

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA
KABUPATEN INDRAMAYU**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Keolahragaan
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Olahraga



Oleh
Ramma Indra Pramuji
13603141009

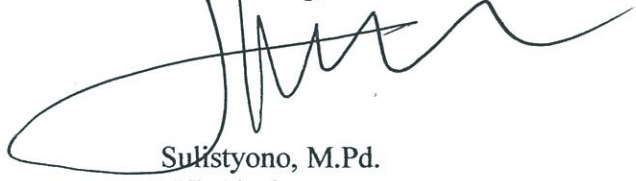
**PROGRAM STUDI ILMU KEOLAHRAGAAN
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu” yang disusun oleh Ramma Indra Pramuji, NIM 13603141009 ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diujikan.

Yogyakarta, Juli 2017

Pembimbing,



Sulistyono, M.Pd.

NIP 1976121 2200812 1 001

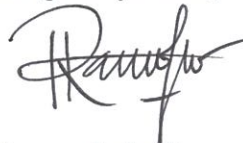
SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, Juli 2017

Yang menyatakan,



Ramma Indra Pramuji

NIM 13603141009

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir Skripsi

**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada
Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu**

Disusun oleh :

Ramma Indra Pramuji
NIM 13603141009




Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Program Studi

Ilmu Keolahragaan Fakultas Ilmu Keolahragaan

Universitas Negeri Yogyakarta

pada tanggal 10 Juli 2017

TIM PENGUJI

Nama/Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Sulistyono, M.Pd. Ketua Penguji		18 / 17 / 07
Dr. Ahmad Nasrullah, M.Or. Sekretaris Penguji		18 / 17 / 07
Prof. Dr. Wawan S Suherman, M.Ed. Penguji I (Utama)		17 / 17 / 07

Yogyakarta, Juli 2017

Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan,




Dr. Wawan Sundawan Suherman, M.Ed.
NIP 196407071988121001

MOTTO

”Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(Terjemahan Q.S Insyirah: 5)

“There is nothing stopping me from continuing doing it.”

(Phil Tippett’s)

”Kita hidup dari kata ‘semoga’ sampai kemudian Tuhan
berbaik hati menciptakan kata ‘akhirnya”

(Anonymous)

“Pilih apapun yang membuatmu nyaman, karena orang lain
tidak memegang kendali atas semua kebahagiaanmu”

(Ramma Indra Pramuji)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, atas rahmat dan hidayah-Nya, seiring doa dan rasa syukur Kehadirat Allah SWT skripsi ini telah selesai dan dipersembahkan untuk:

1. Mamaku Tercinta (Alm) Bapak Humam Ismail, semoga engkau selalu berada di tempat yang terbaik di sisi Allah SWT. Terimakasih atas semua nasehat kebaikanmu, Kesabaran yang tulus selama membimbing anakmu, dan Alhamdulillah salah satu keinginanmu bisa saya selesaikan dan wujudkan untuk menjadi seorang sarjana dan semua pasti atas doamu di surga Allah SWT.
2. Mimiku Tercinta Ibu Dede Sulastri, Terimakasih sudah tulus memberikan segalanya yang terbaik bagi penulis. Semoga Allah SWT selalu senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, serta umur yang panjang sampai penulis bisa membalas budi untuk membahagiakanmu.
3. Keluarga besar yang selalu memberi dukungan dan doa kepada penulis dan selalu bisa memberi warna didalam hidup penulis.
4. Untuk teman perempuanku, Tia Seftiana terimakasih atas semua motivasi, nasehat dan semangat yang diberikan setiap hari selama penyusunan skripsi ini.

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARAYAWAN PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN INDRAMAYU

Oleh:

Ramma Indra Pramuji
Nim: 13603141009

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; (1) Kondisi lingkungan kerja pada DISPORA Kabupaten Indramayu; (2) Kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga DISPORA Kabupaten Indramayu; dan (3) Adakah pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada DISPORA Kabupaten Indramayu.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan DISPORA Kabupaten Indramayu yang berjumlah 30 karyawan. Pengambilan sampel dengan teknik *Total Sampling* dengan sampel sebanyak 30 karyawan. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan skala likert yang memiliki 4 alternatif jawaban. Uji validitas instrumen menggunakan uji validitas Aiken, sedangkan uji reliabilitas menggunakan teknik *Test and Retest*. Prasyarat analisis meliputi uji normalitas dan uji homogenitas. Selanjutnya uji hipotesis menggunakan uji t dan uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kondisi lingkungan kerja pada DISPORA Kabupaten Indramayu dengan presentase 6.7 % baik dan 63.3 % cukup serta 30% kurang (2) Kondisi Kinerja karyawan DISPORA Kabupaten Indramayu dengan presentase 10% baik dan 90% cukup (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada DISPORA Kabupaten Indramayu dengan sumbangan efektif sebesar 45,2%.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Kinerja karyawan, DISPORA Kabupaten Indramayu

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T, karena atas kasih dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi dengan judul ” Analisis Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karayawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu” dapat diselesaikan dengan lancar.

Skripsi ini dapat terwujud dengan baik berkat uluran tangan dari berbagai pihak, teristimewa pembimbing. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini disampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan pada peneliti untuk belajar di Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Wawan S. Suherman, M. Ed., Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian.
3. Bapak dr. Pridjo Sudibjo, M.Kes, Sp.S., selaku Ketua Program Studi IKOR FIK UNY yang telah memberikan ijin untuk mengambil penelitian ini.
4. Bapak Sulistyono, M.Pd., selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan segala saran, arahan dan kesabaran dalam membimbing skripsi.
5. Bapak Dr. Panggung Sutapa, M.S., selaku penasihat akademik yang telah memberikan masukan dan motivasi.

6. Seluruh dosen dan staf jurusan PKR yang telah memberikan ilmu dan informasi yang bermanfaat.
7. Teman-teman IKOR 2013, terima kasih atas kebersamaannya yang senantiasa membantu dalam segala hal, dan memberikan kenangan-kenangan yang baru.
8. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih banyak terdapat kekurangan, baik penyusunannya maupun penyajiannya disebabkan oleh keterbatasan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, segala bentuk masukan yang membangun sangat penulis harapkan baik itu dari segi metodologi maupun teori yang digunakan untuk perbaikan lebih lanjut. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, Juni 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. KAJIAN TEORI	
A. Kerangka Teoritis	9
1. Lingkungan Kerja	9
2. Jenis Lingkungan Kerja	10
a. Lingkungan Kerja Fisik	10
b. Lingkungan Kerja Non Fisik	11
3. Indikator Lingkungan Kerja	12
4. Kinerja Karyawan	18
a. Indikator Kinerja Karyawan	18
b. Penilaian Kinerja Karyawan	19
c. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	20
B. Penelitian yang Relevan.....	21
C. Kerangka Berpikir.....	23
D. Hipotesis	24
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	25

B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	25
1. Populasi	25
2. Sampel	26
C. Tempat Waktu Penelitian.....	26
D. Instrumen Penelitian	26
1. Uji Validitas	29
2. Uji Reliabelitas	31
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisis Data	34
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	39
1. Hasil Deskriptif Tempat Penelitian	39
2. Hasil Analisis Deskriptif	41
a. Lingkungan Kerja	41
b. Kinerja Karyawan	42
3. Uji Prasyarat Analisis	43
B. Pembahasan.....	52
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	51
B. Implikasi Hasil Penelitian	52
C. Keterbatasan Penelitian	53
D. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN.....	57

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Data Kinerja Karyawan DISPORABUDPAR Tahun 2016	4
Tabel 2. Definisi Operasional Variabel	27
Tabel 3. Kisi-kisi Kuisisioner	28
Tabel 4. Kriteria Validitas Instrumen	30
Tabel 5. Kriteria Reliabelitas Instrumen	32
Tabel 6. Bobot Skor	33
Tabel 7. Kategori Lingkungan Kerja	35
Tabel 8. Kategori Kinerja Karyawan	35
Tabel 9. Nilai Kategori Lingkungan Kerja	42
Tabel 10. Nilai Kategori Kinerja Karyawan	43
Tabel 11. Hasil Uji Normalitas	44
Tabel 12. Hasil Uji Homogenitas Levene	45
Tabel 13. Hasil Uji T	46
Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinan (r^2)	47

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Permohonan Ijin Uji Coba Penelitian	58
Lampiran 2. Surat Permohonan Ijin Penelitian	59
Lampiran 3. Surat Keterangan	60
Lampiran 4. Absensi Karyawan DISPORA Kabupaten Indramayu	61
Lampiran 5. Angket Uji Coba Penelitian	63
Lampiran 6. Angket Penelitian	69
Lampiran 7. Uji Validitas Instrumen Penelitian Rater 1	75
Lampiran 8. Uji Validitas Instrumen Penelitian Rater 2	81
Lampiran 9. Uji Validitas Instrumen Penelitian Rater 3.....	87
Lampiran 10. Hasil Validitas Instrumen	93
Lampiran 11. Uji Reliabelitas Instrumen Penelitian	95
Lampiran 12. Distribusi Frekuensi Data	96
Lampiran 13. Hasil Uji Normalitas	97
Lampiran 14. Hasil Uji Homogenitas	98
Lampiran 15. Distribusi Nilai T tabel	99
Lampiran 16. Hasil Uji T	100
Lampiran 17. Dokumentasi Penelitian.....	103

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Suatu organisasi dalam mencapai tujuan tersebut tentu tidak mudah karena dipengaruhi banyak faktor didalamnya salah satunya perilaku sumber daya manusia yang terdapat didalam organisasi tersebut. Salah satu masalah nasional yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia di Indonesia cukup besar, apabila didayagunakan secara efektif tentu akan menjadi modal penting dalam mendukung laju pembangunan ekonomi nasional. Menurut Badan Pusat Statistik jumlah angkatan kerja di Indonesia selalu meningkat setiap tahun termasuk jumlah angkatan kerja yang sudah bekerja serta penurunan presentase pengangguran yang ada. Pendidikan serta penyediaan berbagai fasilitas sosial serta lapangan pekerjaan yang memadai merupakan faktor penting sebagai penunjang terbentuknya sumber daya manusia yang handal.

Tantangan organisasi adalah bagaimana cara menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja bagus dan optimal sebagai alat untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia (Karyawan) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat atau tidaknya suatu organisasi, pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak terutama untuk masa depan

organisasi. Pada kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan karyawan pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar dapat memberikan kontribusi maksimal pada organisasi, karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (Karyawan) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia. Mengelola dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi dan kinerja yang baik sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dan para karyawan, diantaranya adalah lingkungan kerja yang baik, kondusif serta terkoordinasi.

Siagian (2002: 101) menerangkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Berdasarkan berbagai faktor tersebut, salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan faktor

lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif 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 karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito 1982: 197). Kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan mudah stress, mudah jatuh sakit, sulit berkonsentrasi, datang terlambat dan menyebabkan penurunan pada semangat kerja dan produktivitas kerjanya.

