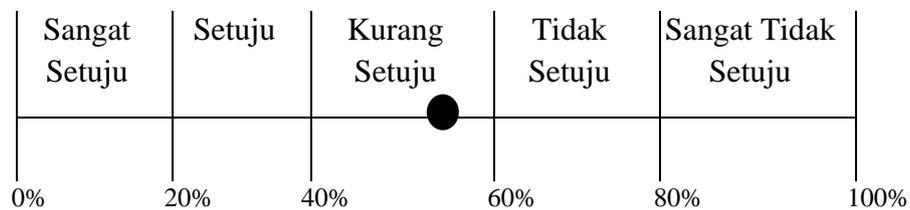
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4.21 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden terdapat 2 responden menjawab setuju dengan persentase 6,7%, 22 responden menjawab kurang setuju dengan persentase 73,3% dan 6 responden menjawab tidak setuju dengan persentase 20%. Dengan demikian diperoleh skor sebesar 86 sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skortotalhasiljawabanresponden}}{\text{Skortertinggiresponden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{86}{5 \times 30} \times 100\% = 57,3\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan konstruksi ruang kerja, menunjukkan hasil 57,3% dan untuk garis kontinum berada pada kategori jarang.

- b. Alat peredam dalam ruang kerja berfungsi dengan baik. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.22

“Alat peredam dalam ruang kerja berfungsi dengan baik”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	4	13,3%	16
Kurang Setuju	3	22	73,3%	66
Tidak Setuju	2	4	13,3%	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	100%	90

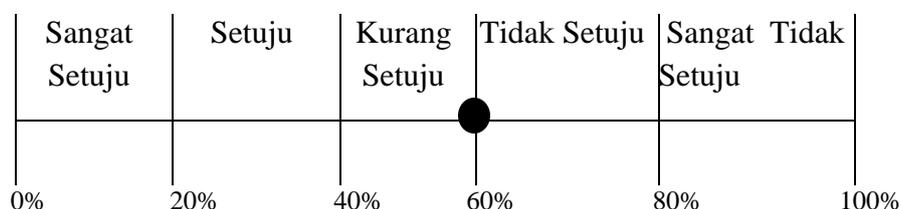
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4.22 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden terdapat 4 responden menjawab setuju dengan persentase 13,3%, 22 responden menjawab kurang setuju dengan persentase 73,3% dan 4 responden menjawab tidak setuju dengan persentase 13,3%. Dengan demikian diperoleh skor sebesar 90 sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skortotalhasiljawabanresponden}}{\text{Skortertinggiresponden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{90}{5 \times 30} \times 100\% = 60\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan peredam suara setiap ruang, menunjukkan hasil 60% dan untuk garis kontinum berada pada kategori jarang.

- c. Lingkungan kerja sudah cukup terhindar dari kebisingan. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.23

“Lingkungan kerja sudah cukup terhindar dari kebisingan”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	5	16,7%	16
Kurang Setuju	3	15	50%	45
Tidak Setuju	2	10	33,3%	20
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	100%	81

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4.23 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden terdapat 5 responden menjawab setuju dengan persentase 16,7%, 15 responden menjawab kurang setuju dengan persentase 50% dan 10 responden menjawab tidak setuju dengan persentase 33,3%. Dengan demikian diperoleh skor sebesar 81 sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skortotalhasiljawabanresponden}}{\text{Skortertinggiresponden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{81}{5 \times 30} \times 100\% = 54\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tanggapan responden mengenai pengaruh kebisingan, menunjukkan hasil 54% dan untuk garis kontinum berada pada kategori jarang.

8. Keamanan

- a. Jaminan keselamatan pegawai sudah cukup baik. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.24

“Jaminan keselamatan pegawai sudah cukup baik”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	13	43,3%	52
Kurang Setuju	3	17	56,7%	51
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	100%	103

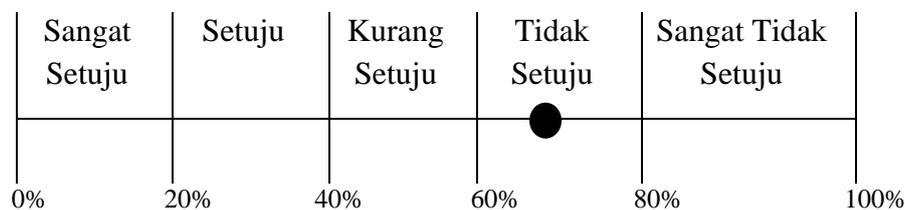
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4.24 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden terdapat 13 responden menjawab setuju dengan persentase 43,3% dan 17 responden menjawab kurang setuju dengan persentase 56,7%. Dengan demikian diperoleh skor sebesar 103 sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{103}{5 \times 30} \times 100\% = 68,7\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai jaminan keselamatan pegawai, menunjukkan hasil 68,7% dan untuk garis kontinum berada pada kategori pernah.

