



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA
PAYAKUMBUH**

SKRIPSI

*Ditulis Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S-1)
Jurusan Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

WINA RAHMI
NIM : 1730404100

**JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FALKUTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BATUSANGKAR
2021 M / 1442 H**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wina Rahmi

NIM : 1730404100

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA PAYAKUMBUH”** adalah hasil karya sendiri bukan plagiat, kecuali yang dicantumkan sumbernya.

Apabila di kemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan semestinya.

Batusangkar, 28 Juni 2021

Saya yang menyatakan,



Wina Rahmi
NIM: 1730404100

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing SKRIPSI atas nama **Wina Rahmi, NIM. 1730404100** dengan judul: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA PAYAKUMBUH**, memandang bahwa SKRIPSI yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang *munaqasyah*.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, Maret 2021

Ketua Jurusan
Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing


Mita Wati, SE., MA. Ek
NIP. 198601012015032004


Chitra Indah Sari, SE., MM
NIP. 198505312019032005

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Batusangkar



Dr. H. Rizal, M.Ag., CRP®
NIP. 197310072002121001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

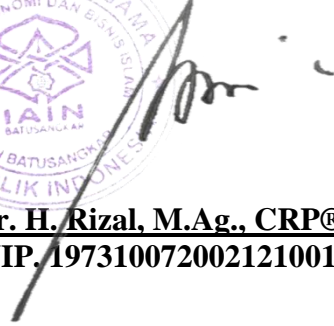
Skripsi atas nama **Wina Rahmi**, NIM: **1730404100**, judul: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA PAYAKUMBUH**, telah diuji dalam ujian Munaqasyah Falkutas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar yang dilaksanakan 09 Juni 2021 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Strata Satu (S1) dalam jurusan Manajemen Bisnis Syariah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama / NIP Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1.	Chitra Indah Sari, SE., M.M., CRP® 198505312019032005	Asisten Ahli / Pembimbing		16 Juli 2021
2.	Elfina Yenti, SE., Ak., M.Si., CA 197406232000032002	Lektor / Penguji I		13 Juli 2021
3.	Dr. Nofrivul, SE., MM 196706242003121001	Lektor / Penguji II		15 Juli 2021

Mengetahui,
Dekan Falkutas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Batusangkar




Dr. H. Rizal, M.Ag., CRP®
NIP. 197310072002121001

ABSTRAK

Wina Rahmi. NIM 1730404100. Judul Skripsi : “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh”. Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Falkutas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.

Permasalahan dalam skripsi ini adalah kantor yang terletak ditepi jalan raya yang membuat kebisingan terus-menerus hingga dapat mengganggu konsentrasi pegawai saat bekerja, kurangnya sarana dan prasarana yang meliputi fasilitas-fasilitas untuk menyimpan dokumen atau arsip yang kurang memadai. Luas ruang kerja yang kurang memadai hingga membatasi aktivitas pegawai untuk bekerja secara nyaman. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh yang berjumlah 87 orang. Sampel yang diambil ialah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh yang berjumlah 87 orang pegawai. Teknik analisis data menggunakan uji validasi dan uji reliabilitas, uji regresi sederhana, uji t, uji kolerasi, uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah kota Payakumbuh. Adapun tingkat persentase pengaruhnya adalah 58,1%.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja dan Pegawai

DAFTAR ISI

COVER

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PENGESAHAN TIM PENGUJI

BIODATA

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR..... ii

DAFTAR ISI..... iv

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR..... viii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Identifikasi Masalah 3

C. Batasan Masalah..... 3

D. Rumusan Masalah 3

E. Tujuan Penelitian 3

F. Manfaat penelitian..... 3

G. Defenisi Operasional..... 5

BAB II KAJIAN PUSTAKA 6

A. Landasan Teori..... 6

1. Lingkungan Kerja..... 6

a. Pengertian Lingkungan kerja 6

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja 7

c. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja..... 8

d. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja..... 9

e. Manfaat lingkungan kerja 14

2. Kinerja..... 15

a. Pengertian Kinerja..... 15

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 17

c. Indikator-Indikator Kinerja 20

d. Penilaian Kinerja.....	23
e. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja	25
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	25
B. Kajian Penelitian yang Relevan	26
C. Kerangka berfikir	28
D. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Tempat Dan Waktu Penelitain	30
C. Populasi Dan Sampel	31
1. Populasi.....	31
2. Sampel	31
D. Pengembangan Instrumen	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik Analisis Data.....	33
1. Uji Instrumen	33
a. Uji Validasi	33
b. Uji Reliabilitas	33
2. Uji Normalitas.....	34
3. Analisis Regresi Linear Sederhana	34
4. Uji Kolerasi	35
5. Uji t (Test).....	36
6. Uji Koefisien Determinasi	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Gambaran Umum.....	38
1. Sejarah Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh	38
2. Visi Dan Misi Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.....	39
3. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.....	40
B. Pengujian Instrumen.....	42
1. Pengujian Validitas	42
2. Pengujian Reliabilitas.....	43

C. Pengujian Persyaratan Analisis	45
1. Pengujian Normalitas	45
D. Pengujian Hipotesis.....	46
1. Analisis Regresi Linear Sederhana	46
2. Uji kolerasi	48
3. Uji t (test)	48
4. Uji Koefisien Determinasi	49
E. Pembahasan.....	50
BAB V PENUTUP	52
A. Penutup.....	52
B. Implikasi.....	52
C. Saran.....	52

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian	30
Tabel 3.2 Skor Penelitian Berdasarkan Skala Likert	32
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Lingkungan Kerja	32
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja	33
Tabel 3.5 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Kolerasi	36
Tabel 4.1 Hasil Uji Validasi Variabel (X) Lingkungan Kerja	42
Tabel 4.2 Hasil Uji Validasi Variabel (Y) Kinerja	42
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas <i>Case Processing Summary</i> Variabel X	43
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas <i>Case Processing Summary</i> Variabel Y	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas <i>Reliability Statistic</i> Variabel X	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas <i>Reliability Statistic</i> Variabel Y	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Kolerasi	48
Tabel 4.10 Hasil Uji T	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh	41
Gambar 4.2 Grafik P-P Plot	46

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah instansi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor untuk mengadakan perubahan yang lebih baik bagi perkembangan organisasi atau instansi semua itu membutuhkan sumber daya (pegawai) dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu suatu organisasi atau instansi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia.

Mendukung pernyataan diatas (Dewi, 2013), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kualitas sumber daya manusia akan menjadi kekuatan manajemen dan mendukung kinerja organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pengelolaan dan pengoptimalkan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi atau instansi harus mempunyai pegawai-pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Menurut (Daryanto, 2017), kinerja karyawan dipegaruhi oleh beberapa faktor yaitu : fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, *supportive boss*, dan bonus. Dari beberapa faktor tersebut, untuk meningkatkan kinerja salah satunya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Dimana organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya akan mempunyai kinerja yang baik.