Dinas Kepemudaan dan Olahraga (DISPORA) Kabupaten Indramayu merupakan salah satu instansi yang bergerak dalam bidang perencanaan dan pelaksanaan program kegiatan pemuda dan olahraga. Lembaga ini memiliki visi agar dapat terwujudnya pemuda yang mandiri dan berprestasi dalam olahraga, serta memiliki misi untuk mewujudkan organisasi pemuda yang mandiri, mewujudkan kewirausahaan muda, meningkatkan sistem pembinaan terpadu, dan meningkatkan sarana dan prasarana serta pengembangan IPTEK dalam dunia olahraga.

Dinas Kepemudaan dan Olahraga pada awalnya menjadi satu dengan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata yang dulu lebih dikenal dengan

DISPORABUDPAR Kabupaten Indramayu dengan lingkungan kerja yang terlihat baru karena telah selesai dari proses renovasi. Lingkungan kerja yang baru ternyata menghasilkan kinerja yang baik pada DISPORABUDPAR pada tahun 2016. berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui kinerja DISPORABUDPAR pada tahun 2016 berdasarkan sampel beberapa SKP (Sasaran Kerja Pegawai) sebagai berikut:

Tabel 1. Data kinerja Karyawan DISPORABUDPAR Tahun 2016

No	Jabatan	Nilai Kinerja	Keterangan
1	Kepala Dinas	93.3	Sangat Baik
2	Sekretaris	93	Sangat Baik
3	Kepala Bidang	86.5	Baik
4	Kepala Seksi	85.4	Baik
5	Staff/Karyawan	84.6	Baik
	Jumlah rata-rata kinerja	88.56	Baik

Sumber: Subbag Umum DISPORABUDPAR

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan DISPORABUDPAR pada tahun 2016 masuk kedalam kategori baik dengan rata-rata nilai kinerja sebesar 88.56. Penilaian kinerja pada tiap karyawan ini dilatarbelakangi oleh beberapa komponen seperti 1) orientasi pelayanan, 2) integritas, 3) komitmen, 4) disiplin, 5) kerjasama, 6) kepemimpinan.

Pada awal tahun 2017 Banyak terbentuk SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) baru di daerah Indramayu karena hasil kajian dan perencanaan daerah, salah satunya DISPORA yang dijadikan dinas baru dan lepas dari DISBUDPAR (Dinas Kebudayaan dan Pariwisata). DISPORA memiliki kantor baru dan keadaan lingkungan kerja yang berbeda dengan pada saat masih bergabung dengan DISBUDPAR. Dari hasil pengamatan objek,

penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja di DISPORA dari segi fisik masih terlihat baru karena terlihat seperti baru selesai direnovasi dengan pewarnaan yang masih bersih. Sementara itu untuk kelengkapan peralatan kantor masih kurang karena masih dalam proses pengadaan. Namun untuk lingkungan kerja kantor dan tiap ruangan sudah tertata rapih dan bersih. Kinerja karyawan pada DISPORA belum terlihat karena belum pernah dilakukan penilaian mengingat bahwa dinas yang terhitung masih baru. Lingkungan kerja yang baru dan berbeda serta belum diketahuinya lingkungan kerja di DISPORA dibandingkan pada saat bergabung dengan DISBUDPAR yang memiliki lingkungan kerja yang sudah baik akankah berpengaruh pada kinerja karyawan yang mayoritas merupakan karyawan pindahan pada saat dinas tersebut bergabung.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu**”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatannya dalam membangun kinerja karyawan agar tujuan serta visi dari DISPORA Kabupaten Indramayu dapat tercapai.

B. Identifikasi Masalah

1. Belum diketahuinya keadaan lingkungan kerja pada DISPORA Kabupaten Indramayu.
2. Belum diketahuinya nilai Kinerja Karyawan pada DISPORA Kabupaten Indramayu.

3. Belum diketahuinya pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada DISPORA Kabupaten Indramayu.
4. Belum diketahuinya eksistensi dan prestasi DISPORA Kabupaten Indramayu.
5. Belum adanya anggaran yang tersedia .
6. Belum berjalannya aktivitas kerja normal.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah disebutkan diatas, perlu adanya batasan masalah sehingga pembahasan dalam penelitian ini menjadi lebih fokus, ruang lingkup penelitian ini menjadi lebih jelas dan terarah pada sasaran, serta tidak terlalu luas dan membuat peneliti lebih spesifik dalam meneliti. Batasan masalah yang akan diteliti yaitu analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan DISPORA Kabupaten Indramayu.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu?
2. Bagaimana kondisi kinerja karyawan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu ?
3. Adakah pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kpemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teortis
 - a. Hasil penelitian diharapkan dapat mampu memberikan informasi dan menambah wawasan mengenai konsep yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan, khususnya pada mata kuliah manajamen personalia.
 - b. Hasil penelitian ini dapat berguna dalam menambah dan mewarnai nuansa ilmiah di lingkungan kampus Universitas Negeri Yogyakarta.
 - c. Sebagai bahan referensi dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini.
2. Manfaat Praktis
 - a. Dapat dijadikan sebagai sarana informasi tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan di lingkungan Dinas Kepemudaan dan Olahraga

Kabupaten Indramayu, agar dapat menjadi perhatian perhatian pimpinan dan pengambilan kebijakan

- b. Memberikan gambaran kepada para karyawan mengenai keadaan lingkungan kerja dan kinerja mereka.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kerangka Teoritis

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia, baik fisik mau pun non fisik dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktifitas kerja setiap hari (Mardiana, 2005). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Nitisemito (1982: 159) merupakan segala sesuatu yang ada disekita para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan. Berdasarkan pendapat ahli

tersebut, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah faktor-kator yang berada di sekeliling lingkungan pekerjaan baik fisik ataupun non fisik baik itu sarana dan prasara atau metode kerja yang dapat mempengaruhi karywan dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan

2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2001: 1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yaitu: a) lingkungan kerja fisik, dan b) lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayati (2001: 21) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan
(Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara,

pencahayaannya, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Sedarmayanti (2001: 21) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu: (1) Penerangan, (2) Suhu udara, (3) Suara bising, (4) Penggunaan warna, (5) Ruang gerak yang diperlukan, (6) Keamanan bekerja, (7) Hubungan antar pegawai. Pendapat lain dari Nitisemito (1996: 110) ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja antara lain sebagai berikut: (1) Pewarnaan; (2) Kebersihan; (3) Pertukaran Udara; (4) Penerangan; (5) Musik; (6) Keamanan; (7) Kebisingan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu: (1) Penerangan, (2) Suhu udara, (3) Kebersihan, (4) Penggunaan warna, (5) Keamanan bekerja.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2001: 31) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Duane P. Schultz dan Sydney E. Schultz (1994: 405) "Lingkungan kerja atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, (nonfisik) psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja". Ada empat faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik: 1) Jam kerja, 2)

Waktu istirahat, Hubungan kerja antar karyawan, 4) Hubungan dengan atasan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Dari pendapat berbagai ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan indikator lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yaitu: 1) Penerangan, 2) Suhu udara, 3) Kebersihan, 4) Penggunaan warna, 5) Kemanan, 6) Jam kerja dan istirahat, 7) Hubungan antar karyawan, 8) Hubungan dengan atasan. Indikator tersebut akan dijadikan acuan pada saat penyusunan konstruksi teori lingkungan kerja.

a. Penerangan

Berjalannya suatu instansi atau lembaga tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik.

Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan keletihan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidak puasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang

baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas. Ciri-ciri penerangan yang baik menurut Assauri (1933: 31) adalah sebagai berikut:

- a) Sinar cahaya yang cukup
- b) Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan
- c) Tidak terdapat kontras yang tajam
- d) Cahaya yang terang
- e) Distribusi cahaya yang merata
- f) Warna yang sesuai

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang mengakibatkan penglihatan yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan tujuan organisasi sulit tercapai. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu cahaya alam yang berasal dari sinar matahari dan cahaya dari lampu.

b. Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perkantoran agar karyawan

dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.

Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan. Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja. Bagaimana seorang staf administrasi dapat bekerja secara optimal bila keadaan udaranya sangat gerah. Hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stress karyawan.

c. Kebersihan

Nitisemito (1996: 10) mengatakan bagi seorang yang normal, kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Setiap lembaga maupun organisasi diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para karyawannya. Kebersihan bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan melainkan seluruh karyawan yang ada dalam lembaga tersebut, sehingga setiap lembaga diharapkan dapat menegakan disiplin yang tegas mengenai kebersihan Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan diperlukan kebersihan lingkungan agar terciptanya suasana

bersih, sehat, nyaman, dan betah dalam bekerja. Kebersihan meliputi kebersihan bangunan atau gedung kerja, kebersihan toilet dan fasilitas lainnya.

d. Penggunaan Warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain. Berdasarkan hal yang dikemukakan di atas maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya.

Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih. Sebenarnya bukan warna saja yang harus diperhatikan tapi komposisinya juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah dapat mengganggu pematangan sehingga menimbulkan rasa kurang menyenangkan atau bosan bagi yang melihat. Rasa menyenangkan atau bosan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

e. Keamanan Kerja

Keamanan menurut Nitisemito (1996: 116), 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 kegalisahan sendiri bagi karyawan yang menyebabkan semangat dan kegairahan dalam bekerja berkurang dan akibat dari hal-hal tersebut produktivitas karyawan akan menurun. Selanjutnya keamanan diri karyawan, sering ditafsirkan sebagai keselamatan kerja. Pekerjaan yang berbahaya hendaknya karyawan menggunakan pelindung yang sudah sesuai standar yang dapat memperkecil resiko kecelakaan ditempat kerja.

f. Jam Kerja dan Istirahat

Jam kerja adalah waktu yang diberikan lembaga kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan. Biasanya jam kerja sudah ditetapkan oleh peraturan lembaga yang sudah ada, pembagian jam kerja bertujuan untuk menertibkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan pemberian jam kerja yang tepat dapat memacu produktivitas dan kreatifitas karyawan dalam bekerja.

Pemberian jam kerja yang berlebih dapat menimbulkan efek stress dan kelelahan pada karyawan terlebih tidak ada kompensasi lebih dari lembaga yang diberikan kepada karyawan apabila bekerja melebihi jam

kerja yang ditetapkan. Jadi sangat tidak efektif apabila pemberian jam kerja kepada karyawan tidak sesuai dengan peraturan yang sudah ada. Dengan adanya jam kerja yang sudah diterapkan suatu lembaga diharapkan karyawan menjadi disiplin dan bertanggung jawab atas kewajibannya.