- b. Peralatan keamanan sudah cukup memadai. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.25

“Peralatan keamanan sudah cukup memadai”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	6	20%	24
Kurang Setuju	3	16	53,3%	48
Tidak Setuju	2	8	26,7%	16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	100%	88

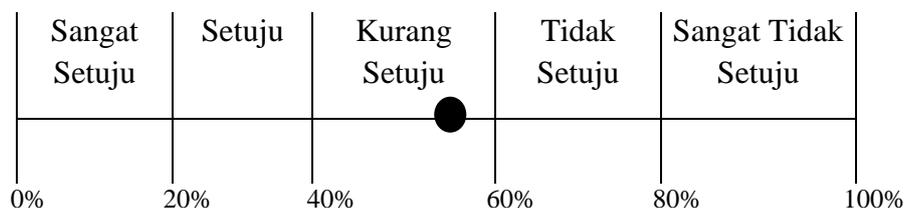
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4.25 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden terdapat 6 responden menjawab setuju dengan persentase 20%, 16 responden menjawab kurang dengan persentase 53,3% dan 8 responden menjawab tidak setuju dengan persentase 26,7%. Dengan demikian diperoleh skor sebesar 88 sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skortotalhasiljawabanresponden}}{\text{Skortertinggiresponden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{88}{5 \times 30} \times 100\% = 58,7\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai peralatan keamanan, menunjukkan hasil 58,7% dan untuk garis kontinum berada pada kategori jarang.

- c. Keamanan satpam berada ditiap-tiap sub-bagian sudah cukup baik. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.26

“Keamanan satpam berada ditiap-tiap sub-bagian sudah cukup baik”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sabgat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	3	10%	12
Kurang Setuju	3	13	43,3%	39
Tidak Setuju	2	13	43,3%	26
Sangat Tidak Setuju	1	1	3,3%	1
Total		30	100%	78

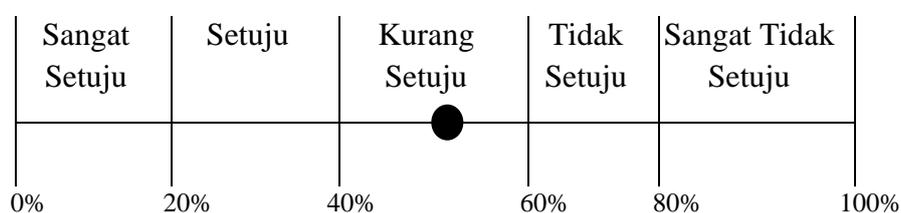
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4.26 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden terdapat 3 responden menjawab setuju dengan persentase 10%, 13 responden menjawab kurang setuju dengan persentase 43,3%, 13 responden menjawab tidak setuju dengan persentase 43,3% dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju dengan persentase 3,3%. Dengan demikian diperoleh skor sebesar 78 sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skortotalhasiljawabanresponden}}{\text{Skortertinggiresponden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{78}{5 \times 30} \times 100\% = 52\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai satpamberadadi tiap-tiap sub bagian, menunjukkan hasil 52,2% dan untuk garis kontinum berada pada kategori kurang setuju.

Tabel 4.27

Hasil Rata – Rata Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja (X)

No	Indikator	Pernyataan	Persentase	Rata – rata per indikator
1	Pencerahan	Penerangan dari luar yang masuk kedalam ruangan cukup menerangi	53%	60,1%
		Penerangan didalam ruangan cukup menerangi	69,3%	
		Apakah penerangan didalam ruangan cukup membantu dalam kefokusn bekerja	58%	
2	Sirkulasi udara	Bagaimana udara diarea lingkungan kerja sudah cukup bersih dan sehat	60,7%	61,1%
		Tanaman diarea lingkungan kerja cukup menyegarkan	67,3%	
		Ventilasi yang berada di ruangan kerja cukup berfungsi dengan baik	55,3%	
3	Fasilitas	Fasilitas alat kerja cukup memadai	60,7%	56,5%
		Fasilitas harus sesuai dengan kebutuhan pegawai	58,7%	

		i		
		Fasilitas yang memadai saat jam istirahat	50%	
4	Kebersihan	Keadaan ruang kerja sudah cukup baik	50%	59,5%
		Lingkungan kerja cukup bersih dari sampah	69,3%	
		Kebersihan pada kamar mandi sudah cukup baik	59,3%	
5	Kebisingan	Tata kelola ruang kerja sudah cukup kedap suara	57,3%	57,1%
		Alat peredam dalam ruang kerja berfungsi dengan baik	60%	
		Lingkungan kerja sudah cukup terhindar dari kebisingan	54%	
6	Keamanan	Jaminan keselamatan pegawai sudah cukup baik	68,7%	59,8%
		Peralatan keamanan pegawai sudah cukup memadai	58,7%	
		Keamanan satpam berada di tiap-tiap sub-bagian sudah cukup baik	52%	
Jumlah				59%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{\text{Skor Terendah } (\Sigma \text{ item pertanyaan}) + \text{Skor tertinggi } (\Sigma \text{ item pertanyaan})}{2}$$

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

Dapat dilihat pada tabel 4.27 dari 6 indikator lingkungan kerja (X) memiliki skor teoritik sebesar 54%.

B. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.28

Instrumen Skala Likert Untuk Kinerja Pegawai (Y)

No	Skala penilaian	Bobot
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Jarang	3
4	Pernah	2
5	Tidak Pernah	1

1. Kualitas

- a. Pegawai sudah cukup teliti dalam bekerja. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.29
“Pegawai sudah cukup teliti dalam bekerja”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	7	23,3%	28
Jarang	3	19	63,3%	57
Pernah	2	4	13,3%	8
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		30	100%	93

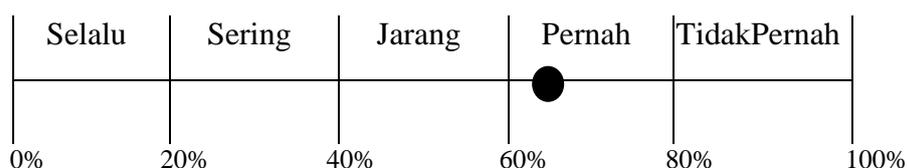
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4.29 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden, terdapat 7 responden menjawab sering dengan persentase 23,3%, 8 orang responden menjawab jarang dengan persentase 63,3% dan 4 responden menjawab pernah dengan persentase 13,3%. Dengan demikian diperoleh nilai 93, sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skortotalhasiljawabanresponden}}{\text{Skortertinggiresponden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{93}{5 \times 30} \times 100\% = 62\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai tingkat ketelitian pegawai, menunjukkan hasil 62% dan untuk garis kontinum berada pada kategori pernah.

- b. Melakukan pekerjaan sudah cukup sesuai dengan standar yang diterapkan. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.30
“Melakukan pekerjaan sudah cukup sesuai dengan standar yang diterapkan”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Selalu	5	0	0	0

Sering	4	4	13,3%	16
Jarang	3	23	76,7%	69
Pernah	2	3	10%	6
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		30	100%	91

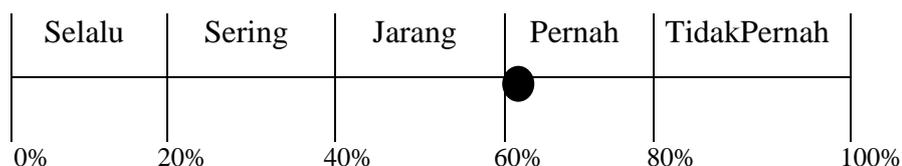
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4.30 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden, terdapat 4 responden menjawab sering dengan persentase 13,3%, 23 responden menjawab jarang dengan persentase 76,7% dan 2 responden menjawab pernah dengan persentase 10%. Dengan demikian diperoleh nilai 91, sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skortotalhasiljawabanresponden}}{\text{Skortertinggiresponden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{91}{5 \times 30} \times 100\% = 60,6\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai melakukan pekerjaan sesuai standar yang diterapkan, menunjukkan hasil 60,6% dan untuk garis kontinum berada pada kategori pernah.

- c. Kinerja pegawai sudah cukup rapih. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.31
“Kinerja pegawai sudah cukup rapih”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	5	16,7%	20
Jarang	3	21	70%	63
Pernah	2	4	13,3%	8
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		30	100%	91

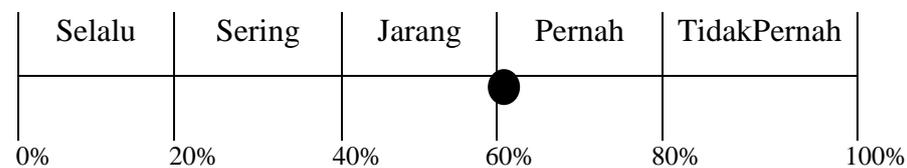
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4.31 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden, terdapat 5 responden menjawab sering dengan persentase 16,7%, 21 orang responden menjawab sering dengan persentase 70% dan 4 responden menjawab jarang dengan persentase 13,3%. Dengan demikian diperoleh nilai 91, sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{91}{5 \times 30} \times 100\% = 60,7\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai hasil kerja pegawai sesuai standar yang ditetapkan, menunjukkan hasil 60,7% dan untuk garis kontinum berada pada kategori pernah.

2. Kuantitas

- a. Kemampuan penyelesaian pekerjaan sesuai target yang diharapkan. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.32

“Kemampuan penyelesaian pekerjaan sesuai target yang diharapkan”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	3	10%	12
Jarang	3	2	20%	6
Pernah	2	7	23,3%	14
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		30	100%	32

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4.32 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden, terdapat 3 responden menjawab sering dengan persentase 10%, 2 responden menjawab jarang dengan persentase 20% dan 7 responden menjawab jarang dengan persentase 23,3%. Dengan demikian diperoleh nilai 32, sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{32}{5 \times 30} \times 100\% = 21,3\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai hasil kemampuan penyelesaian pekerjaan sesuai target yang diharapkan, menunjukkan hasil 21,3% dan untuk garis kontinum berada pada kategori sering.

b. Tingkat keberhasilan menyelesaikan target pekerjaan. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.33

“Tingkat keberhasilan menyelesaikan target pekerjaan”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	4	13,3%	16
Jarang	3	18	60%	54
Pernah	2	8	26,7%	16
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		30	100%	86

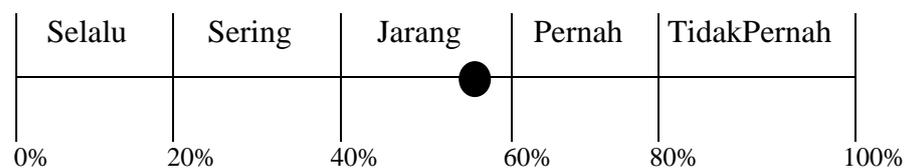
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4.33 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden, terdapat 4 responden menjawab sering dengan persentase 13,3%, 18 orang responden menjawab sering dengan persentase 60% dan 8 responden menjawab jarang 26,7%. Dengan demikian diperoleh nilai 86, sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{86}{5 \times 30} \times 100\% = 57,3\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai tingkat keberhasilan menyelesaikan target pekerjaan, menunjukkan hasil 57,3% dan untuk garis kontinum berada pada kategori jarang.