(Kasmir, 2016), menerangkan bahwa jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan, maka akan membuat

suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak baik dapat menyebabkan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat. Dan demikian sebaliknya apabila lingkungan kerja itu baik maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, dan mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai target

Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai. Namun hasil wawancara penulis dengan salah satu pegawai yang bekerja pada instansi tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh masih belum mendukung pegawai bekerja dengan aman dan masih terdapat beberapa masalah yang muncul, ini terlihat pada kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh terletak ditepi jalan raya yang membuat kebisingan terus-menerus sehingga dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja, fasilitas-fasilitas untuk menyimpan dokumen atau arsip kurang memadai, tata kelola arsip yang kurang tertata dengan benar sehingga banyak file-file berserakan dimeja kerja pegawai yang dapat menyebabkan pekerjaan terganggu. (Yessi, wawancara, 31 Agustus 2020).

Kemudian berdasarkan pengamatan penulis dilapangan yang mana kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh memiliki luas ruangan kerja yang kurang memadai sehingga membatasi aktivitas pegawai untuk bekerja secara nyaman. Tentunya masalah-masalah seperti ini harus segera diperbaiki agar tidak menghambat visi Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menuangkan dalam sebuah karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kebisingan yang terus-menerus membuat konsentrasi pegawai dalam bekerja terganggu.
2. Fasilitas-fasilitas untuk menyimpan dokumen atau arsip yang kurang memadai sehingga banyak file-file yang berserakan dimeja pegawai dapat menyebabkan pekerjaan terganggu.
3. Ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan mengganggu aktivitas pegawai dalam bekerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang penulis paparkan sebelumnya, agar lebih memfokuskan masalah dalam penelitian ini, maka penulis membatasi pada lingkungan kerja apakah berpengaruh terhadap tingkat kinerja pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.

D. Rumusan Masalah

Setelah penelitian dibatasi, maka dapat di rumuskan penelitian ini menjadi, bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara:

1. Teoritis. Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.

2. Praktis

a. Bagi lembaga

- 1) Melalui penelitian ini instansi dapat mengetahui apakah lingkungan kerja ini yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Diharapkan akan dapat menjadi sarana informasi tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan serta dapat menjadi perhatian pemimpin dan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi institut

- 1) Dapat dijadikan referensi bacaan pada institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.
- 2) Dapat dijadikan dasar penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi pembaca

- 1) Dapat dimanfaatkan dan digunakan oleh rekan-rekan sesama mahasiswa yang membutuhkan referensi tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Dapat dijadikan sebagai referensi dan perbandingan bagi penelitian yang akan datang serta memotivasi rekan-rekan mahasiswa untuk penelitian yang akan lebih lanjut.

d. Bagi penulis

- 1) Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Institut Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.
- 2) Dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian dan dapat menerapkan ilmu manajemen bisnis dan ekonomi yang telah didapatkan dalam perkuliahan dibidang sumber daya manusia kedalam praktek instansi pemerintahan.

G. Defenisi Operasional

Lingkungan kerja dalam kehidupan sehari-hari adalah situasi atau keadaan tempat dimana seseorang bekerja. (Nitisemito, 2018, hal. 197) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja yang terdiri dari penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan bekerja.

Menurut Robbins mengatakan bahwa kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. (Riani, 2013, hal. 61). Kinerja (*performance*) adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requiremen*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (*job standard*). (Bangun, 2012, hal. 231). Adapun indikator kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Jadi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah indikator lingkungan kerja yang terdiri dari penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan bekerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. Sedangkan indikator kinerja yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas dan kemandirian pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Lingkungan kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. (Rahmawanti, 2014, hal. 2). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Nitisemito, 2018, hal. 197).

Menurut George R Terry lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Mardina lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis serta prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. (Budianto, 2015, hal. 104)

Sydam mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi

pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. (Dewi, 2013, hal. 1056). Berdasarkan beberapa defenisi yang dikemukakan, maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan pegawai atau pekerja.

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja secara garis besar terbagi menjad dua bagian, yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada di sekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak, dan lain-lain.

Lingkunga kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tak sedap, warna dan lainnya. (Sedarmayanti, 2011, hal. 26)

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Menurut Alex Nitisemito, instansi

hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan. Komunikasi yang baik dan pengendalian. (Budianto, 2015, hal. 105)

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Hubungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

a) Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara kelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat bekerja pegawai, dimana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b) Hubungan kerja antara pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, dan saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dan bawahan untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antar pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan atau organisasi. (Sedarmayanti, 2011, hal. 26-27)

c. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

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

lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
- 2) Gaji dan tunjangan. Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- 3) Hubungan kerja. Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerjaan lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan hasil. (Sofyan, 2013, hal. 20)

d. Indikator-indikator lingkungan kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja ialah sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti yaitu

penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak dan keamanan bekerja.

a) Penerangan

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperlihatkan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat selesainya, banyak mengalami kelelahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai. (Sedarmayanti, 2011, hal. 28)

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing pegawai. dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan. Penerangan merupakan faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan, yang mana meningkatnya kelelahan pada mata apabila tingkat cahaya ditempat kerja tidak sesuai dan akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya. (Budianto, 2015, hal. 108)

b) Suhu udara

Suhu udara adalah beberapa besar temperatur didalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja. Pertukaran suhu udara merupakan salah satu hal yang patut diperhatikan dalam satu lembaga karena sebagian besar waktu akan dihabiskan oleh karyawan didalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. (Budianto, 2015, hal. 108-109)

Ventilasi merupakan salah satu alat untuk mengatur pertukaran udara yang biasanya banyak digunakan karena selain hemat biaya tetapi juga menghemat energi. Selain ventilasi, *Air Condition* (AC) merupakan alat yang sering banyak digunakan oleh perusahaan maupun lembaga untuk mengatur suhu ruangan dan kebersihan udara, dengan menggunakan AC dapat menimbulkan kesejukan sehingga menghilangkan kelelahan para karyawan. AC juga berfungsi untuk membersihkan udara karena AC pada saat ini sudah dibekali dengan kemampuan untuk membersihkan udara dari kuman, debu, dan kotoran.

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas, dan 35% untuk kondisi dingin. Menurut hasil penelitian untuk berbagai tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku pada setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup. (Sedarmayanti, 2011, hal. 29-31)

c) Kebisingan

Kebisingan merupakan salah satu faktor yang akan mengganggu karyawan dalam hal konsentrasi sehingga menurunkan produktivitas karyawan. Menurut Shomer kebisingan yang terus menerus akan menyebabkan gangguan fisik dan psikologi misalnya kehilangan. (Budianto, 2015, hal. 108) . Salah satu polusi yang cukup menyibukkan untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikendaki oleh

telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang diinginkan, getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh terdapat apabila frekuensinya, alam ini bersosialisasi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanisme dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain. (Sedarmayanti, 2011, hal. 31-32)

d) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja. (Budianto, 2015, hal. 108). Pemilihan warna dapat mempengaruhi mood dan semangat kerja para karyawan. Pewarnaan ruangan hendaknya menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut dipandang, misalnya warna coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda, dan lain-lain. Disamping warna yang harus diperhatikan, komposisi warna dalam suatu ruangan juga harus diperhatikan, karena bisa saja komposisi warna yang tidak sesuai dapat menyebabkan rasa tidak enak ketika memandangnya sehingga akan mengganggu karyawan.