Sedangkan waktu istirahat adalah waktu yang diberikan lembaga kepada karyawan untuk beristirahat, bersantai, ataupun rehat sejenak dari segala urusan pekerjaan. Biasanya jam istirahat digunakan karyawan untuk melakukan kegiatan seperti makan siang, sholat, dan bersantai sejenak agar fisik dan psikis kembali fit lagi.

g. Hubungan dengan Atasan

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi karena dapat menciptakan hubungan yang harmonis dalam lingkungan kerja. Komunikasi biasanya terjadi antara karyawan dengan karyawan atau sebaliknya. Seorang atasan harus dapat menciptakan hubungan dan komunikasi yang baik dengan bawahan agar dapat menumbuhkan sikap kepercayaan diri bagi karyawan. Dan dapat meningkatkan produktifitas kerjanya. Sebuah salam dan sapaan akan dapat berimbas baik bagi psikis karyawan dan akan menganggap sapaan tersebut adalah perhatian yang diberikan oleh pimpinan. Seorang atasan yang baik tentu harus dapat menempatkan diri di lingkungan karyawan agar tidak tercipta jarak untuk berkomunikasi.

4. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Mangkunegara (2001: 67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005: 14).

Berdasarkan pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu suatu hasil kerja atau tingkat keberhasilan seorang karyawan selama periode tertentu dan target yang telah ditentukan sebagai sikap tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaannya.

a. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Robert dan John (2006: 378), antara lain sebagai berikut.

- (1) Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

- (2) Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- (3) Ketetapan waktu dari hasil, yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan, pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- (4) Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan dalam kantor ketika memasuki jam kerja.
- (5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

b. Penilaian Kinerja Karyawan

R. Wayne Mondy (2008: 257), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim, sejalan dengan pendapat tersebut Tb. Sjafri Mangkuprawira (2003: 223), menjelaskan penilaian kinerja yaitu proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Secara umum penilaian kinerja bertujuan sangat baik yaitu agar kinerja para karyawan bertambah baik. Suryadi (1999: 229), “dengan bertambah baiknya kinerja masing- masing karyawan diharapkan agar mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan”.

c. Manfaat penilaian Kinerja Karyawan

Tb. Sjafrri Mangkuprawira (2003: 224), manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut.

- 1) Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
- 2) Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit
- 3) Keputusan penempatan. Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam banyak penghargaan
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan
- 6) Defisiensi proses penempatan staf, baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM
- 7) Ketidaktepatan informasi, kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.
- 8) Kesalahan rancangan pekerjaan, kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Melalui penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut
- 9) Kesempatan kerja yang sama, penilaian kinerja yang akurat secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi

- 10) Tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.
- 11) Umpan balik pada SDM, kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM ditetapkan

B. Penelitian yang relevan

1. Ririn Prihatin (2011) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur PT Borneo Melintang Buana Eksport)”. Jenis penelitiannya adalah *ex-post facto* dan korelasi serta data hasil penelitian disajikan dalam bentuk statistik. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 60 karyawan dari total 100 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam menyusun penelitian menggunakan angket (kuisisioner). Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabelitas. Hasil penelitan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Borneo Melintang Buana Eksport dengan nilai t hitung sebesar 7,516 dan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh dapat dilihat pada sebesar 48,5%. Persamaan garis regresi $Y = 22,061 + 0,620X_2$. Sumbangan efektifnya sebesar 32,56 dan sisanya berasal dari faktor lain.
2. Bagus Kisworo (2012) yang berjudul “Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga

Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah”. Jenis penelitian adalah penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang disajikan dalam bentuk statistik. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif persentase yang bertujuan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel kemudian dengan analisis korelasi pearson dan korelasi ganda (multikorelasi). Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sebagai responden yaitu 86 PTK. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan studi dokumentasi, observasi, dan pengisian kuisisioner. Instrumen penelitiannya adalah kuisisioner. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabelitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan uji normalitas, uji homogenitas, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja PTK di SKB eks Karasidenan Semarang berhubungan secara positif. Hal ini ditandai oleh nilai korelasi antar kedua variabel tersebut, yakni $0,709$ (r hitung) $>$ $0,339$ (r tabel). Lingkungan kerja dan kinerja PTK di SKB memiliki keeratan hubungan yang kuat di buktikan dengan nilai koefisien korelasi $0,709$ dimana koefisien koprelasi $0,41$ sampai dengan $0,70$ berarti korelasi memiliki keeratan kuat.

3. Rantri Wening Yulianingtyas (2008) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Karyawan pada Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yogyatex”. Jenis penelitiannya adalah

ex-post facto dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan data hasil penelitian disajikan dalam bentuk statistik. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket, dokumentasi, dan wawancara. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji hipotesis menggunakan teknik korelasi product moment dan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh postif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 33,41%.

C. Kerangka berpikir

Organisasi selaku induk kerja menuntut agar setiap karyawan untuk selalu bekerja dengan produktif. Salah satu cara agar para karyawan tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaraan udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang karena hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologi karyawan, begitupula hubungan antar karyawan pun patut diperhatikan, setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para karyawan akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-

tugasnya yang mempunyai kualitas handal dan terpercaya sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja karyawan tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi.



D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan asumsi-asumsi dan pendapat para ahli di atas, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H₀ : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu.

H_a : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi, yaitu menurut Sofyan Yamin dkk (2011: 215), “penelitian korelasi bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan diantara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh variabel independen lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan aspek lingkungan kerja mana yang lebih berpengaruh, metode yang digunakan adalah angket/kuisisioner. Metode angket/kuisisioner menurut Sugiyono (2008:199) “Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada DISPORA Kabupaten Indramayu.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Nurul Zuriah (2007: 116) menyatakan bahwa populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan DISPORA Kabupaten Indramayu yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007: 124). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007: 91) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 30 orang.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu pada bulan April-Mei 2017.

D. Instrumen Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2005: 101), instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya, kemudian jenis instrumen penelitian yaitu angket, ceklis atau daftar centang, pedoman wawancara, dan pedoman pengamatan. Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuisioner mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang nantinya akan diberikan kepada para karyawan DISPORA Kabupaten Indramayu.

Instrumen dalam penelitian ini merupakan instrumen yang dibuat oleh peneliti. Instrumen penelititannya dibuat berdasarkan konstruksi teori yang

telah disusun sebelumnya, konstruksi teori yang digunakan peneliti dalam mengembangkan instrumen penelitian adalah teori lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang telah peneliti simpulkan dari beberapa ahli.

Langkah-langkah dalam proses penyusunan instrumen ini terdiri dari yaitu 1) mengembangkan konstruksi teori yang berarti dalam penelitian ini yaitu mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan. 2) membuat serta menetapkan definisi operasional variabel. 3) membuat kisi-kisi instrumen. 4) Uji validitas Instrumen dengan metode *Aiken*, yaitu meminta pendapat para ahli untuk menilai pernyataan tiap butir valid atau tidak. 5) revisi instrumen, berupa pergantian butir pernyataan yang dianggap tidak valid. 6) dilakukan instrumen untuk menguji reliabelitas instrumen.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pengukuran
Lingkungan Kerja Sedarmayanti (1996:5)	Penerangan	Modifikasi skala likert dengan menghilangkan jawaban netral. Dengan pilihan jawaban (SS) sangat setuju, (S) setuju, (TS) tidak setuju, (STS) sangat tidak setuju.
	Suhu Udara	
	Kebersihan	
	Penggunaan Warna	
	Jam Kerja dan Istirahat	
	Keamanan Bekerja	
	Hubungan Antar Karyawan	
Hubungan Dengan Atasan		
Kinerja karyawan H John Bernadin (2003:147)	Kualitas Kerja	Modifikasi skala likert dengan menghilangkan jawab netral. Dengan pilihan (SL) selalu, (SR) sering, (JR) jarang, (TP) tidak pernah
	Kuantitas Kerja	
	Batasan Waktu Kerja	
	Kehadiran	
	Kemampuan Bekerja Sama	

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki delapan faktor yang mempengaruhinya, yakni 1) penerangan, 2) suhu udara, 3) kebersihan, 4) penggunaan warna, 5) jam kerja dan istirahat, 6), keamanan bekerja, 7) hubungan antar karyawan 8) hubungan dengan atasan. Kinerja karyawan memiliki lima faktor yang mempengaruhi, yakni 1) Kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) batasan waktu kerja, 4) kehadiran, 5) kemampuan bekerja sama. Berdasarkan teori tersebut dikembangkan indikator-indikator dalam variabelnya yang selanjutnya dijabarkan dalam butir-butir pertanyaan. Gambaran secara menyeluruh mengenai kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dari kisi-kisi kuisisioner berikut.

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen

Variablel	Indikator	Item	Jumlah
Lingkungan Kerja	Penerangan	1,2	2
	Suhu Udara	3,4	2
	Kebersihan	5,6	2
	Penggunaan Warna	7,8	2
	Jam kerja dan istirahat	9,10,11,12	4
	Keamanan Bekerja	13,14, 15	3
	Hubungan Antar Karyawan	16,17,18	3
	Hubungan Dengan Atasan	19,20,21	3
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	1,2,3,4	3
	Kuantitas Kerja	5,6,7,8,9	5

	Batasan Waktu Kerja	10,11,12	3
	Kehadiran	13,14,15,16	4
	Kemampuan Bekerja Sama	17,18	2
Jumlah			38

Instrumen penelitian kuantitatif ini telah diuji coba. Uji instrumen dilakukan dengan menguji validitas dan reliabelitasnya. Uji validitas dengan uji validitas *aiken*, dan uji realibilitas dengan uji *test dan retest*.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji tingkat kesasihan instrumen penelitian. Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 211), instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara cepat.

Uji validitas kuisioner pada penelitian ini dilakukan dengan uji validitas Aiken. Uji validitas Aiken ini dilakukan dengan meminta pendapat para ahli tentang kuisioner yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian dengan pernyataan tidak valid, kurang valid, cukup valid, dan valid pada semua pernyataan dan komponen kuisioner. Instrumen dapat dikatakan valid apabila ahli menganggap bahwa instrumen tersebut sudah sesuai dengan indikator-indikator, teori, dan logika.

Uji validitas instrumen penelitian ini menggunakan tiga *rater* yang ketiganya merupakan dosen program studi ilmu keolahragaan FIK-UNY

konsentrasi manajemen olahraga. Penilaian dari para rater kemudian diuji menggunakan rumus validitas Aiken sebagai berikut :

$$V = \frac{\sum s}{n(c-1)}$$

Keterangan :

V = indeks validitas butir

S = $r - l_o$ (dimana s = skor yang diberikan setiap *rater* dan l_o = skor terendah dalam kategori yg dipakai

n = banyaknya *rater*

c = banyaknya kategori yang dapat dipilih

Hasil analisis derajat kevalidan pada setiap butir soal yang dijawab *rater* kemudian di periksa dengan mengacu pada norma validitas instrumen tes. Apabila terdapat butir pernyataan yang nilai validitasnya rendah atau sangat rendah, maka butir tersebut harus diganti dengan butir yang pertanyaan yang valid atau butir tersebut dihilangkan.