- c. Hasil aktivitas sesuai dengan jumlah target. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.34
“Hasil aktivitas sesuai dengan jumlah target”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Selalu	5	1	3,3%	5
Sering	4	2	6,6%	8
Jarang	3	24	80%	72
Pernah	2	3	10%	6
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		30	100%	91

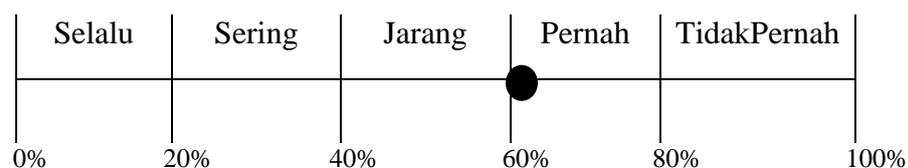
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden, terdapat 1 responden menjawab selalu dengan persentase 3,3%, 2 orang responden menjawab sering dengan persentase 6,6%, 24 responden menjawab jarang dengan persentase 80% dan 3 responden menjawab pernah dengan persentase 10%. Dengan demikian diperoleh nilai 91, sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{91}{5 \times 30} \times 100\% = 60,7\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai hasil aktivitas sesuai dengan jumlah target, menunjukkan hasil 60,7% dan untuk garis kontinum berada pada kategori pernah.

3. Ketepatan Waktu

b. Tingkat aktivitas kinerja sesuai dengan prosedur. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.35

“Tingkat aktivitas kinerja sesuai dengan prosedur”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	7	23,3%	28
Jarang	3	14	46,7%	42
Pernah	2	9	30%	18
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		30	100%	88

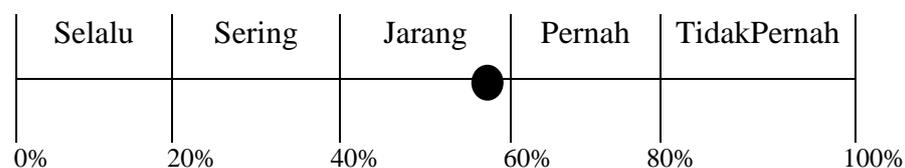
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4.35 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden, terdapat 7 responden menjawab sering dengan persentase 23,3%, 14 responden menjawab jarang dengan persentase 46,7% dan 9 responden menjawab pernah dengan persentase 30%. Dengan demikian diperoleh nilai 88, sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{88}{5 \times 30} \times 100\% = 58,7\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai tingkat aktivitas kinerja sesuai dengan prosedur, menunjukkan hasil 58,7% dan untuk garis kontinum berada pada kategori jarang.

c. Tidak menunda pekerjaan. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.36

“Tidak menunda pekerjaan”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	3	10%	12
Jarang	3	14	46,7%	42
Pernah	2	13	43,3%	26
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		30	100%	80

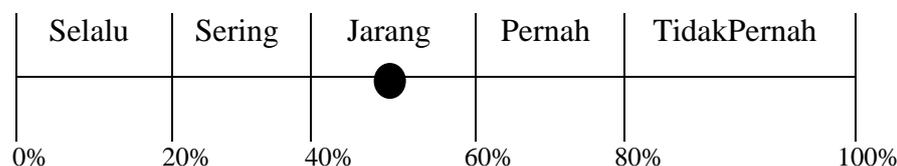
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4.36 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden, terdapat 3 responden menjawab sering dengan persentase 10%, 14 responden menjawab jarang dengan persentase 46,7% dan 13 responden menjawab pernah dengan persentase 43,3%. Dengan demikian diperoleh nilai 80, sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{80}{5 \times 30} \times 100\% = 53,3\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai tidak menunda pekerjaan, menunjukkan hasil 53,3% dan untuk garis kontinum berada pada kategori jarang.

- d. Memaksimalkan perencanaan kinerja. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.37

“Memaksimalkan perencanaan kinerja”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	5	16,7%	20
Jarang	3	15	50%	45
Pernah	2	10	33,3%	20
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		30	100%	85

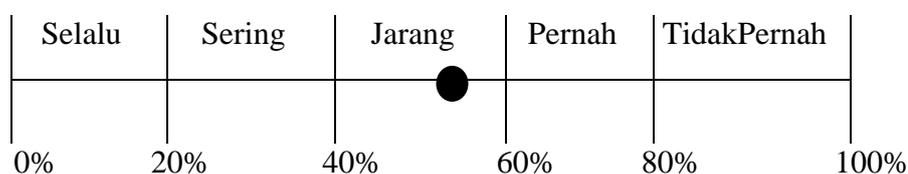
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4.37 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden, terdapat 5 responden menjawab sering dengan persentase 16,7%, 15 responden menjawab jarang dengan persentase 50% dan 10 responden menjawab pernah dengan persentase 33,3%. Dengan demikian diperoleh nilai 85, sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skortotalhasiljawabanresponden}}{\text{Skortertinggiresponden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{85}{5 \times 30} \times 100\% = 56,7\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai memaksimalkan perencanaan kinerja, menunjukkan hasil 56,7% dan untuk garis kontinum berada pada kategori jarang.