Misalnya warna biru dijumpai dengan warna ungu maka akan terlihat suram.

Pewarnaan tidak hanya seputar pewarnaan dinding ruang kerja saja melainkan warna seragam, warna peralatan kerja, dan benda-benda di sekitar tempat kerja karyawan juga, oleh sebab itu pewarnaan merupakan elemen yang sangat penting dan mempunyai dampak secara tidak langsung terhadap karyawan. Menurut McShane pewarnaan mempunyai dampak terhadap psikologi yang positif maupun negatif bagi karyawan dalam hal produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketenangan. Dan warna juga akan mempengaruhi keadaan jiwa karyawan, dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara. (Sedarmayanti, 2011, hal. 33-34)

e) Ruang gerak

Ruang gerak adalah posisi kerja antara suatu pegawai dengan pegawai lainnya. Juga termasuk alat bantu kerja seperti meja, kursi, lemari dan lainnya. (Budianto, 2015, hal. 108)

f) Keamanan bekerja

Keamanan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan. Keamanan dapat dibagi menjadi dua yaitu keamanan terhadap milik pribadi dan keamanan diri karyawan. Keamanan terhadap milik pribadi misalnya kendaraan karyawan yang ditinggalkan ditempat parkir sehingga karyawan tidak dapat mengawasinya secara langsung, apabila tempat parkir tersebut tidak aman akan menimbulkan kegelisahan sendiri bagi karyawan yang menyebabkan semangat kerja dalam bekerja berkurang dan akibat dari hal-hal tersebut akan menurunkan

semangat kerja. Selanjutnya keamanan diri karyawan, sering ditafsirkan sebagai keselamatan kerja.

Pekerjaan yang berbahaya hendaknya karyawan menggunakan perlindungan yang sudah sesuai standar yang dapat memperkecil resiko kecelakaan di tempat kerja. Kemanan memiliki dua dimensi, yaitu keamanan barang-barang fisik dan kemanan informasi penting (dokumen dan arsip) yang apabila hilang akan mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat bekerja, dan dapat memanfaatkan tenaga bantuan petugas keamanan (satpam). (Sedarmayanti, 2011, hal. 35)

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antar pegawai yang mana hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakan. (Budianto, 2015, hal. 105-108)

e. Manfaat lingkungan kerja

Siagian mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah atau semangat kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi

meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunkan performa karyawan.

Perusahaan-perusahaan yang besar akan mempertimbangkan secara detail berkaitan lingkungan kerja, mulai dari tata letak ruang, tata letak perusahaan, komunikasi sesama rekan kerja, fasilitas-fasilitas kantor, transportasi umum dan lain-lain. Hal ini disediakan perusahaan agar karyawan perusahaan tersebut merasa nyaman dan betah bekerja di perusahaan tersebut, karena perusahaan sangat sadar posisi karyawan yang menjadi aset yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan kedepannya. (Sihaloho, 2019, hal. 277)

2. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah dan terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja dan telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara tegas Armstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (*strategic planning*) suatu organisasi. (Fahmi, 2013, hal. 2)

Job performance atau kinerja adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya. Pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja atau non kerja. Sementara Robbins mengatakan bahwa kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. (Riani, 2013, hal. 61). Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. (Marsam, 2014, hal. 116)

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada jumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. (Rivai, 2010, hal. 604)

Kinerja (*performance*) adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requiremen*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (*job standard*). (Budianto, 2015, hal. 231)

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan dan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang baik memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

7) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

8) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

9) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

10) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

11) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

12) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. (Kasmir, 2016, hal. 189-193)

Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan

realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. (Daryanto, 2017, hal. 1)

Menurut A. Dale Timple, faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal

- 1) Faktor internal (disposisional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang
- 2) Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Menurut Gibson ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

- 1) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*). (Daryanto, 2017, hal. 50)

c. Indikator-indikator kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu:

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketetapan waktu. Merupakan jumlah yang dihasilkan pada waktu yang ditetapkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan mendapat menjalankan fungsi kerjanya. (Daryanto, 2017, hal. 107-108)

Menurut Wirawan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Menurut Mathis dan Jakson, pada umumnya terdapat beberapa indikator kinerja karyawan antara lain:

- 1) Kuantitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai

menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.

- 4) Kemampuan bekerja sama, yang mana kemampuan bekerja dapat diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja dan lingkungan. (Darmayanti, 2018, hal. 78-79)

Adapun indikator-indikator kinerja yang harus dikelola dengan baik, terkait dengan pengelolaan pegawai.

Indikator-indikator tersebut ialah sebagai berikut:

- 1) Umpan balik 360 derajat

Indikator ini membuka kesempatan bagi semua pegawai untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada semua anggota perusahaan lainnya. Sehingga dapat diidentifikasi kinerja individu, departemen, atau proses dalam perusahaan yang perlu ditingkatkan. Penilaian indikator kerja ini harus menjadi bagian dari proses penilaian pribadi dengan pegawai lain yang juga memberikan input terhadap proses. Proses tersebut harus mencakup *peer evaluation* pada tingkatan yang sama dari atasan dan bawahan. Umpan balik 360 derajat merupakan proses pemberian umpan balik oleh semua pegawai, atasan maupun bawahan yang berkenan dengan kinerja masing-masing individu sebagai masukan terhadap proses penilaian kinerja individu.

- 2) Absensi

Absensi mengukur proporsi waktu kehadiran dan kesiapan kerja pegawai. Tingkat absensi merupakan masukan penting terhadap proses perencanaan kapasitas yang mengindikasikan keberadaan dan keahlian pegawai ketika dibutuhkan.

- 3) Ketersediaan pelatihan

Program pelatihan merupakan semua aktivitas yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian

pegawai. Pelatihan mencakup kursus internal maupun eksternal yang dilakukan sambil bekerja.

4) Motivasi dan komitmen

Motivasi dan komitmen bekerja merupakan hal yang penting dalam mamaksimalkan pencapaian potensi perusahaan atau organisasi. Komitmen dan motivasi pegawai merupakan kontribusi yang penting dimana pegawai dapat meyakinkan perusahaan atau organisasi bahwa mereka berusaha semaksimal mungkin dalam beraktivitas dan bekerja bagi keuntungan perusahaan atau oranisasi tersebut.