Tabel 4. Kriteria Validitas Instrumen Tes

Nilai	Interpretasi
0,81 – 1,00	Sangat Tinggi
0,61 – 0,80	Tinggi
0,41 – 0,60	Cukup
0,21 – 0,40	Rendah
0,00 – 0,20	Sangat Rendah

Sumber : Suharsimi Arikunto (2010:289)

Setelah menerima masukan dan beberapa kali revisi, didapatkan nilai validitas para *rater*. Nilai yang didapatkan dari para *rater* kemudian di uji menggunakan rumus validitas aiken. Berdasarkan hasil uji validitas antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan diatas maka dapat disimpulkan bahwa validitas instrumen penelitiannya sangat tinggi dengan nilai koefisien 0,89.

2. Uji Reliabelitas

Pengujian reliabelitas instrumen dilakukan dengan teknik *test and retest*. Metode *test and retest* adalah menguji reliabelitas suatu instrumen yang dilakukan dengan penggunaan kuisioner pada subjek yang sama, dilakukan pada waktu yang berbeda. Hasil uji coba yang dilakukan pada waktu yang berbeda tersebut di uji dengan uji korelasi sederhana atau uji r. dengan rumus:

$$r_x = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi variabel x dan y

$\sum xy$ = jumlah perkalian x dan y

$(\sum x^2)$ = jumlah dari x kuadrat

$(\sum y^2)$ = jumlah dari x kuadrat

Hasil uji reliabelitas instrumen kemudian di periksa dengan mengacu pada norma reliabelitas instrumen tes. nilai reliabelitasnya

rendah atau sangat rendah, maka instrumen tersebut harus diperbaiki atau diganti dengan instrumen yang baru. Berikut adalah kriteria reliabilitas instrumen penelitiannya.

Tabel 5. Kriteria Reliabilitas Instrumen Tes

Nilai	Interpretasi
0,81 – 1,00	Sangat Tinggi
0,61 – 0,80	Tinggi
0,41 – 0,60	Cukup
0,21 – 0,40	Rendah
0,00 – 0,20	Sangat Rendah

Sumber: Suharsimi Arikunto (2010: 319)

Uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini dilakukan kepada 15 responden yang merupakan karyawan Balai Pemuda dan Olahraga DIY. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan cara 15 responden yang merupakan karyawan BPO DIY mengisi kuisioner sebanyak dua kali pada waktu yang berbeda. Selang waktu antara pengisian kuisioner yang pertama dan yang kedua adalah minimal tujuh hari dari waktu pengisian kuisioner yang pertama. Skor yang didapatkan dari para responden kemudian di uji dengan rumus uji korelasi sederhana atau uji r. Setelah melakukan uji korelasi sederhana atau uji r didapatkan nilai koefisien reliabilitasnya 0,99. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai reliabilitas instrumennya sangat tinggi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner tertutup. Kuisioner yang digunakan adalah kuisioner tipe pilihan yang meminta responden untuk memilih salah satu jawaban dari empat jawaban yang tersedia. Alternatif jawaban dalam angket ini ditetapkan skor yang diberikan untuk masing-masing pilihan dengan menggunakan modifikasi skala likert dengan menghilangkan alternatif jawaban netral. Penghilangan alternatif netral dilakukan agar responden dapat memberikan jawaban dengan mantap. Dengan demikian dalam penelitian ini responden dalam menjawab pertanyaan hanya empat opsi, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Untuk indikator lingkungan kerja. Dan empat opsi pilihan yaitu: selalu (SL), sering (SR), jarang (JR), tidak pernah (TP) untuk indikator kinerja karyawan. Masing-masing jawaban tersebut memiliki bobot skor sebagai berikut.

Tabel 6. Bobot Skor

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Jawaban	Skor
Selalu	4
Sering	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

Adapaun prosedur pengambilan datanya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Peneliti melakukan perizinan dengan DISPORA Kabupaten Indramayu untuk melakukan penelitian.
- b) Setelah diizinkan peneliti menyebarkan kuisisioner kepada sampel yang sudah ditentukan.
- c) Responden mengisi kuisisioner yang diberikan peneliti.
- d) Peneliti mendapatkan kuisisioner yang telah dijawab oleh responden.

F. Teknik Analisis Data

Dalam menyusun dan mengolah data yang telah terkumpul, maka dilakukan analisis data yang bertujuan untuk mendapatkan kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan. Analisis data atau pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Dengan cara mencari nilai interval kelas. setelah hasil diperoleh maka langkah selanjutnya adalah membuat interval dan kategori kelas, dalam penelitian ini dibentuk tiga kategori yaitu baik, cukup, dan kurang.

Kemudian frekuensi hasil data dapat dikategorikan. Rumus yang digunakan untuk mencari interval kelas yaitu :

Interval Kelas

$$K = 1 + 3,3 \text{Log } n \text{ (n=sampel)}$$

$$= 1 + 3,3 \text{ log } 30$$

$$= 5,8 \text{ (dibulatkan menjadi 6)}$$

Skor responden yang didapat pada variabel lingkungan kerja

$$\text{Skor tertinggi} = 85$$

$$\text{Skor terendah} = 72$$

Skor responden yang didapat pada variabel kinerja karyawan

$$\text{Skor tertinggi} = 58$$

$$\text{Skor terendah} = 52$$

Tabel. 7 Kategori Lingkungan Kerja

No	Kategori	Interval
1.	Baik	84-90
2.	Cukup	78-83
3.	Kurang	72-77

Tabel. 8 Kategori Kinerja Karyawan

No	Kategori	Interval
1.	Baik	58-64
2.	Cukup	52-57
3.	Kurang	46-51

Kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji hipotesis dengan analisis korelasi sederhana. Metode yang digunakan adalah uji t. Selain menggunakan uji t juga

dilakukan uji R^2 untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Namun sebelum diuji analisis sesungguhnya, data penelitian yang sudah terkumpul harus di uji prasyarat analisis data.

1. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2010: 241). Teknik yang kan digunakan yaitu dengan *analisis kolmogorov – smirnov test* dengan menggunakan *SPSS*. Untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal yaitu dengan melihat nilai signifikansinya apabila nilai signifikan hitungnyanya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikan hitungnyanya lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak bersitribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas pada penelitian ini adalah untuk mengetahui varian dari beberapa populasi sama atau tidak dengan menggunakan *SPSS*. Uji ini biasanya dilakukan sebagai prasyarat dalam uji t test dan ANOVA. Asumsi yang mendasari dalam Analisis of Varians (ANOVA) adalah bahwa varian dari beberapa populasi adalah sama. Dasar pengambilan keputusan seperti pada uji statistik lainnya, uji homogenitas digunakan sebagai bahan

acuan untuk menentukan keputusan uji statistik. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama. Sebaliknya, jika nilai signifikan hitungannya lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah tidak sama.

2. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan, maka dilakukan suatu pengujian analisis. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan uji t dan uji R(square). analisis pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (*Statistikal Package for The Social Science*).

a. Uji t

Uji t adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepaluan hipotesis. Dalam penelitian ini digunakan metode uji *independent sample t test*. Perlu diketahui bahwa dalam statistik inferensial parametik (uji beda) terdapat syarat-syarat yang harus terpenuhi sebelum dilakukannya pengujian. Seperti; Data yang diuji harus diuji normalitas dan hasilnya harus berdistribusi normal. Dan data harus sejenis atau

homogen. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Data Perbandingan uji t adalah dengan menggunakan t tabel.

b. Uji Koefisien Determinasi (R square)

Uji R square yang sering dikenal sebagai makna koefisien determinasi dalam analisis regresi linear, dimana koefisien determinasi (R square) disimbolkan dengan R^2 dimaknai sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Nilai signifikan uji F dapat dilihat pada output ANOVA. Apabila nilai signifikan dalam uji F lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). sebaliknya apabila nilai signifikan dalam uji F lebih kecil dari 0,05 data disimpulkan adanya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Deskripsi Tempat Penelitian

Dinas Kepemudaan dan Olahraga (DISPORA) Kabupaten Indramayu merupakan instansi pemerintah kabupaten yang bertugas mengelola semua kegiatan kepemudaan dan olahraga di Kabupaten Indramayu. Lembaga ini mempunyai visi agar dapat terwujudnya pemuda yang mandiri dan berprestasi dalam olahraga khususnya di Kabupaten Indramayu. Sedangkan misinya yaitu mewujudkan organisasi pemuda yang mandiri serta mewujudkan kewirausahaan muda. Selain itu berupaya meningkatkan sistem pembinaan terpadu pada organisasi pemuda ataupun olahraga agar memiliki kualitas yang merata dan meningkatkan sarana dan prasarana serta mengembangkan IPTEK olahraga. Lokasi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu berada di jalan Soekarno-Hatta No. 08 Kabupaten Indramayu berdampingan dengan Badan Urusan Logistik (BULOG) dan berhadapan dengan SMA Madrasah Aliyah Negeri Indramayu. Lembaga ini dipilih peneliti karena berdasarkan pertimbangan waktu dan lokasi penelitian ini tidak jauh dari tempat tinggal peneliti.

Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu memiliki 30 karyawan berdasarkan data dan absensi karyawan yang terdaftar.

Terbagi kedalam 13 bagian yaitu, Kepala dinas, Sekretaris, Kabid Olahraga, Kabid Pemuda, Kasie Infrastruktur dan Kemitraan Olahraga, Kasie Infrastruktur dan Kemitraan Pemuda, Kasie Peningkatan Prestasi Olahraga, Kasie Pengembangan Pemuda, Kasie Pembudayaan dan Olahraga, Kasie Pemberdayaan dan Pemuda, Kasubag Umum, dan Kasubag Perencanaan.

Pada awalnya Dinas Kepemudaan dan Olahraga menjadi satu dengan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata yang dulu lebih dikenal dengan DISPORABUDPAR Kabupaten Indramayu. Pada awal tahun 2017 Banyak terbentuk SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) baru di daerah Indramayu karena hasil kajian dan perencanaan daerah, salah satunya DISPORA yang dijadikan dinas baru dan lepas dari DISBUDPAR (Dinas Kebudayaan dan Pariwisata). DISPORA memiliki kantor baru dan keadaan lingkungan kerja yang berbeda dengan pada saat masih bergabung dengan DISBUDPAR.

Dari hasil pengamatan, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja di DISPORA dari segi fisik masih terlihat baru karena terlihat seperti baru selesai direnovasi dengan pewarnaan yang masih bersih. Sedangkan untuk kelengkapan peralatan kantor masih kurang karena masih dalam proses pengadaan. Namun untuk lingkungan kerja kantor dan tiap ruangan sudah tertata rapih dan bersih.

Dinas Kepemudaan dan Olahraga ini baru berjalan kurang lebih baru 4 bulan terhitung sejak pembentukan baru pada awal tahun.

Pekerjaan yang sedang dilakukan adalah pengajuan anggaran kepada pihak pusat agar berjalannya kegiatan-kegiatan yang akan diagendakan. Kinerja Karyawan pada DISPORA ini belum terlihat karena merupakan dinas baru dan belum adanya evaluasi dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) karena belum memiliki anggaran dan agenda kegiatan. Tetapi dari hasil pengamatan penulis mengenai kinerja karyawan pada dinas tersebut sudah terlihat dari perencanaan dan pengajuan anggaran yang dilakukan begitu cepat berarti menunjukkan produktifitas karyawan yang baik karena dapat menunjukkan kinerja maksimal.