4. Kemandirian

- a. Tingkat menemukan solusi pekerjaan. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.38
“Tingkat menemukan solusi pekerjaan”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	2	6,6%	8
Jarang	3	19	63,3%	57
Pernah	2	8	26,7%	16
Tidak Pernah	1	1	3,3%	1
Total		30	100%	82

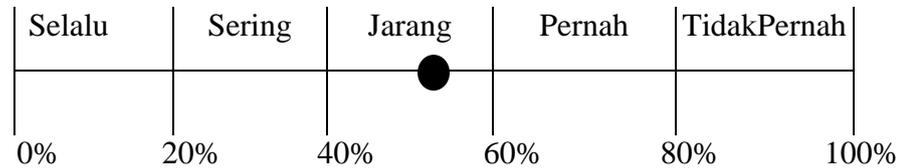
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4.38 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden, terdapat 2 responden menjawab sering dengan persentase 6,6%, 19 orang responden menjawab jarang dengan persentase 63,3%, 8 responden menjawab pernah dengan persentase 26,7% dan 1 responden menjawab tidak pernah dengan persentase 3,3%. Dengan demikian diperoleh nilai 82, sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{82}{5 \times 30} \times 100\% = 54,7\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai tingkat menemukan solusi pekerjaan, menunjukkan hasil 54,7% dan untuk garis kontinum berada pada kategori jarang.

- b. Tingkat kemampuan melakukan pekerjaan tanpa arahan rekan kerja. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.39

“Tingkat kemampuan melakukan pekerjaan tanpa arahan rekan kerja”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	2	6,6%	8
Jarang	3	16	53,3%	48
Pernah	2	10	33,3%	20
Tidak Pernah	1	2	6,6%	2
Total		30	100%	78

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4.39 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden, terdapat 2 responden menjawab sering dengan persentase 6,6%, 16 orang responden menjawab jarang dengan persentase 53,3%, 10 responden menjawab jarang dengan persentase 33,3% dan 2 responden menjawab tidak pernah dengan persentase 6,6%. Dengan demikian diperoleh nilai 78, sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{78}{5 \times 30} \times 100\% = 52\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :





Berdasarkan tanggapan responden mengenai tingkat kemampuan melakukan pekerjaan tanpa arahan rekan kerja, menunjukkan hasil 52% dan untuk garis kontinum berada pada kategori jarang.

- c. Tingkat kemampuan kinerja akurat. Berikut adalah tanggapan responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.40
“Tingkat kemampuan kinerja akurat”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	3	10%	12
Jarang	3	16	53,3%	48
Pernah	2	11	36,7%	22
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		32	100%	82

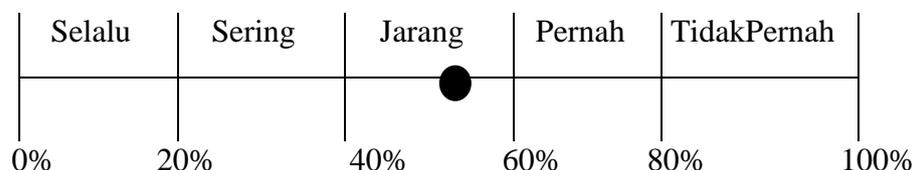
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data table 4.40 dapat diketahui dengan jumlah sampel 30 responden, terdapat 3 responden menjawab sering dengan persentase 10%, 16 responden menjawab jarang dengan persentase 53,3% dan 11 responden menjawab pernah dengan persentase 36,7%. Dengan demikian diperoleh nilai 82, sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{82}{5 \times 30} \times 100\% = 54,7\%$$

Secara kontinum dapat diambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai tingkat kemampuan kinerja akurat, menunjukkan hasil 54,7% dan untuk garis kontinum berada pada kategori jarang.

Tabel 4.41

Hasil Rata – Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Pernyataan	Total skor	Rata – rata per indicator
1	Kualitas	Pegawai sudah cukup teliti dalam bekerja	62%	61,1%
		Melakukan pekerjaan sudah cukup sesuai dengan standar yang diterapkan	60,6%	
		Kinerja pegawai sudah cukup rapih	60,7%	
2	Kuantitas	Kemampuan penyelesaian pekerjaan sudah cukup baik sesuai target yang diharapkan	21,3%	46,4%
		Tingkat keberhasilan menyelesaikan target pekerjaan sudah cukup baik	57,3%	
		Hasil aktivitas sudah cukup sesuai dengan jumlah target	60,7%	
3	Ketepatan waktu	Tingkat aktivitas kinerja cukup sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	58,7%	56,2%
		Tidak menunda pekerjaan sudah cukup baik	53,3%	
		Memaksimalkan perencanaan kinerja cukup sesuai dengan prosedur yang	56,7%	

		ditetapkan		
4	Kemandirian	Tingkat menemukan solusi pekerjaan sudah cukup baik	54,7%	53,8%
		Tingkat kemampuan melakukan pekerjaan tanpa arahan rekan kerja sudah cukup baik	52%	
		Tingkat kemampuan kinerja maksimal sudah cukup baik	54,7%	
	Jumlah			54,4%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{\text{Skor Terendah} (\Sigma \text{ item pertanyaan}) + \text{Skor tertinggi} (\Sigma \text{ item pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai diperoleh skor teoritik sebesar 36%.