5) Loyalitas pegawai

Indikator pengukuran tingkat keluar masuk pegawai, dimana pegawai lama meninggalkan perusahaan atau organisasi dan perusahaan mendapatkan pegawai baru, merupakan tolak ukur yang sangat dikelola dengan seksama. Lamanya pegawai bekerja di perusahaan atau organisasi mengidentifikasi tingkat kepuasan pegawai terhadap perusahaan atau organisasi tersebut. Sebaliknya, ketidakpuasan pegawai merupakan pemicu mudahnya pegawai meninggalkan perusahaan atau organisasi tersebut.

6) Ide atau saran yang membangun

Pegawai merupakan saran atau ide yang membangun untuk meningkatkan kinerja operasi perusahaan, pegawai mempunyai pengetahuan dasar dalam menjalankan operasi perusahaan atau organisasi dan dapat mengidentifikasi bagaimana mereka dapat meningkatkan proses operasi tersebut serta bagaimana ineraksi dengan pemangku kepentingan lainnya dapat ditingkatkan. Saran atau ide yang membangun dari pegawai merupakan identifikasi penting dimana dengan cara tersebut pegawai dapat berkontribusi meningkatkan kinerja perusahaan.

7) Fleksibilitas bekerja

Indikator pengukuran fleksibilitas pekerja menilai bagaimana sebuah perusahaan atau organisasi dapat dengan mudah memenuhi berbagai variasi permintaan. Meningkatkan fleksibilitas pegawai merupakan sasaran penting yang harus dicapai oleh perusahaan atau organisasi.

8) Kepedulian terhadap visi dan misi perusahaan

Indikator pengukuran kepedulian visi dan misi perusahaan atau organisasi merupakan ukuran yang penting dari aspek bidang komunikasi dalam suatu perusahaan atau organisasi. Penggunaan indikator ini sangat penting untuk menjamin kesuksesan strategi dalam organisasi dan meyakinkan bahwa semua pegawai memiliki pemahaman yang sama terhadap tujuan perusahaan atau organisasi serta bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan.

9) Jam kerja

Lamanya jam kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pegawai. Misalnya jam kerja yang terlalu lama akan mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan pegawai. (Wibisono, 2011, hal. 140-170)

d. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sebuah kelompok. (Marwansyah, 2014, hal. 230-231). Penilaian pelaksanaan pekerjaan kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaan secara keseluruhan. (Bangun, 2012, hal. 231-232). Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan pedoman dalam hal karyawan yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja secara rutin

dan teratur sehingga bermanfaat bagi pengembangan karir karyawan yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan. (Urdiansyah, 2018, hal. 47)

Penilaian kerja didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki beberapa pihak-pihak yang terlibat yaitu:

1) Atasan langsung

Atasan langsung paling cepat terlibat dalam melakukan penilaian kinerja bawannya dan jika karyawan memiliki kinerja yang kurang baik maka atasan langsung sangat bertanggung jawab akan hasil kerja yang tidak memuaskan yang akan diberikan bawahan sehingga atasan langsung harus membuka hatinya dalam memperhatikan kinerja bawannya. Sukses atau tidaknya pekerjaan itu, seseorang pimpinanlah yang harus bertanggung jawab akan pekerjaan bawahan.

2) Rekan kerja

Perlu saling koordinasi antara rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan akan dapat mempermudah pekerjaan. Selain itu saling melakukan penilaian kerja antara rekan kerja yang satu dengan yang lain dapat mengharmonisasikan terselesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

3) Pengevaluasian diri sendiri

Karyawan mengevaluasikan diri dengan melakukan penilaian kepada diri sendiri akan mengetahui seberapa besar kemampuan karyawan tersebut sehingga jika terjadi kekurangan didalam diri sendiri dapat sebagai motivasi agar mau memperbaiki diri.

4) Bawahan langsung

Penilaian bawahan kepada atasan atau manajer dapat menjadi informasi tambahan dalam mengenal atasan sehingga bawahan dapat menepatkan posisi yang tepat jika berurusan dengan atasan.

e. Manfaat dan tujuan penilaian kinerja

Adapun beberapa manfaat dan tujuan penilaian kinerja ialah sebagai berikut:

- 1) Manfaat penilaian kinerja
 - a) Meningkatkan prestasi kerja
 - b) Memberi kesempatan kerja yang adil
 - c) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
 - d) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan
 - e) Keputusan promosi dan demosi
- 2) Tujuan penilaian kinerja
 - a) Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
 - b) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
 - c) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan
 - d) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
 - e) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dalam perkembangan kepegawaian. (Urdiansyah, 2018, hal. 47)

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Winardi, yaitu lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana yang memadai yang ada ditempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai meningkat.

Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh instansi akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari instansi karena tidak jarang terjadi suatu instansi gulung tikar yang konduktif yang diciptakan oleh pegawai dan instansi akan mendorong efektifitas dari instansi tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang baik dan menyenangkan.

Untuk itu lingkungan kerja sebagai dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebaiknya dilakukan dengan baik. Karena kedua hal ini akan sangat menentukan baik itu untuk pegawai sebaiknya dilakukan dengan baik. Karena kedua hal ini akan sangat menentukan baik itu untuk pegawai maupun untuk instansi, karena jika kedua hal ini mendapatkan perhatian dari instansi maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat berguna, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang, instansi memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi pegawai akan memperoleh kinerja yang tinggi. (Budianto, 2015, hal. 112-113)

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian pertama yang dilakukan oleh (Diana Khairani Sofyan, 2015) yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien Dubrin-Waston bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kantor BAPPEDA, dimana hasil hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan dengan penelitian penulis ialah lokasi yang diteliti berbeda dengan lokasi yang telah diteliti, pengambilan sampel yang digunakan menggunakan random sampling dengan sampel 40 responden dari 59 pegawai, tidak ada

menjelaskan indikator-indikator apa saja yang diambil, dan dalam teknik analisis datanya tidak menggunakan analisis koefisien determinasi.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh (A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, 2015) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Paseo) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta”. Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi berpengaruh 43,56% terhadap kinerja pegawai dan 56,44% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun perbedaan dalam penelitian ini ialah lokasi yang ingin diteliti berbeda dengan lokasi yang telah diteliti, jumlah populasi 50 orang dengan teknik sampling jenuh. Indikator kinerja yang digunakan berupa kualitas kerja, target kerja sama, tanggung jawab, komunikasi, wawasan, dan kreaktifitas, sedangkan penulis menggunakan indikator kinerja berupa, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh (Kartika Yuliantari dan Ines Prasasti, 2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta”. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa pada hasil pengolahan data atau output penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif sebesar 0,801 antara lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja, dengan persamaan regresi $Y = 11,204 + 0,718X$, yang berarti konstanta meningkat kinerja karyawan sebesar 0,718. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penulis ialah lokasi yang ingin diteliti berbeda dengan lokasi yang telah diteliti, jumlah populasi 30 orang dengan teknik yang sama dengan penulis yaitu dengan teknik total sampling. Indikator kinerja yang digunakan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu, sedangkan penulis menggunakan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh (Nella Pima Rahmawanti dkk, 2014) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utra)”. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan analisis kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Adapun perbedaan dalam penelitian ini ialah lokasi yang ingin diteliti berbeda dengan lokasi yang telah diteliti, dan dalam penelitian ini tidak dibuatkan beberapa sampel yang akan diambil. Dalam analisis datanya menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji T, dan uji F, sedangkan penulis menggunakan analisis koefisien determinasi.