2. Hasil Analisis Deskriptif.

Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif menurut Suharsimi Arikunto (2010: 269) menjelaskan analisis data deskriptif kualitatif yaitu analisis data menggunakan teknik deskriptif kualitatif memanfaatkan presentase. Setelah itu presentase harus dinyatakan dalam sebuah predikat yang merujuk pada pernyataan keadaan, ukuran kualitas. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 24 April 2017 sampai dengan tanggal 09 Mei 2017, dengan total populasi 30 karyawan dinas dan sampel sebesar 30 karyawan (*Total Sampling*).

a. Lingkungan Kerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu mengenai lingkungan kerja dengan jumlah 30 angket dan jumlah pernyataan 23 butir dengan skor yang diberikan pada setiap butir pernyataan maksimal 4 dan

minimal 1 yang diberikan kepada para karyawan, memperoleh skor minimum sebesar 72 dan skor maksimum sebesar 85. Berdasarkan penyebaran frekuensi nilai presentase yang diperoleh adalah sebagai berikut

Tabel. 9 Nilai Kategori Lingkungan Kerja

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
1.	Baik	84-90	2	6.7%
2.	Cukup	78-83	19	63.3%
3.	Kurang	72-77	9	30%
Jumlah			30	100%

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui persebaran skor jawaban responden karyawan mengenai variabel lingkungan kerja adalah 6.7% berada pada kategori baik dan 63.3% berada pada kategori cukup dan 30% berada pada kategori kurang.

b. Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu mengenai kinerja karyawan dengan jumlah 30 angket dan jumlah pernyataan 16 butir dengan skor yang diberikan pada setiap butir pernyataan maksimal 4 dan minimal 1 yang diberikan kepada para karyawan, memperoleh skor minimum sebesar 52 dan skor maksimum sebesar 58

Tabel 10. Nilai kategori variabel kinerja karyawan

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
1.	Baik	58-64	3	10%
2.	Cukup	52-57	27	90%
3.	Kurang	46-51	-	-
Jumlah			30	100%

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui persebaran skor jawaban responden karyawan mengenai variabel kinerja karyawan adalah 10% berada pada kategori baik dan 90% berada pada kategori cukup.

3. Uji Prasayaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2010: 241). Teknik yang akan digunakan yaitu dengan *analisis kolmogorov – smirnov test* dengan menggunakan *SPSS 16*. Uji *kolmogorov – smirnov* menurut Husaini Usman Dkk (2011: 315), berfungsi untuk menguji kesesuaian antara distribusi harga-harga yang diobservasi dengan distribusi teoritis tertentu (uniform, normal, maupun poisson). Untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal yaitu dengan melihat nilai *kolmogorov – smirnov*, apabila nilai signifikan hitungannya $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikan

hitung $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	<i>Kolmogorov - Smirnov</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0.095	Normal
2	Kinerja Karyawan	0,057	Normal

Berdasarkan tabel di atas, hasil yang diperoleh dari *analisis kolmogorov – smirnov test* menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai $> 0,05$ yaitu variabel lingkungan kerja dengan nilai sebesar 0,095 dan variabel kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,057 sehingga kedua variabel tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas pada penelitian ini adalah untuk mengetahui varian dari beberapa populasi sama atau tidak dengan menggunakan *SPSS 16*. Uji ini biasanya dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis independent sampel t test dan ANOVA. Asumsi yang mendasari dalam Analisis of Varians (ANOVA) adalah bahwa varian dari beberapa populasi adalah sama. Uji Homogenitas digunakan sebagai bahan acuan untuk menentukan keputusan uji statistik. Dasar pengambilan

keputusan dalam uji homogenitas yaitu nilai signifikan hitungnya $> 0,05$ maka dikatakan bahwa varian dari dua variabel adalah sama , tetapi apabila nilai signifikan hitung $< 0,05$ maka dikatakan bahwa varian dari dua variabel adalah tidak sama. Berikut adalah hasil uji homogenitas *levene* lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji Homogenitas *Levene*

<i>Levene statistic</i>	Signifikan	Keterangan
0.886	0.506	Homogen

Berdasarkan tabel di atas, hasil yang diperoleh dari uji homogenitas *levene* menunjukkan bahwa nilai *Signifikan* $> 0,05$ yaitu sebesar 0,506 sehingga dapat dinyatakan bahwa data yang telah diperoleh bervarians sama (homogen).

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan Uji t. Uji t adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis. Dalam penelitian ini digunakan metode uji *independent sample t test*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t yaitu jika nilai signifikan hitungnya $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, tetapi apabila nilai signifikan hitung $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berikut adalah hasil uji t dari variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan.

Tabel 13. Hasil Uji t

<i>Nilai t hitung</i>	Signifikan	Keterangan
54.60	.000	Signifikan

Berdasarkan hasil tabel diatas, hasil yang diperoleh dari uji t menyatakan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu nilai t hitung 54.600 sedangkan t tabel nya adalah 1.699 dan nilai signifikan nya adalah 0.00 yang berarti lebih kecil dari 0.05 . Berarti dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan maka H_a diterima.

d. Uji Koefisien Determinan (R square)

Koefisien determinasi (R square) disimbolkan dengan r^2 dimaknai sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil Uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Nilai signifikan uji F dapat dilihat pada output ANOVA. Dasar pengambilan keputusan dalam uji r^2 yaitu jika nilai signifikan hitungnya $> 0,05$ maka disimpulkan tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), tetapi apabila nilai signifikan hitung $< 0,05$ maka disimpulkan tidak pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berikut adalah hasil r^2 dari variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinan (r^2)

Variabel Bebas	Koefisien	r	r^2	T _{Hitung}	T _{tabel}	P	Keterangan
<u>Konstanta</u>	<u>21.687</u>	0,672	0,452	4,802	1.699	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja	0.423						

Berdasarkan tabel diatas diperoleh konstanta sebesar 21.687, nilai koefisiensi arah regresi sebesar 0.423, nilai koefisiensi determinasi (r^2) sebesar 0.452, t hitung sebesar 4,802, t tabel sebesar 1.699 dan nilai signifikannya sebesar 0.000. berarti menunjukkan bahwa nilai koefisiensi untuk lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0.423 yang berarti jika nilai lingkungan kerja meningkat 1 poin, maka nilai kerja karyawan meningkat sebesar 0.423 poin. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji t dengan hasil diperoleh berdasarkan tabel diatas yaitu t hitung sebesar 4.802, sedangkan t tabel sebesar 1.699 ($4.802 > 1.699$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu.

Penelitian ini memiliki koefisiensi determinasi (r^2) sebesar 0.452. sehingga dari nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 45,2% kinerja karyawan yang ada di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada dan sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diterangkan dalam penelitian ini

B. Pembahasan

Hasil pengamatan penulis mengenai lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mencakup 1) Penerangan, 2) Suhu udara, 3) Kebersihan, 4) Penggunaan warna, 5) Kemanan, 6) Jam kerja dan istirahat, 7) Hubungan antar karyawan, 8) Hubungan dengan atasan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Lingkungan kerja Kabupaten Indramayu dapat disimpulkan masuk kedalam kategori baik dengan persentase sebesar 6.7% persen dan 63.3% masuk kedalam kategori cukup serta 30% masuk kedalam kategori kurang. Hal tersebut dapat berguna untuk memenuhi dan mendukung proses kerja karyawan. Kemudian untuk kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu masuk kedalam kategori sangat baik dengan presentase 10% dan 90 % masuk kedalam kategori cukup.

Hal tersebut dapat dilihat dari penerangan yang terdapat pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu yang cukup baik tidak hanya untuk penerangan melalui lampu saja tetapi penerangan matahari yang juga cukup. Menurut Sedarmayanti (1996: 5) Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan keletihan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari.

Selain penerangan, pemberian warna dinding yang digunakan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu sudah tepat

karena menggunakan warna biru yang menurut Sedarmayanti (1996: 29) warna biru memberikan pengaruh ketenangan, sejuk dan berpengaruh mengurangi tekanan dan ketegangan dalam bekerja.

Peneliti tidak hanya menemukan lingkungan kerja yang sudah maksimal saja tetapi peneliti menemukan masih ada faktor lingkungan kerja yang kurang maksimal seperti keamanan yang masih kurang jelas dan kurang maksimal. Selain itu peneliti menilai jam kerja dan istirahat yang belum disiplin, hal ini mungkin dikarenakan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu masih terbilang baru dan masih berada pada tahap pengalihan. Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu juga belum memiliki agenda kegiatan karena baru mendaftarkan anggaran kepada pusat. Sehingga belum ada kegiatan apapun.

Kemudian berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan t hitung sebesar 4.802 sedangkan t table dengan taraf signifikansi sebesar 5 % yaitu 1.699 ($4.802 > 1.699$) maka t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu

Hasil perhitungan uji t tersebut diperkuat berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) berdasarkan tabel diatas sebesar 0.672 menunjukkan bahwa terdapat keeratan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kemudian untuk Nilai koefisien determinasi (r^2) berdasarkan tabel diatas sebesar 0,452 dan sumbangan efektif lingkungan kerja sebesar 45,2%. Sehingga nilai tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu, persentase pengaruhnya sebesar 45,2% dan 54,8% lainnya dipengaruhi oleh hal atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat para ahli yaitu misalnya menurut Wiryawan (2009: 6 –7), yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan internal, lingkungan eksternal, dan internal karyawan. Serta Siagan (2002: 101), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui kondisi mengenai lingkungan kerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu adalah sebesar 6.7% berada pada kategori baik dan 63.3% berada pada kategori cukup serta 30% berada pada kategori kurang. Sedangkan untuk kondisi kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu 10% berada pada kategori baik dan 90% berada pada kategori cukup. Mungkin ini dikarenakan karena penilaian ini bersifat evaluasi diri yang berarti setiap individu menilai dirinya sendiri dan tentu tidak ingin terlihat kurang selain itu karena belum adanya pekerjaan dan kegiatan yang normal mengingat DISPORA merupakan SKPD baru yang dibentuk oleh Kabupaten Indramayu, sehingga belum adanya patokan kinerja yang baik seperti apa.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja

dengan kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu

Berdasarkan hasil perhitungan kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu 45,2% dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada. Sedangkan 54,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Sesuai dengan kesimpulan dalam penelitian ini, maka implikasi dari hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan dapat menjadikan hasil ini sebagai masukan agar dapat menjaga lingkungan kerja yang ada, terutama lingkungan kerja non fisik yang mencakup hubungan antar sesama rekan kerja maupun hubungan dengan atasan. Karena lingkungan kerja tidak semata-mata yang dapat terlihat saja, tetapi juga yang berkaitan dengan kenyamanan psikis saat bekerja. Selain itu perlu memperbaiki kinerja yang kurang dan menjaga nilai kinerja yang sudah berjalan.
2. Bagi pimpinan dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat tercipta pula produktivitas karyawan yang tinggi serta kenyamanan dalam bekerja

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini peneliti mencoba mengerjakan penelitian ini dengan cermat dan teliti, namun peneliti sadar penelitian ini juga memiliki keterbatasan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah

1. Penelitian yang dilakukan kurang maksimal karena responden dalam mengisi kuisioner/angket kurang serius. Kemudian penelitian ini bersifat evaluasi diri yang memungkinkan individu menilai dirinya sendiri dengan nilai yang baik saja.
2. Waktu penelitian yang dilakukan kurang sedikit tepat dikarenakan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu merupakan dinas baru yang belum memiliki anggaran oleh karena itu untuk kinerja karyawannya belum maksimal untuk dinilai.
3. Peneliti hanya meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan saja. Padahal terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja yang tidak diteliti.

D. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat dan dapat dipertimbangkan sebagai masukan bagi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu. Adapun saran yang disampaikan oleh penulis yaitu DISPORA harus menjaga lingkungan kerja yang baik dan masih terlihat dalam keadaan yang baru agar tetap menghasilkan kinerja karyawan yang produktifitas tinggi. Atau

dengan kata lain harus diberikan lingkungan yang nyaman serta variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Alex S. Nitisemito. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alex S. Nitisemito. 1996. *Manajemen personalia, Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gholia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: RinekaCipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Assauri, Sofjan, (1993), *Manajemen Produksi. Edisi Ketiga*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Badri Munir Sukoco. 2006. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Bagus Kisworo. 2012. *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah*. Tesis. UNY.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Bernardin, H. John, 2007. *Human Resources Management, An Experiential Approach, 3rd edition*. McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Gouzali Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*. Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Mondy. R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan edisi kesepuluh jilid I berkerja sama dengan Penerbit Erlangga. Jakrta: Erlangga

- P. Siagian Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Rantri Wening Yulianingtyas. 2008. *Pengaruh Kepuasan Karyawan pada Gaya Kepemimpinan dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yogyatex*. Skripsi. UNY.
- Ririn Prihatin. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. UNY.
- Rodi Ahmad Ginanjar. 2013. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas DIKPORA Kabupaten Sleman*. Skripsi. UNY.
- Robert dan John. 2006. *Human Resource Management*. alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. cetakan pertama, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Schultz, D., Schultz S. Y. 1994. *Theories of personality* (5th ed). Belmont, California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Sjafri Mangkuprawira, Tb. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* . Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- www.Spssindonesia.com diakses pada 24 mei 2017 pukul 20.05 WIB
- Yamin, Sofyan.dkk. 2011. *Regresi Dan Korelasi Dalam Genggaman Anda*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zuriah, Nurul. 2007. *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan: Teori Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Ijin Uji Coba Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
Alamat : Jl. Kolombo No.1 Yogyakarta 55281 Telp.(0274) 513092, 586168 psw: 282, 299, 291, 541
Email : humas_fik@uny.ac.id Website : fik.uny.ac.id

Nomor : 080.a/UN.34.16/PP/2017.

13 April 2017.

Lamp. : 1Eks.

Hal : Permohonan Izin Uji Coba Penelitian.

Kepada Yth.

Ka. Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Indramayu
Jawa Barat.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa kami dari Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta, bermaksud memohon izin untuk keperluan uji coba penelitian dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan untuk memberikan izin bagi mahasiswa:

Nama : Ramma Indra Pramuji.
NIM : 13603141009.
Program Studi : Ilmu Keolahragaan (IKORA).
Dosen Pembimbing : Sulistiyono S.Pd., M.Pd.
NIP : 197612122008121001.

Uji Coba Penelitian akan dilaksanakan pada :

Waktu : April 2017.
Tempat/Objek : Balai Pemuda dan Olahraga.
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Indramayu.

Demikian surat ini dibuat agar yang berkepentingan maklum, serta dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas kerjasama dan izin yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.

Dekan,



Prof. Dr. Wawan S. Suherman, M.Ed.
NIP. 196407071988121001

Tembusan :

1. Kaprodi IKORA.
2. Pembimbing TAS.
3. Mahasiswa ybs.

Lampiran 2. Surat Permohonan Ijin Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN

Alamat : Jl. Kolombo No.1 Yogyakarta 55281 Telp.(0274) 513092, 586168 psw: 282, 299, 291, 541
Email : humas_fik@uny.ac.id Website : fik.uny.ac.id

Nomor : 181/UN.34.16/PP/2017.

11 April 2017.

Lamp. : 1Eks

Hal : Permohonan Izin Penelitian.

Kepada Yth.

Ka. Dinas Pemuda Olah Raga Budaya Pariwisata Kab. Indramayu
Jl. Gatot Subroto No. 4 Indramayu, Jawa Barat.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa kami dari Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta, bermaksud memohon izin wawancara, dan mencari data untuk keperluan penelitian dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan untuk memberikan izin bagi mahasiswa:

Nama : Ramma Indra Pramuji.
NIM : 13603141009.
Program Studi : Ilmu Keolahragaan (IKORA).
Dosen Pembimbing : Sulistiyono S.Pd., M.Pd.
NIP : 197612122008121001.

Penelitian akan dilaksanakan pada :

Waktu : April s.d Mei 2017.
Tempat/Objek : Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Indramayu.
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Indramayu.

Demikian surat ini dibuat agar yang berkepentingan maklum, serta dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas kerjasama dan izin yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.

Dekan,



Prof. Dr. Wawan S. Suherman, M.Ed.
NIP. 40707 198812 1 001

Tembusan :

1. Kaprodi IKORA.
2. Pembimbing TAS.
3. Mahasiswa ybs.

Lampiran 3. Surat Keterangan



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAMAYU
DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAAHRAGA
Jl. Soekarno Hatta No.08 Telp. (0234) 274382
INDRAMAYU

Indramayu, 09 Mei 2017

Nomor : 427/217/Sekretariat
Lampiran : -
Perihal : Mengijjinkan

Kepada
Yth. Rektor Universitas Negeri
Yogyakarta
di-
T E M P A T

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti surat dari Kementerian Riset, Teknologi dan pendidikan tinggi Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 11 April 2017 Nomor : 181UN.34.16/PP/2017, Perihal Permohonan izin penelitian (Dasar Surat terlampir).

Sehubungan dengan hal tersebut diatas kami mengijjinkan untuk wawancara dan mencari data keperluan penelitian dalam rangka penulisan tugas akhir Skripsi di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu atas nama :

Nama : RAMMA INDRA PRAMUJI
NIM : 13603141009
Program studi : Ilmu Keolahragaan (IKORA)
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu

Demikian agar menjadi maklum dan atas kerja samanya kami ucapkan terimakasih.

An. KEPALA DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAAHRAGA
KABUPATEN INDRAMAYU

Sekretaris,

Dr. IWAN NURWINAR INDAN
Pembina
NIP. 19591218 199002 1 001

Tembusan :

1. Kaprodi IKORA
2. Pembimbing TAS
3. Mahasiswa Ybs.

Lampiran 4. Absensi Karyawan DISPORA Kabupaten Indramayu



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAMAYU
DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA

Jl. Soekarno Hatta No.08 Telp. (0234) 274382
INDRAMAYU

DAFTAR HADIR APEL :
HARI :
TANGGAL :

No. Urut	NAMA	PANGKAT / GOL. RUANG	JABATAN	PARAF	
				PAGI	SORE
1	2	3	4	5	6
1	Drs. YUDI RUSTOMO, M.Si. 19641012 199301 1 001	Pembina Utama Muda IV/c	Kepala Dinas		
2	dr. IWAN NURWINAR INDAN 19591218 199002 1 001	Pembina IV/a	Sekretaris		
3	HADI WIBOWO, S.Pd. I. M.Si. 19620605 198204 1 005	Pembina IV/a	Kabid Olahraga		
4	Drs. ANDY EFFENDY 19590924 198603 1 006	Penata Tk, I III/d	Kabid Pemuda		
5	SISWANTO S.Pd. M.Pd. 19621012 198305 1 001	Pembina IV/a	Kasie Infrastruktur dan Kemitraan Olahraga		
6	H. JAEDI, S.Sos. 19600814 198503 1 012	Penata Tk, I III/d	Kasie Infrastruktur dan Kemitraan Pemuda		
7	KARSONO, SH 19670809 199601 1 001	Penata Tk, I III/d	Kasie Peningkatan Prestasi Olahraga		
8	YUDIANTO RACHMAT, ST. 19740722 200501 1 007	Penata Tk, I III/d	Kasubag. Perencanaan		
9	MOH. KURNIA BSC 19600528 198603 1 007	Penata III/c	Kasubag. Umum, Keuangan dan Kepegawaian		
10	KUSMAYADI 19650926 199601 1 001	Penata Muda Tk, I III/b	Kasie Pemberdayaan dan Pemuda		
11	WARYANA, SH. 19711226 200701 1 005	Penata Muda Tk, I III/b	Kasie Pembudayaan dan Olahraga		
12	RIAN SUGIARTO, SE 19750813 200901 1 008	Penata Muda Tk, I III/b	Kasie. Pengembangan Pemuda		
13	Hj. JUNIAH 19600407 198603 2 005	Penata Muda Tk, I III/b	Pelaksana		
14	SURACHMAN 19610609 198908 1 002	Penata Muda Tk, I III/b	Pelaksana		
15	ENAN NURDJANAH 19690322 199303 2 003	Penata Muda Tk, I III/b	Pelaksana		
16	TUTI PUJIASTUTI, SH. 19731121 200801 2 003	Penata Muda Tk, I III/b	Pelaksana		
17	KURDI ANDI 19780928 200901 1 005	Penata Muda III/a	Pelaksana		
18	INCE ANITA, SH 19850929 201001 2 004	Penata Muda III/a	Pelaksana		
19	MARYONO 19680625 200003 1 03	Pengatur Tk. I II/d	Pelaksana		
20	LILIS SUPRIYATI 19690502 200701 2 012	Pengatur II/c	Pelaksana		
21	SUPARTO AGUSTINUS 19710809 200801 1 005	Pengatur II/c	Pelaksana		
22	NASWATI 19780614 201001 2 002	Pengatur Muda Tk, I II/b	Pelaksana		
23	IBNU HANAFI 19770122 201001 1 001	Pengatur Muda Tk, I II/b	Pelaksana		
24	WARNOTO 19791010 201001 1 005	Pengatur Muda Tk, I II/b	Pelaksana		

No. Urut	NAMA	NIP	PANGKAT/GOL. RUANG	JABATAN	
				PAGI	SORE
1	2	3	4	5	6
25	SACHIM 19670515 200801 1 007	Pengatur Muda Tk, I II/b	Pelaksana		
26	SUKARYADI ADE MUSFITA 19810906 201001 1 001	Pengatur Muda Tk, I II/b	Pelaksana		
27	SUKARA 19820624 201001 1 001	Pengatur Muda Tk, I II/b	Pelaksana		
28	JUJU SOLEHA 19830313 201001 2 004	Pengatur Muda Tk, I II/b	Pelaksana		
29	SUKATNA 19740706 200801 1 007	Pengatur Muda Tk, I II/b	Pelaksana		
30	ROSIDIN 19700727 200901 1 003	Pengatur Muda II/a	Pelaksana		

Catatan :

Jumlah Pegawai : 30 Orang
Sakit :
Ijin :
Tanpa Keterangan :
Dinas Luar :
Dinas Dalam :
Cut :

**KEPALA DINAS KEMUDAAN DAN OLAHRAGA
KABUPATEN INDRAMAYU**

Drs. YUDI RUSTOMO, M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19641012 199301 1 001

Lampiran 5. Angket Uji Coba Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan Dinas

Di Balai Pemuda dan Olahraga DIY

Dengan Hormat,

Saya Ramma Indra Pramuji mahasiswa prodi Ilmu Keolahragaan (IKOR), jurusan Manajemen Olahraga, Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Yogyakarta yang sedang menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul: **Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu memberikan waktunya untuk mengisi angket/kuisisioner yang terlampir sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu sangat saya jaga dan informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah semata, jadi tidak akan mempengaruhi reputasi Bapak/Ibu sebagai karyawan dalam bekerja.