4.4.2 Analisis Statistik

Pada penelitian ini untuk pengolahan data, penulis menggunakan software SPSS 25 sebagai alat perhitungan.

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dirubah - ubah. Analisis regresi liner sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X (Lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) sejalan dengan pengertian regresi linear sederhana menurut Sugiyono (2019). Hasil dari perhitungan regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.42
Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.475	3.606		2.628	.014
Lingkungan Kerja (X)	.473	.069	.791	6.847	.000

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.42 hasil uji regresi linear sederhana di atas, dapat dilihat bahwa persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = a + bX + e$ dengan hasil $Y = 9.475 + 0.473X + e$. Dari persamaan tersebut dapat dikatakan bahwa :

- Nilai konstanta adalah 9.475 artinya jika terjadi perubahan pada variabel lingkungan kerja (X) sebesar nol (0) maka kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor adalah sebesar 33,347.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X). Artinya jika variabel lingkungan kerja (X) meningkat 1 satuan dan konstanta adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai terhadap Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor meningkat sebesar 0,473. Hal tersebut menunjukkan lingkungan kerja bernilai positif bagi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. Sehingga semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik juga kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.43
Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.613	2.68019

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X)

Sumber : Data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.43 dapat terlihat nilai koefisien regresi 0,791 (kuat) dan R Square 0.626 atau 62,6%. Jadi dapat dikatakan angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah kuat dengan kontribusi sebesar 62,6% dan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh faktor variabel lain di luar penelitian ini atau nilai error.

3. Uji Hipotesis

A. Uji Hipotesis (uji T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali 2018). Uji hipotesis (uji t) ini digunakan sebagai cara untuk melihat pengaruh variabel signifikan dari variabel bebas yaitu lingkungan

kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai. Dalam melakukan uji hipotesis (uji t) ini pengujian dilakukan dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 ($\alpha=5\%$). Secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) pada tabel 4.44 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya secara individu variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis statistik

H_0 = lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H_a = lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.44
Uji (uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.475	3.606		2.628	.014
	Lingkungan Kerja (X)	.473	.069	.791	6.847	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah tahun 2022

a. Menentukan t hitung dan t tabel

Nilai t hitung yang diperoleh lingkungan kerja yaitu 6.847 dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 0,05 (5%) dengan $df = n-2$ dan n adalah jumlah sampel pada penelitian ini atau $30-2 = 28$ (T tabel).

Menentukan nilai t_{tabel}

Nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel t dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan

$$df = n - k$$

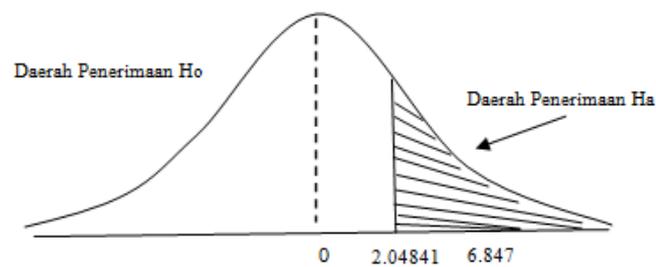
$$df = 30 - 2$$

$$= 28$$

$$t_{tabel} = 2.04841 \text{ (lampiran)}$$

b. Menerima dan menolak hipotesis

Dari hasil uji hipotesis pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa : Terdapat nilai yang signifikan pada variabel lingkungan kerja (X) sebesar $0,000 < 0,05$ dengan $t_{hitung} 6.847 > t_{tabel} 2.04841$.



Gambar 4.4 Kurva Uji Hipotesis

Dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($6.847 > 2.04841$) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor.

4.5 Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor dengan sampel 30 orang. Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut, variabel lingkungan kerja (X) memperoleh total rata - rata sebesar 59,0%. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki kategori jarang. Berdasarkan data tersebut, maka tingkat persetujuan atas lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 59,0%. Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan jawaban responden mengenai lingkungan kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor dapat disimpulkan bahwa dari 6 indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

- Nilai rata – rata tertinggi berada pada indikator “sirkulasi udara” dengan nilai rata – ratanya yaitu 61,1% secara kontinum dapat dikatakan bahwa jawaban responden dikategorikan pernah. Artinya, pegawai pernah mendapati sirkulasi udara yang baik di lingkungan kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor.
- Sedangkan rata – rata terendah berada pada indikator “fasilitas” dengan pernyataan fasilitas yang memadai saat jam istirahat dengan nilai rata – ratanya yaitu 56,5% dan 50% secara kontinum dapat dikatakan bahwa jawaban responden memasuki kategori jarang. Artinya, pegawai jarang mendapati dan menyetujui terhadap fasilitas yang memadai saat jam istirahat di lingkungan kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja pegawai, sesuai dengan perhitungan – perhitungan yang dilakukan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) memperoleh total skor keseluruhan sebesar 54,4%. Hal tersebut

dapat menunjukkan bahwa kinerja pegawai memasuki kriteria atau kategori jarang. Berdasarkan data tersebut, maka tingkat persetujuan atas kinerja pegawai adalah 54,4%.