C. Kerangka Berfikir

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen (variabel bebas) yaitu lingkungan kerja yang terdiri dari penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan bekerja. Sedangkan variabel dependen (variabel terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. Berikut kerangka berfikir peneliti:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Berdasarkan dari penelitian ini dapat dibuatkan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan turun langsung kelapangan untuk memperoleh data yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian berupa pengumpulan data untuk mengetes pertanyaan penelitian atau hipotesis yang berkaitan dengan keadaan dan kejadian sekarang. (Darmawan, 2013, hal. 37-38)

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian tersebut di kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh yang beralamat di Jl. Veteran No. 70 Payakumbuh

**Tabel 3.1
Rencana Waktu penelitian**

Uraian kegiatan	2020																2021											
	Okt								Nov								Jan				Feb				Jun			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Bimbingan proposal skripsi	■	■	■	■																								
Seminar proposal skripsi						■																						
Bimbingan setelah seminar							■	■	■																			
Penelitian											■	■	■	■														
Bimbingan Setelah Penelitian															■	■	■	■										
Sidang Munaqasyah																						■						

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi termasuk karakteristik atau sifat yang dimiliki obyek atau subyek itu. (Sugiyono, 2013, hal. 80)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh yang berjumlah sebanyak 87 orang pegawai. (Irlandi, Wawancara, 31 Agustus 2020).

2. Sampel

Sampel adalah sebagian besar dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2013, hal. 81). Metode sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh yang berjumlah 87 orang pegawai.

D. Pengembangan Instrumen

Dalam penelitian ini maka instrumen penelitiannya adalah instrumen untuk mengukur lingkungan kerja dan untuk mengukur kinerja pegawai, yang berupa kuesioner atau angket yang disebar. Sedangkan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert, dimana skala likert digunakan untuk setiap pendapatan dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Tanggapan yang diminta dari responden berisi poin-poin mengenai indikator lingkungan kerja yaitu, penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan bekerja, serta indikator kinerja pegawai yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Jawaban dari setiap instrumen kuesioner

mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai yang sangat negatif. Gradasi yang digunakan adalah :

Tabel 3.2
Skor Penelitian Berdasarkan Skala Likert

No.	Jawaban	Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono (2013), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfa Beta

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari jawaban sangat setuju merupakan prediket paling tinggi dengan nilai 5, diikuti dengan nilai setuju dengan bobot 4, kemudian kurang setuju dengan nilai 3, selanjutnya bobot tidak setuju dengan nilai 2, dan sangat tidak setuju dengan nilai 1. (Sugiyono, 2013, hal. 93-94)

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah metode kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan ditulis kepada responden untuk dijawab. (Sugiyono, 2013, hal. 142)

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Instrumen Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sumber Data
Lingkungan Kerja (X)	Penerangan	a. Identitas cahaya	Pegawai
	Suhu Udara	a. Alat pengatur suhu udara b. Fungsi ventilasi	Pegawai
	Kebisingan	a. Pengaruh kebisingan	Pegawai
	Penggunaan Warna	a. Warna dinding b. Komposisi warna	Pegawai
	Ruang Gerak	a. Keadaan ruang kerja	Pegawai
	Keamanan Bekerja	a. Ketenangan b. Kenyamanan	Pegawai

Sumber : Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju

Tabel 3.4
Kisi-Kisi Instrumen Kinerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sumber Data
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas	a. Banyaknya pekerjaan yang dikerjakan	Pegawai
	Kualitas	a. Kemampuan dalam bekerja b. Hasil pekerjaan	Pegawai
	Ketepatan waktu	a. Kesesuaian waktu penyelesaian dengan target lembaga	Pegawai
	Efektivitas	a. Tingkat penggunaan sumber daya	Pegawai
	Kemandirian	a. Inisiatif sendiri b. Keaktifan dalam kegiatan	Pegawai

Sumber : Daryanto, Bintoro. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media

F. Teknis Analisis Data

1. Uji instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau ketepatan suatu instrumen.

Perhitungan uji validitas menggunakan SPSS (*Statistical Product And Service Solution*). Dengan kriteria pengambilan keputusan valid atau tidaknya suatu instrumen yaitu dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{kritis} (0,30), dengan taraf signifikansi 5% jika $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan valid, jika $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tidak valid. (Sugiyono, 2013, hal. 125-129)

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha* adalah rumus matematis yang digunakan untuk menguji tingkat reliabilitas ukuran, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) jika memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

(Darmawan, 2013, hal. 180)

Keterangan :
 r_{11} = Reliabilitas instrumen
 K = Banyaknya pertanyaan atau banyak soal
 $\sigma^2 b$ = Jumlah varian butir
 $\sigma^2 t$ = Varian total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil koefisien reliabilitas instrmen dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0,6. Ketentuan reliabel atau tidaknya instrumen adalah sebagai berikut:

- a. Nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, intrumen reliabel
- b. Nilai *Cronbach Alpha* < 0,6, intrumen tidak reliabel. (Darmawan, 2013, hal. 180)

2. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode P-P Plot dan uji statistik prametrik klomogrof smirnov. Dengan ketentuan nilai sig > 0,05, maka data residual tersebut normal. (Nuryadi, 2017, hal. 79-83)

3. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi digunakan ketika peneliti ingin memprediksi hasil atas variabel-variabel tertentu dengan menggunakan variabel lain. dalam bentuk yang paling sederhana yang hanya melibatkan dua variabel, yaitu variabel bebas (indenpenden) dan variabel terikat (denpenden). (Darmawan, 2013, hal. 179).

Uji regresi ini sebenarnya mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel (Y). Jika pengaruh ini hanya melibatkan satu variabel bebas dan variabel terikat tersebut dengan analisis regresi linear sederhana, dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan : a = Konstanta (harga Y ketika X=0)

b = Koefisien regresi

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat. (Darmawan, 2013, hal. 53-54)

4. Uji kolerasi

Analisis kolerasi adalah teknik analisis statistik mengenai hubungan antar dua variabel atau lebih. (Sudijono, 2005, hal. 188). Dalam kolerasi dikenal penyebab dan akibat. Data penyebab atau yang mempengaruhi disebut juga dengan variabel indenpenden yang dilambangkan dengan huruf X. Sementara data akibat atau yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau disebut juga dengan variabel denpenden dan dilambangkan dengan huruf Y.

Analisis kolerasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan anantara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis *Pearson Product Moment*. *Product Moment* adalah analisis untuk mengukur keeratan hubungan secara linear antara dua variabel yang mempunyai distribusi data normal.