Demikian surat ini saya sampaikan, Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Peneliti

Ramma Indra Pramuji

KUISIONER PENELITIAN
ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN
OLAHRAGA KABUPATEN INDRAMAYU

Petunjuk Pengisian

Di dalam kuisisioner ini terdapat tiga bagian yaitu identitas responden , pernyataan mengenai lingkungan kerja, dan pernyataan mengenai kinerja karyawan, Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi tiga bagian angket tersebut, dengan petunjuk sebagai berikut.

- A. Identitas Responden, berisi informasi mengenai data diri Bapak/Ibu.
- B. Pernyataan mengenai lingkungan kerja, Bapak/Ibu mengisi dan memilih dengan memberikan tanda centang (✓) pada alternatif yang disediakan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, yaitu :
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju
- C. Pernyataan mengenai kinerja karyawan, Bapak/Ibu mengisi dan memilih dengan memberikan tanda centang (✓) pada alternatif yang disediakan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, yaitu :
 - SL = Selalu
 - SR = Sering
 - JR = Jarang
 - TP = Tidak Pernah

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Bidang kerja :
4. Lama masa jabatan :

B. Pernyataan mengenai lingkungan kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Intensitas cahaya lampu didalam ruang kerja sudah cukup untuk dapat mendukung proses penyelesaian pekerjaan.				
2	Intensitas masuknya sinar matahari kedalam lingkungan kerja sudah sesuai karena dapat mempengaruhi fisik (mata) sehingga tidak mudah lelah dalam menyelesaikan pekerjaan.				
3	Cadangan penerangan atau genset sebagai tenaga pengganti apabila tidak adanya aliran listrik dilingkungan kerja telah tersedia agar tidak menghambat aktivitas kerja.				
4	Suhu udara dan sirkulasi udara sudah sesuai dan baik dilingkungan kerja untuk mendukung konsentrasi agar tetap fokus dalam bekerja.				
5	Alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dll) tersedia dilingkungan kerja untuk menunjang aktivitas kerja.				
6	Berfungsinya ventilasi disekitar ruang kerja dapat membuat fisik segar terjaga dan semangat dalam				

*** Selamat mengerjakan ***

	menyelesaikan pekerjaan.				
7	Kebersihan ruang kerja sudah baik agar mendukung terciptanya kenyamanan dalam lingkungan kerja.				
8	Ketersediaan toilet yang bersih dapat menambah kenyamanan dalam bekerja.				
9	Ketersediaan tempat sampah sudah terpenuhi di lingkungan kerja .				
10	Pekerja kebersihan di lingkungan kerja sudah sesuai kebutuhan				
11	Pemilihan warna dinding di lingkungan kerja sudah tepat karena tidak menyilaukan apabila terkena sinar matahari.				
12	Lingkungan kerja menjadi terasa nyaman dengan pewarnaan yang sudah ada				
13	Keberadaan petugas keamanan dalam lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.				
14	Terdapat jaminan keamanan kerja karyawan saat berada di lingkungan kerja.				
15	Pemberian jam kerja yang tepat akan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.				
16	Penerapan waktu istirahat yang tepat dapat mendukung produktifitas kerja karyawan.				
17	Telah terciptanya komunikasi yang baik antar rekan kerja untuk menambah kekompakan dalam aktivitas kerja.				

*** Selamat mengerjakan ***

18	Menegur, menyapa, memberi salam dan berjabat tangan sesama rekan kerja sudah dilakukan untuk menciptakan keharmonisan dalam bekerja.				
19	Saling membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.				
20	Telah terciptanya komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja guna memotivasi semangat bekerja.				
21	Adanya perhatian dari atasan di lingkungan kerja sangat memotivasi dan semangat karyawan dalam bekerja.				
22	Mudah dalam menjalin komunikasi dengan atasan pada lingkungan kerja.				
23	Tidak ada batasan yang menghalangi karyawan untuk berkomunikasi dengan atasan.				

C. Pernyataan mengenai kinerja karyawan

No	Pernyataan	SL	SR	JR	TP
1	Apapun yang saya kerjakan sesuai dengan Tupoksi saya, dan saya kerjakan dengan baik.				
2	Saya membuat target setiap hari apa saja yang akan saya kerjakan.				
3	Saya akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target harian saya.				
4	Semua tugas dan pekerjaan yang sudah saya selesaikan akan saya cek ulang sebelum diserahkan.				

*** Selamat mengerjakan ***

5	Saya akan meminimalisir kesalahan pada setiap pekerjaan yang diberikan.				
6	Saya mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan sesuai dengan petunjuk, tepat dan sesuai aturan.				
7	Saya bertanggung jawab dan menerima resiko atas semua pekerjaan yang telah saya selesaikan.				
8	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan tepat waktu sesuai target.				
9	Ketika bekerja, saya menggunakan waktu secara efektif dan efisien.				
10	Pada saat jam kerja saya selalu berada di kantor, kecuali ada tugas lapangan.				
11	Datang dan pulang bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh lembaga.				
12	Mengikuti kegiatan yang diberikan lembaga dan berperan aktif di dalamnya.				
13	Saya mengikuti rapat baik pada saat jam kerja maupun diluar jam kerja.				
14	Saya melakukan kerjasama antar bagian/bidang agar pekerjaan mudah dan cepat selesai.				
15	Setiap tugas yang diberikan dikerjakan bekerjasama dengan rekan kerja				
16	Memberikan apresiasi positif kepada rekan kerja atas hasil kerjasama yang baik .				

*** Selamat mengerjakan ***

Lampiran 6. Angket Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan

Di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu

Dengan Hormat,

Saya Ramma Indra Pramuji mahasiswa prodi Ilmu Keolahragaan (IKOR), jurusan Manajemen Olahraga, Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Yogyakarta yang sedang menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul: **Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu.**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu memberikan waktunya untuk mengisi angket/kuisisioner yang terlampir sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu sangat saya jaga dan informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah semata, jadi tidak akan mempengaruhi reputasi Bapak/Ibu sebagai karyawan dalam bekerja.

Demikian surat ini saya sampaikan, Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Peneliti

Ramma Indra Pramuji

KUISIONER PENELITIAN
ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN
OLAHRAGA KABUPATEN INDRAMAYU

Petunjuk Pengisian

Di dalam kuisisioner ini terdapat tiga bagian yaitu identitas responden , pernyataan mengenai lingkungan kerja, dan pernyataan mengenai kinerja karyawan, Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi tiga bagian angket tersebut, dengan petunjuk sebagai berikut.

- A. Identitas Responden, berisi informasi mengenai data diri Bapak/Ibu.
- B. Pernyataan mengenai lingkungan kerja, Bapak/Ibu mengisi dan memilih dengan memberikan tanda centang (✓) pada alternatif yang disediakan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, yaitu :
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju
- C. Pernyataan mengenai kinerja karyawan, Bapak/Ibu mengisi dan memilih dengan memberikan tanda centang (✓) pada alternatif yang disediakan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, yaitu :
 - SL = Selalu
 - SR = Sering
 - JR = Jarang
 - TP = Tidak Pernah

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Bidang kerja :
4. Lama masa jabatan :

B. Pernyataan mengenai lingkungan kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Intensitas cahaya lampu didalam ruang kerja sudah cukup untuk dapat mendukung proses penyelesaian pekerjaan.				
2	Intensitas masuknya sinar matahari kedalam lingkungan kerja sudah sesuai karena dapat mempengaruhi fisik (mata) sehingga tidak mudah lelah dalam menyelesaikan pekerjaan.				
3	Cadangan penerangan atau genset sebagai tenaga pengganti apabila tidak adanya aliran listrik dilingkungan kerja telah tersedia agar tidak menghambat aktivitas kerja.				
4	Suhu udara dan sirkulasi udara sudah sesuai dan baik dilingkungan kerja untuk mendukung konsentrasi agar tetap fokus dalam bekerja.				
5	Alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dll) tersedia dilingkungan kerja untuk menunjang aktivitas kerja.				
6	Berfungsinya ventilasi disekitar ruang kerja dapat membuat fisik segar terjaga dan semangat dalam				

*** Selamat mengerjakan ***

	menyelesaikan pekerjaan.				
7	Kebersihan ruang kerja sudah baik agar mendukung terciptanya kenyamanan dalam lingkungan kerja.				
8	Ketersediaan toilet yang bersih dapat menambah kenyamanan dalam bekerja.				
9	Ketersediaan tempat sampah sudah terpenuhi di lingkungan kerja .				
10	Pekerja kebersihan di lingkungan kerja sudah sesuai kebutuhan				
11	Pemilihan warna dinding di lingkungan kerja sudah tepat karena tidak menyilaukan apabila terkena sinar matahari.				
12	Lingkungan kerja menjadi terasa nyaman dengan pewarnaan yang sudah ada				
13	Keberadaan petugas keamanan dalam lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.				
14	Terdapat jaminan keamanan kerja karyawan saat berada di lingkungan kerja.				
15	Pemberian jam kerja yang tepat akan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.				
16	Penerapan waktu istirahat yang tepat dapat mendukung produktifitas kerja karyawan.				
17	Telah terciptanya komunikasi yang baik antar rekan kerja untuk menambah kekompakan dalam aktivitas kerja.				

*** Selamat mengerjakan ***

18	Menegur, menyapa, memberi salam dan berjabat tangan sesama rekan kerja sudah dilakukan untuk menciptakan keharmonisan dalam bekerja.				
19	Saling membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.				
20	Telah terciptanya komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja guna memotivasi semangat bekerja.				
21	Adanya perhatian dari atasan di lingkungan kerja sangat memotivasi dan semangat karyawan dalam bekerja.				
22	Mudah dalam menjalin komunikasi dengan atasan pada lingkungan kerja.				
23	Tidak ada batasan yang menghalangi karyawan untuk berkomunikasi dengan atasan.				