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor dapat disimpulkan bahwa dari 4 indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

- Nilai rata – rata tertinggi berada pada indikator “kualitas” dengan nilai rata – ratanya yaitu 61,1% dengan pernyataan pada “tingkat ketelitian pegawai” dengan persentase nilai tanggapan responden sebesar 62% dan secara kontinum dapat di lihat bahwa jawaban responden dikategorikan pernah. Artinya, beberapa pegawai menyetujui bahwa pentingnya mengerjakan tugas dengan teliti merupakan hal yang dapat mempengaruhi kualitas kerja.
- Sedangkan rata – rata terendah berada pada indikator “kuantitas” dengan nilai rata – ratanya yaitu 46,4% dengan pernyataan pada “kemampuan penyelesaian pekerjaan sesuai target yang diharapkan” dengan persentase nilai tanggapan responden sebesar 21,3% dan secara kontinum dapat dilihat bahwa jawaban responden memasuki kategori sering.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor bernilai positif. Hal ini karena nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar $6.847 > t_{tabel} 2.04841$ artinya lingkungan kerja pengaruh positif dan untuk tingkat signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X) dengan persamaan $Y = a + bX + e$ mendapatkan hasil perhitungan pada uji analisis regresi linear berganda dengan $Y = 9.475 + 0.473X + e$. Nilai koefisien regresi lingkungannya adalah 0,473. Artinya jika variabel lingkungan kerja (X) meningkat 1 satuan dan konstanta adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor meningkat sebesar 0,473.

Didukung dengan pengertian menurut para ahli bahwa “lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok” (Mangkunegara 2017). Selaras dengan penelitian yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan” (Lyta Lestari dan Harmon Chaniago 2017).

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. penelitian selanjutnya yaitu yang dilakukan oleh Lyta Lestari dan Harmon Chaniago (2017) dengan hasil lingkungan kerja benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan yang sudah dipeoleh pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawaidi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor, dengan demikian penelitian ini memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Lingkungan kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogormemiliki kategori “baik” dengan persentase tanggapan responden sebesar 59%. Nilai skor teoritik sebesar 54%.
2. Kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogormemiliki kategori “jarang” dengan persentase tanggapan responden sebesar 54,4%. Nilai skor teoritik sebesar 36%.
3. Berdasarkan perhitungan pada uji analisis regresi linear sederhana pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $\hat{Y} = 9.475 + 0.473 X$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 (kuat) dan koefisien determinasi sebesar 0,626.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor secara keseluruhan sudah memasuki kategori baik. namun nilai skor pembobotan pada indikator “fasilitas” dengan pernyataan pada fasilitas yang memadai saat jam istirahat memiliki persentase sebesar 50%. Dengan demikiansaran yang dapat diberikan yaitu alangkah lebih baiknya lagi perusahaan memfasilitasi atau memberi ruang untuk karyawan istirahat setelah selesai bekerja tepatnya pada waktu break seperti contohnya penyediaan kursi dan meja di ruangan yang disediakan.
2. Kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor secara keseluruhan sudah masuk kategori baik. namun nilai skor pembobotan pada idikator “kuantitas” dengan pernyataan kemampuan penyelesaian pekerjaan sesuai target yang diharapkan memiliki persentase sebesar 21,3%. Dengan demikian saran yang diberikan hendaklah karyawan membuat rincian

pengerjaan tugas, pimpinan melakukan rapat mingguan yang bertujuan untuk mendorong semangat kerja karyawan dan sebagai sarana untuk meminta *feedback* dan kritik yang membangun, belajar dari orang lain dan aktif berpendapat.

3. Saran untuk peneliti berikutnya, dilakukannya penelitian lanjutan yang dapat mengurangi keterbatasan penelitian pada variabel yang digunakan penelitian ini yaitu lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori, Konsep dan Indikator)*. Bandung : Nusa Media.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edison, Emron., dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi cetakan ke delapan belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- _____. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke tiga. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : RemajaRosdakarya.
- _____. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi kedelapan. Bandung : Refika Aditama.
- Robbins, Stephen., & Timothy A. Judge. (2019). *Organizational Behavior*, 18th edition. Pearson.
- Sedamaryanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Edisi ke tiga. Bandung : Mandar Maju.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sihotang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke tiga. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke sebelas. Jakarta : Kencana.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke tiga. Jakarta :Bumi Aksara.

- Sopiah dan Sangadji. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.
- _____. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke sebelas. Jakarta : Kencana.