Rumus kolerasi *Product Moment* sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2013, hal. 182)

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien kolerasi anata variabel X dan variabel Y

- X = Nilai variabel X
 Y = Nilai Variabel Y
 X^2 = Kuadrat dari X
 Y^2 = Kuadrat dari Y
 N = Besar Sampel. (Sugiyono, 2013, hal. 182-183)

Tabel 3.5
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,779	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : sugiono, 2013, hal. 184

5. Uji t (test)

Uji t (test) digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel indenpenden berpengaruh terhadap variabel denpenden. Dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Apabila t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , maka variabel indenpenden berpengaruh terhadap variabel denpenden (H_a diterima). Apabila t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} , maka variabel indenpenden tidak berpengaruh terhadap variabel denpenden (H_a ditolak). (Sudijono, 2005, hal. 307-308)

6. Uji koefisien determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui berapa persentase pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel denpenden. Jika nilai r mendekati 0 dan menjauhi 1 maka hubungan anantara variabel indenpenden dengan variabel denpenden melemah, jika sebaliknya maka hubungan anantara variabel indenpenden dan variabel denpenden semakin kuat. (Pristiyanti, 2016, hal. 179)

Rumusnya yaitu :

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

Keterangan : R^2 = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien kolerasi. (Pristiyanti, 2016, hal. 179)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh

Kota Payakumbuh terutama pusat kotanya dibangun oleh pemerintah kolonial Hindia Belanda. Payakumbuh sejak zaman sebelum kemerdekaan telah menjadi pusat pelayanan pemerintah, perdagangan dan pendidikan terutama bagi Luhak Limo Puluah. Pada zaman pemerintahan Belanda, Payakumbuh adalah tempat kedudukan asisten residen yang menguasai wilayah Luhak limo Puluah, dan pada zaman pemerintahan Jepang. Payakumbuh menjadi pusat kedudukan pemerintah Luhak Limo Puluah.

Kota Payakumbuh sebagai pemerintah daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1956, tanggal 19 Maret 1956, yang menetapkan kota ini sebagai kota kecil. Kemudian ditindaklanjuti oleh peraturan Menteri dalam negeri Nomor 8 Tahun 1970 tanggal 17 Desember 1970 menetapkan kota ini menjadi daerah otonomi pemerintah daerah tingkat II Kotamadya Payakumbuh. Selanjutnya wilayah administrasi pemerintahan terdiri dari atas 3 wilayah kecamatan dengan 73 kelurahan yang berasal dari 7 jorong yang terdapat 7 kenagarian yang ada waktu itu, dengan pembagian kecamatan Payakumbuh Barat dengan 31 kelurahan, kecamatan Payakumbuh Utara dengan 28 kelurahan. Sebelum tahun 1970, Payakumbuh adalah bagian dari Kabupaten Lima Puluh Kota dan sekaligus ibu kota kabupaten tersebut.

Pada tahun 2008, sesuai dengan perkembangannya maka dilakukan pemekaran wilayah kecamatan, dengan 8 kenagarian dan 76 wilayah kelurahan. Pada tahun 2014 dan 2016 terjadi penggabungan beberapa kelurahan yang wilayahnya kecil dengan sedikit penduduk, sehingga jumlah kelurahan menjadi 48 kelurahan.

Adapun wilayah kecamatan yang baru tersebut adalah kecamatan Lamposi Tigo Nagari, yang terdiri dari 6 kelurahan dalam kenagarian

Sungai Durian, Lamposi dan Koto Panjang. Kecamatan Payakumbuh Selatan, yang terdiri dari 6 kelurahan dalam 2 kenagarian yaitu Limbukan dan Aur Kuning. Kecamatan Payakumbuh Barat terdiri dari kenagarian Koto Nan IV. Kecamatan Payakumbuh Timur terdiri dari 9 kelurahan dan 3 kenagarian, yaitu Aie Tabik, Payobasuang dan Tiakar. Kecamatan Payakumbuh Utara terdiri dari 9 kelurahan dalam kenagarian Koto Nan Gadang.

Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Payakumbuh terletak di Sekretariat Daerah Komplek Perkantoran Balai Kota Baru Jl. Veteran No. 70, Kelurahan kapalo Koto Dibalau, Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh Sumatra Barat. Melalui kantor ini, Sekretariat Daerah atau juga dengan singkatan sekda menjalankan fungsi dan tugasnya, adapun tugas Sekretariat Daerah yang terutama adalah sebagai koordinator seluruh satuan perangkat kerja pemerintah daerah untuk mendukung kebijakan kepala daerah agar desentralisasi dan tugas pembantuan dapat dipenuhi. Untuk fungsi sekda adalah penyusunan kebijakan pemerintahan daerah, koordinasi pengelolaan keuangan daerah, koordnansi pelaksanaan tugas instansi pemerintah daerah, penyusunan program kerja. Hingga distribui tugas. Terkait dengan tugasnya Sekretariat Daerah memiliki beberapa wewenang untuk perizinan seperti surat izin proyek pembangunan dan lainnya.

2. Visi dan misi Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh

a. Visi Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh

Adapun visi dari Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh yaitu: terwujudnya tata kelola pemerintah yang baik menuju payakumbuh yang menang.

b. Misi Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh

- 1) Terwujudnya tata kelola pemerintah yang bersih dan akuntabel.
- 2) Mengoptimalkan peningkatan pelayanan hukum sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan kepentingan pemerintah daerah.

- 3) Meningkatkan peran lembaga keagamaan dalam mewujudkan kehidupan masyarakat religius.

3. Struktur organisasi Sekretariat Kota Payakumbuh

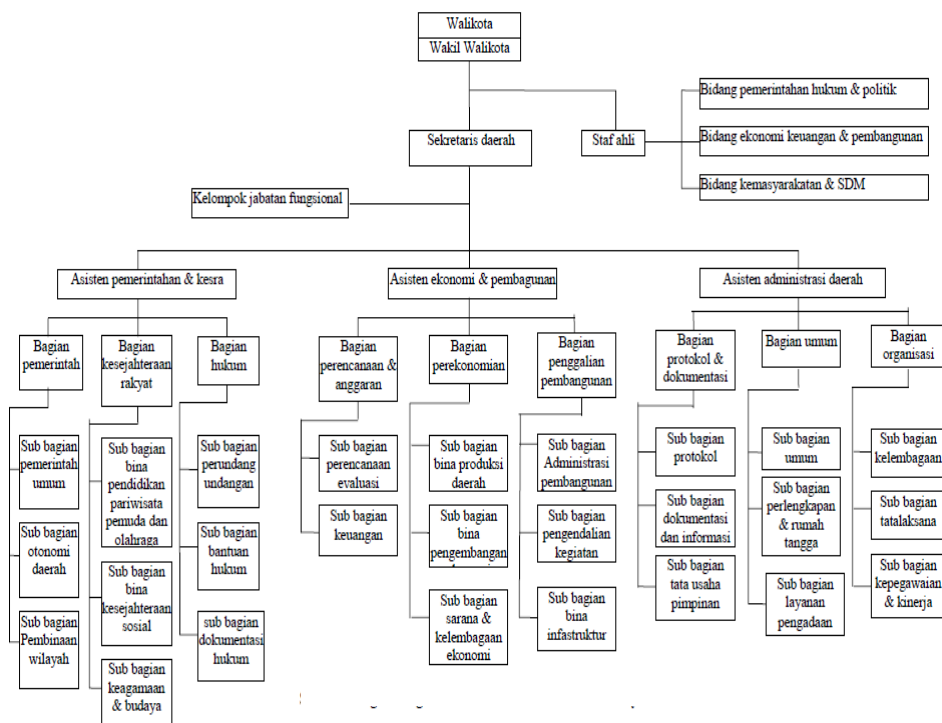
Susunan organisasi Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh, yang mana sekretariat daerah membawahkan: asisten pemerintahan dan kesejahteraan rakyat, asisten ekonomi dan pembangunan, asisten administrasi umum.

Masing-masing asisten membawahkan :

- a. Asisten pemerintahan dan kesejahteraan rakyat, yang membawahkan 3 (tiga) bagian terdiri dari:
 - 1) Bagian pemerintahan yang membawahkan 3 (tiga) sub bagian terdiri dari: sub bagian pemerintahan umum, otonomi daerah, pembinaan wilayah.
 - 2) Bagian kesejahteraan rakyat, membawahkan 3 (tiga) sub bagian terdiri dari: sub bagian bina pendidikan pariwisata, pemuda dan olahraga, bina kesejahteraan sosial, keagamaan dan kebudayaan.
 - 3) Bagian hukum yang membawahkan 3 (tiga) sub bagian terdiri dari: sub bagian perundang-undangan, dokumentasi hukum, bantuan hukum.
- b. Asisten ekonomi dan pembangunan, membawahkan 3 (tiga) bagian terdiri dari:
 - 1) Bagian perekonomian, membawahkan 3 (tiga) sub bagian yang terdiri dari: sub bagian bina produksi daerah, bina pengembangan ekonomi daerah, sarana dan kelembagaan ekonomi daerah.
 - 2) Bagian pengendalian pembangun, membawahkan 3 (tiga) sub bagian yang terdiri dari: sub bagian administrasi pembangunan, pengendalian kegiatan, bina infrastruktur.
 - 3) Bagian perencanaan dan anggaran, membawahkan 2 (dua) sub bagian yang terdiri dari: sub bagian perencanaan, evaluasi dan pelaporan, sub bagian keuangan

- c. Asisten administrasi umum, membawakan 3 (tiga) bagian yang terdiri dari:
- 1) Bagian organisasi, menugaskan 3 (tiga) sub bagian yang terdiri dari: sub bagian kelembagaan, tata laksana, kepegawaian dan kinerja.
 - 2) Bagian umum, membawakan 3 (tiga) sub bagian yang terdiri dari: sub bagian umum, perlengkapan dan rumah tangga, layanan pengadaan
 - 3) Bagian protokoler dan dokumentasi, membawakan 3 (tiga) sub bagian yang terdiri dari: sub bagian protokoler, dokumentasi dan informasi, tata usaha pimpinan
 - 4) Kelompok jabatan fungsional.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh



Sumber : Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh

B. Pengujian Instrumen

1. Uji validitas

a. Uji validitas lingkungan kerja

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel (X) Lingkungan Kerja

No Item	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	0,562	0,30	Valid
2	0,711	0,30	Valid
3	0,693	0,30	Valid
4	0,652	0,30	Valid
5	0,482	0,30	Valid
6	0,518	0,30	Valid
7	0,726	0,30	Valid
8	0,677	0,30	Valid
9	0,755	0,30	Valid
10	0,441	0,30	Valid
11	0,717	0,30	Valid
12	0,684	0,30	Valid

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.1 di atas diketahui bahwa variabel X lingkungan kerja dengan jumlah item pertanyaan 12 buah, dinyatakan valid karena memiliki nilai persentase di atas nilai koefisien atau di atas nilai r_{kritis} sebesar 0,30.

b. Uji validitas kinerja

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Pegawai

No Item	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	0,642	0,30	Valid
2	0,681	0,30	Valid
3	0,603	0,30	Valid
4	0,741	0,30	Valid
5	0,601	0,30	Valid
6	0,657	0,30	Valid
7	0,686	0,30	Valid
8	0,684	0,30	Valid
9	0,765	0,30	Valid

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.2 di atas diketahui bahwa variabel (Y) kinerja pegawai memiliki jumlah item pertanyaan 9 butir, dinyatakan valid karena memiliki nilai persentase di atas nilai koefisien atau di atas nilai r_{kritis} sebesar 0,30.

2. Pengujian reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Kemudian untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak reliabel menggunakan batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 dinyatakan kurang reliabel atau tidak reliabel, sedangkan lebih dari 0,6 maka instrumen dapat dikatakan reliabel.

a. Uji reliabilitas lingkungan kerja

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Lingkungan Kerja)
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	87	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	87	100,0

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 20

Tabel 4.3 di atas ialah *Case Processing Summary*, yaitu menjelaskan data yang valid untuk di proses dan data yang dikeluarkan serta persentasenya. Dapat diketahui bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 87 responden dengan persentase 100% dan tidak ada data yang dikeluarkan (*exclude*).

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Lingkungan Kerja)
Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	12

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20

Tabel 4.4 di atas yaitu *Reliability Statistic* ialah hasil dari analisis reliabilitas dengan metode *Cronbach Alpha*. Dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* adalah 0,856 dengan total 12 item pertanyaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil uji reliabilitas variabel (X) dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* $0,856 > 0,6$.

b. Uji reliabilitas kinerja

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (kinerja Pegawai)
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	87	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	87	100,0

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20

Tabel 4.5 di atas ialah *Case Processing Summary*, yaitu menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang tidak valid dikeluarkan serta persentasenya. Dapat diketahui bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 87 responden dengan persentase 100% dan tidak ada data yang dikeluarkan (*exclude*)

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)
Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	9

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20

Tabel 4.6 di atas yaitu *Reliability Statistic*, ini adalah hasil dari analisis reliabilitas dengan metoden *Cronbach Alpha*. Dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* adalah 0,848 dengan total 9 item pertanyaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil uji reliabilitas variabel (Y) dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* $0,848 > 0,6$.

C. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak, sehingga pemilihan statistik dapat dilakukan dengan tepat.

Untuk penelitian ini peneliti menggunakan uji kolomogrof-smirnov dan metode P-P Plot.