Jurnal

- Apfia Ferawati. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol 5 No,1.
- Darmadi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 3(3), 240 -247.
- Defvy, Damara. 2021. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Perhubungan Kota Semarang. Skripsi.
- Hendry Wijaya, Emi Susanty. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). Vol 2 (ISSN-2540-816X).
- Kartika Yuliantari, Ines Prasasti. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Vol 4 (P-ISSN 2550-0805/E-ISSN 2550-0791).
- Lesty Lestary, Harmon Vhaniago. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi. Vol 3 (ISSN 2460-8211).
- Ronal Donra Sihaloho, Hotlin Siregar. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Vol 9 (273-281).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Desnawati Gunawan
Alamat : Kp. Babakan No.27 RT 04/02 Desa Sukaharja
Kec. Ciomas Kab.Bogor – Jawa Barat
Tempat/Tanggal Lahir : Bogor, 24 Desember 1999
Umur : 22 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan :
• SD : SDN 02 Ciapus
• SMP : SMPN 01 Ciomas
• SMA : Rimba Madya Kota Bogor
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Desember 2022

Penulis



(Desnawati Gunawan)

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1**KUESIONER PENELITIAN****PETUNJUK PENGISIAN**

1. Isilah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terjadi pada lingkungan kerja dan kinerja saat ini.
2. Keterangan pilihan angka pada jawaban tabel lingkungan kerja :
 - a. Angka 1 = Sangat Tidak Setuju
 - b. Angka 2 = Tidak Setuju
 - c. Angka 3 = Kurang Setuju
 - d. Angka 4 = Tidak Setuju
 - e. Angka 5 = Sangat Setuju
3. Keterangan pilihan angka pada jawaban tabel kinerja pegawai :
 - a. Angka 1 = Tidak Pernah
 - b. Angka 2 = Pernah
 - c. Angka 3 = Jarang
 - d. Angka 4 = Sering
 - e. Angka 5 = Selalu

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Lengkap :
2. Jenis Kelamin
 - Laki-Laki
 - Perempuan
3. Usia
 - 18 – 29 Tahun
 - 30 – 45 Tahun
 - >45 Tahun
4. Pendidikan Terakhir
 - SD
 - SMP
 - SMA/SMK
 - Diploma
 - Sarjana
5. Lamanya Bekerja
 - <1 Tahun
 - 1-3 Tahun
 - >3 Tahun

KUESIONER LINGKUNGAN KERJA (X)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	ST
		1	2	3	4	5
1	Penerangan dari luar yang masuk kedalam ruangan cukup menerangi					
2	Penerangan didalam ruangan cukup menerangi					
3	Apakah penerangan didalam ruangan cukup membantu dalam kefokusn bekerja					
4	Bagaimana udara diarea lingkungan kerja sudah cukup bersih dan sehat					
5	Tanaman diarea lingkungan kerja cukup menyegarkan					
6	Ventilasi didalam ruang kerja cukup berfungsi dengan baik					
7	Fasilitas alat kerja cukup memadai					
8	Fasilitas harus sesuai dengan kebutuhan pegawai					
9	Fasilitas yang memadai saat jam istirahat					
10	Keadaan ruang kerja sudah cukup baik					
11	Lingkungan kerja cukup bersih dari sampah					
12	Kebersihan pada kamar mandi sudah cukup baik					
13	Ruang kerja sudah cukup baik					
14	Alat peredam dalam ruang kerja berfungsi dengan baik					
15	Lingkungan kerja sudah cukup terhidar dari kebisingan					
16	Jaminan keselamatan pegawai sudah cukup baik					
17	Peralatan keamanan sudah cukup memadai					
18	Keamanan satpam berada ditiap-tiap sub-bagian sudah cukup baik					

KUESIONER KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Pegawai sudah cukup teliti dalam bekerja					
2	Melakukan pekerjaan sudah cukup sesuai dengan standar kerja yang diterapkan					
3	Kinerja pegawai sudah cukup rapih					
4	Kemampuan penyelesaian pekerjaan sudah cukup baik sesuai dengan target yang diharapkan					
5	Tingkat keberhasilan menyelesaikan target pekerjaan sudah cukup baik					
6	Hasil aktivitas sudah cukup sesuai dengan jumlah target harian					
7	Tingkat aktivitas kinerja cukup sesuai dengan prosedur yang ditetapkan					
8	Tidak menunda pekerjaan sudah cukup baik					
9	Memaksimalkan perencanaan kinerja sudah cukup baik					
10	Tingkat menemukan solusi pekerjaan sudah cukup baik					
11	Tingkat kemampuan melakukan pekerjaan tanpa arahan dari sesama rekan kerja sudah cukup baik					
12	Tingkat kemampuan kinerja maksimal sudah cukup baik					

Lampiran Jawaban Responden Kuesioner Lingkungan Kerja (X)

NO	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	X.17	X.18	X
1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	52
2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	55
3	3	4	2	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
4	3	5	4	4	5	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	59
5	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	52
6	4	3	4	3	4	4	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	56
7	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
8	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	49
9	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	56
10	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	55
11	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	49
12	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	52
13	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2	3	4	3	3	3	48
14	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	57
15	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	56
16	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	2	2	51
17	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	49
18	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	40
19	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	53
20	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	1	48
21	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	4	3	2	2	47
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	30
23	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	45
24	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	4	4	3	58
25	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	2	2	50
26	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	39
27	2	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	52
28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	70
29	3	3	2	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	4	2	52
30	3	4	3	5	5	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2	58

Lampiran Jawaban Responden Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	36
2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	37
3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	39
4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	34
5	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	34
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
7	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	32
8	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	35
9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	39
10	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	32
11	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	37
12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	36
13	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	4	35
14	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	34
15	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	38
16	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	31
17	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	34
18	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	26
19	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	34
20	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2	3	38
21	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	31
22	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	21
23	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	31
24	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	34
25	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	33
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	25
27	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	37
28	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	42
29	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	34
30	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	1	2	33