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas
One Sample Kolomogrof-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,08200221
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,074
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,819
Asymp. Sig. (2-tailed)		,513

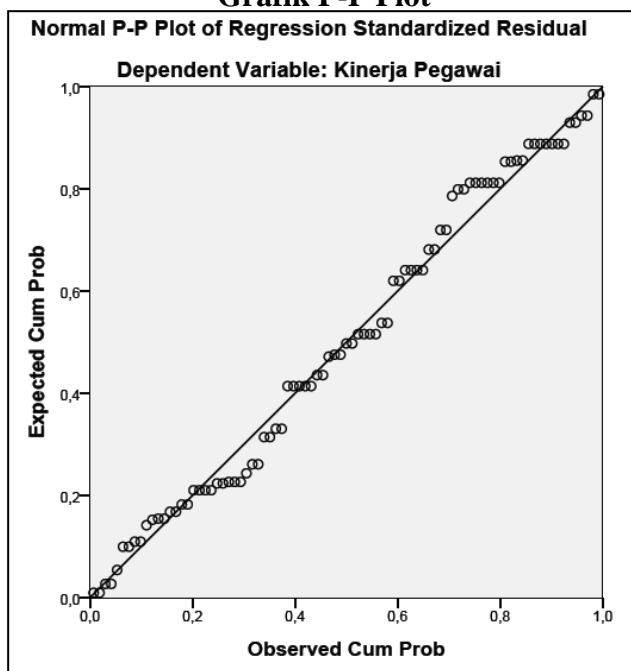
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20

Tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa nilai signifikan asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,513 lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolomogrov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai

dignifikansinya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas sudah terpenuhi.

Gambar 4.2
Grafik P-P Plot



Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20

Dari gambar 4.2 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut terdistribusi normal.

D. Pengujian Hipotesis

1. Analisis regresi linear sederhana

Pengujian regresi linear sederhana ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. Analisis regresi linear sederhana merupakan metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik. Analisis regresi linear sederhana dilakukan bila jumlah variabel indenpendennya hanya

berjumlah satu. Berdasarkan data kuesioner yang didapatkan peneliti yang diolah melalui SPSS 20 maka hasil analisis regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,682	2,663		3,636	,000
	Lingkungan Kerja	,558	,051	,762	10,857	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah Dari SPSS 20

Dari hasil analisis regresi linear sederhana yang terlihat pada tabel 4.8 di atas diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 9,682, dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,558, maka terdapat diketahui persamaan regresi linear, maka dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9,682 + 0,558X$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai konstanta (a) adalah 9,682, artinya jika variabel lingkungan kerja (X) bernilai nol, maka kinerja pegawai positif sebesar 9,682. Selanjutnya koefisien regresi untuk lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,558 yang berarti jika nilai lingkungan kerja meningkat 1 poin, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat 0,558.

2. Uji Kolerasi

Tabel 4.9
Hasil Uji Kolerasi

		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,762**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	87	87
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,762**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	87	87

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20

Dari tabel 4.9 di atas dijelaskan bahwa kolerasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien sebesar 0,762, koefisien kolerasi tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799, maka hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh memiliki hubungan yang kuat.

3. Uji t

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan sebaliknya jika signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima. Selanjutnya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Tabel 4.10
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	9,682	2,663		3,636	,000
	Lingkungan Kerja	,558	,051	,762	10,857	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20

Dari tabel di atas didapatkan t_{hitung} dari variabel bebas. Selanjutnya t_{hitung} penelitian dibandingkan dengan t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% dan derajat kebebasan (df) = $n-2 = 87-2 = 85$, maka di peroleh $t_{tabel} = 1,990$ dan dapat di jelaskan sebagai berikut:

Hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja (X) diperoleh t_{hitung} sebesar 10,857 dan t_{tabel} 1,990. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,857 > 1,990$), sedangkan untuk signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.

4. Uji determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 dan 1. Koefisien determinasi ini ditunjukkan dengan R square dengan model summary yang dihasilkan oleh program SPSS 20. Apabila nilai R^2 semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel indenpenden yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya.

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 ^a	,581	,576	2,09421

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas diperoleh R square sebesar 0,581 atau 58,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 58,1%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh oleh faktor-faktor lain atau sebab-sebab lain diluar variabel yang diteliti.

E. Pembahasan

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh dapat dibuat pembahasannya yaitu berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan menunjukkan pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang mana t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.

Hasil uji t diperkuat berdasarkan nilai kolerasi yang menunjukkan bahwa terdapat keeratan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai karena koefisien kolerasi berada pada interval tertinggi. Kemudian untuk nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan

kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 58,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau sebab-sebab lain diluar variabel yang diteliti.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat para ahli yaitu misalnya menurut Kasmir, yang menyatakan bahwa kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan, keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Kasmir juga menerangkan bahwa, jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan nyaman dan ketenangan maka suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Dan begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan kenyamanan dan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa ada gangguan.

Lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak langsung terhadap pegawai, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki artian bahwa pegawai akan merasa nyaman dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja sehingga dengan nyaman tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan terselesaikan dengan baik, sehingga mereka pun dapat dikatakan baik.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh (A. Aji Budianto, dkk, 2015) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi berpengaruh sebesar 43,56% terhadap kinerja pegawai dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh, maka penulis dapat mengambil kesimpulan.

Variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} 10,857 dan t_{tabel} 1,990 dengan taraf 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,857 > 1,990$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.

Sedangkan kolerasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien sebesar 0,762, koefisien kolerasi tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799, maka hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kota Payakumbuh memiliki hubungan yang kuat

B. Implikasi

Peneliti berimplikasi pada kinerja pegawai khususnya dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.

C. Saran

Pegawai merupakan aset yang dominan bagi suatu instansi, karena mereka memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu pihak instansi perlu memperhatikan serta meningkatkan segala sesuatu yang berkaitan dengan kualitas lingkungan kerja pegawai, karena lingkungan yang baik dan kondusif dapat menjadikan pegawai merasa betah berada di lingkungan tersebut dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Budianto, A. Aji dkk. 2025. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakara. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 2 (1) : 100-124
- Damayanti, Riski dkk. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medi RS Islam Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan XV* (2) : 75-86
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Daryanto, Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media. Cet.1
- Dewi, Sari Kusuma. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 1 (4) : 1055-1065
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta. Cet.3
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Ed.2. Cet.3
- Masram, Mu'ah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: Zifatama Publisher
- Nitisemito, Alex S. 2018. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Cet.4
- Nuryadi, dkk. 2017. *Dasar-dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media
- Pristiyanti, Dita Chintia. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* 4 (2) : 173-183

- Rahmawanti, Nela Pima. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis* 8 (2) : 1-9
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Ed.1. Cet.1
- Rivai, Veithzal, dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sihaloho, Ronal Donra. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9 (1) : 273-281
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industriak Engineering Journal* 2 (1) : 18-23
- Sudijono, Anas. 2005. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Udariansyah, Devi. 2018. Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Untuk Posisi Jabatan Dengan Metode Gauging Absence of Prerequisites (GAP). *Jurnal Sisfokom* 7 (1) : 45-51
- Wibisono, Dermawan. 2011. *Manajemen Kinerja dan Organisasi: Panduan Penyusunan Indikator*. Jakarta Erlangga