C. Pernyataan mengenai kinerja karyawan

No	Pernyataan	SL	SR	JR	TP
1	Apapun yang saya kerjakan sesuai dengan Tupoksi saya, dan saya kerjakan dengan baik.				
2	Saya membuat target setiap hari apa saja yang akan saya kerjakan.				
3	Saya akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target harian saya.				
4	Semua tugas dan pekerjaan yang sudah saya selesaikan akan saya cek ulang sebelum diserahkan.				

*** Selamat mengerjakan ***

5	Saya akan meminimalisir kesalahan pada setiap pekerjaan yang diberikan.				
6	Saya mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan sesuai dengan petunjuk, tepat dan sesuai aturan.				
7	Saya bertanggung jawab dan menerima resiko atas semua pekerjaan yang telah saya selesaikan.				
8	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan tepat waktu sesuai target.				
9	Ketika bekerja, saya menggunakan waktu secara efektif dan efisien.				
10	Pada saat jam kerja saya selalu berada di kantor, kecuali ada tugas lapangan.				
11	Datang dan pulang bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh lembaga.				
12	Mengikuti kegiatan yang diberikan lembaga dan berperan aktif di dalamnya.				
13	Saya mengikuti rapat baik pada saat jam kerja maupun diluar jam kerja.				
14	Saya melakukan kerjasama antar bagian/bidang agar pekerjaan mudah dan cepat selesai.				
15	Setiap tugas yang diberikan dikerjakan bekerjasama dengan rekan kerja				
16	Memberikan apresiasi positif kepada rekan kerja atas hasil kerjasama yang baik .				

*** Selamat mengerjakan ***

Lampiran 7. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Rater 1

Rater 1

LEMBAR VALIDASI ANGKET/KUISIONER LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

Nama Validator : Dr. Sigit Nugroho
Posisi/Jabatan : Dosen
Nama Institusi : Fik - UNY
Bidang Keahlian :

Petunjuk

1. Berdasarkan pendapat Bapak, berilah penilaian: SV (sangat valid) yang setara dengan skor 4, V (valid) yang setara dengan skor 3, KV (kurang valid) yang setara dengan skor 2, dan SKV (sangat kurang valid) yang setara dengan skor 1 dengan member tanda centang (✓) pada kolom VALIDITAS ISI yang telah disediakan.
2. Jika diperlukan, berilah catatan khusus dari setiap butir pertanyaan sesuai dengan keadaan/penilaian yang telah Bapak lakukan.
3. Sebagai petunjuk untuk mengisi tabel, perhatikan ketentuan berikut:
 - 1) Apakah pertanyaan sudah sesuai dengan Faktor Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan yang ingin dicapai.
 - 2) Apakah pertanyaan dirumuskan secara singkat dan jelas.
 - 3) Apakah petunjuk pengisian angket dituliskan secara jelas.
4. Isilah kolom berikut ini:

Pernyataan mengenai lingkungan kerja

Butir soal	Pernyataan	Validitas isi				Catatan
		SV	V	KV	SKV	
1	Intensitas cahaya lampu didalam ruang kerja sudah cukup untuk dapat mendukung proses penyelesaian pekerjaan.	✓				
2	Intensitas masuknya sinar matahari kedalam lingkungan kerja sudah sesuai karena dapat mempengaruhi fisik (mata) sehingga tidak mudah lelah dalam menyelesaikan pekerjaan.	✓				
3	Cadangan penerangan atau genset sebagai tenaga pengganti apabila tidak adanya aliran listrik dilingkungan kerja telah tersedia agar tidak menghambat aktivitas kerja.	✓				
4	Suhu udara dan sirkulasi udara sudah sesuai dan baik dilingkungan kerja untuk mendukung konsentrasi agar tetap fokus dalam bekerja.		✓			
5	Alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dll) tersedia dilingkungan kerja untuk menunjang aktivitas kerja.	✓				
6	Berfungsinya ventilasi disekitar ruang kerja dapat membuat fisik segar terjaga dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.	✓				
7	Kebersihan ruang kerja sudah baik agar mendukung terciptanya kenyamanan dalam lingkungan kerja.	✓				
8	Ketersediaan toilet yang bersih dapat menambah kenyamanan dalam bekerja.		✓			

9	Ketersediaan tempat sampah sudah terpenuhi di lingkungan kerja .	✓				
10	Pekerja kebersihan di lingkungan kerja sudah sesuai kebutuhan	✓				
11	Pemilihan warna dinding di lingkungan kerja sudah tepat karena tidak menyilaukan apabila terkena sinar matahari.	✓				
12	Lingkungan kerja menjadi terasa nyaman dengan pewarnaan yang sudah ada		✓			
13	Keberadaan petugas keamanan dalam lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.		✓			
14	Terdapat jaminan keamanan kerja karyawan saat berada di lingkungan kerja.		✓			
15	Pemberian jam kerja yang tepat akan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.		✓			
16	Penerapan waktu istirahat yang tepat dapat mendukung produktifitas kerja karyawan.	✓				
17	Telah terciptanya komunikasi yang baik antar rekan kerja untuk menambah kekompakan dalam aktivitas kerja.	✓				
18	Menegur, menyapa, memberi salam dan berjabat tangan sesama rekan kerja sudah dilakukan untuk menciptakan keharmonisan dalam bekerja.		✓			
19	Saling membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.	✓				
20	Telah terciptanya komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja		✓			

	guna memotivasi semangat bekerja.					
21	Adanya perhatian dari atasan di lingkungan kerja sangat memotivasi dan semangat karyawan dalam bekerja.	✓				
22	Mudah dalam menjalin komunikasi dengan atasan pada lingkungan kerja.	✓				
23	Tidak ada batasan yang menghalangi karyawan untuk berkomunikasi dengan atasan.	✓				

Pernyataan mengenai kinerja karyawan

Butir soal	Pernyataan	Validitas isi				Catatan
		SV	V	KV	SKV	
1	Apapun yang saya kerjakan sesuai dengan Tupoksi saya, dan saya kerjakan dengan baik.	✓				
2	Saya membuat target setiap hari apa saja yang akan saya kerjakan.	✓				
3	Saya akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target harian saya.		✓			
4	Semua tugas dan pekerjaan yang sudah saya selesaikan akan saya cek ulang sebelum diserahkan.	✓				
5	Saya akan meminimalisir kesalahan pada setiap pekerjaan yang diberikan.	✓				
6	Saya mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan sesuai dengan petunjuk, tepat dan sesuai aturan.		✓			

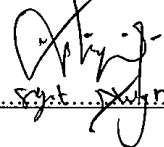
7	Saya bertanggung jawab dan menerima resiko atas semua pekerjaan yang telah saya selesaikan.	✓				
8	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan tepat waktu sesuai target.	✓				
9	Ketika bekerja, saya menggunakan waktu secara efektif dan efisien.	✓				
10	Pada saat jam kerja saya selalu berada di kantor, kecuali ada tugas lapangan.	✓				
11	Datang dan pulang bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh lembaga.	✓				
12	Mengikuti kegiatan yang diberikan lembaga dan berperan aktif di dalamnya.	✓				
13	Saya mengikuti rapat baik pada saat jam kerja maupun diluar jam kerja.	✓				
14	Saya melakukan kerjasama antar bagian/bidang agar pekerjaan mudah dan cepat selesai.	✓				
15	Setiap tugas yang diberikan dikerjakan bekerjasama dengan rekan kerja		✓			
16	Memberikan apresiasi positif kepada rekan kerja atas hasil kerjasama yang baik .	✓				

5. Saran-saran

Pelaksanaan IS harus valid berdasarkan pekerjaan atau informasi yang ada

Yogyakarta, 10 April 2017.

Validator


..... Dr. Synt. Juhri

Lampiran 8. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Rater 2

Rater 2

LEMBAR VALIDASI ANGKET/KUISIONER LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

Nama Validator : Dr. Ahmad Nasrulloh, S.Or., M.Or.
Posisi/Jabatan : Dosen
Nama Institusi : Fik - UNY
Bidang Keahlian :

Petunjuk

1. Berdasarkan pendapat Bapak, berilah penilaian: SV (sangat valid) yang setara dengan skor 4, V (valid) yang setara dengan skor 3, KV (kurang valid) yang setara dengan skor 2, dan SKV (sangat kurang valid) yang setara dengan skor 1 dengan member tanda centang (√) pada kolom VALIDITAS ISI yang telah disediakan.
2. Jika diperlukan, berilah catatan khusus dari setiap butir pertanyaan sesuai dengan keadaan/penilaian yang telah Bapak lakukan.
3. Sebagai petunjuk untuk mengisi tabel, perhatikan ketentuan berikut:
 - 1) Apakah pertanyaan sudah sesuai dengan Faktor Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan yang ingin dicapai.
 - 2) Apakah pertanyaan dirumuskan secara singkat dan jelas.
 - 3) Apakah petunjuk pengisian angket dituliskan secara jelas.
4. Isilah kolom berikut ini:

Pernyataan mengenai lingkungan kerja

Butir soal	Pernyataan	Validitas isi				Catatan
		SV	V	KV	SKV	
1	Intensitas cahaya lampu didalam ruang kerja sudah cukup untuk dapat mendukung proses penyelesaian pekerjaan.	✓				
2	Intensitas masuknya sinar matahari kedalam lingkungan kerja sudah sesuai karena dapat mempengaruhi fisik (mata) sehingga tidak mudah lelah dalam menyelesaikan pekerjaan.		✓			
3	Cadangan penerangan atau genset sebagai tenaga pengganti apabila tidak adanya aliran listrik dilingkungan kerja telah tersedia agar tidak menghambat aktivitas kerja.	✓				
4	Suhu-udara dan sirkulasi-udara sudah sesuai dan baik dilingkungan kerja untuk mendukung konsentrasi agar tetap fokus dalam bekerja.	✓				
5	Alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dll) tersedia dilingkungan kerja untuk menunjang aktivitas kerja.		✓			
6	Berfungsinya ventilasi disekitar ruang kerja dapat membuat fisik segar terjaga dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.	✓				
7	Kebersihan ruang kerja sudah baik agar mendukung terciptanya kenyamanan dalam lingkungan kerja.		✓			
8	Ketersediaan toilet yang bersih dapat menambah kenyamanan dalam bekerja.	✓				

9	Ketersediaan tempat sampah sudah terpenuhi di lingkungan kerja .		✓			
10	Pekerja kebersihan dilingkungan kerja sudah sesuai kebutuhan	✓				
11	Pemilihan warna dinding dilingkungan kerja sudah tepat karena tidak menyilaukan apabila terkena sinar matahari.	✓				
12	Lingkungan kerja menjadi terasa nyaman dengan pewarnaan yang sudah ada	✓				
13	Keberadaan petugas keamanan dalam lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.		✓			
14	Terdapat jaminan keamanan kerja karyawan saat berada di lingkungan kerja.		✓			
15	Pemberian jam kerja yang tepat akan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.	✓				
16	Penerapan waktu istirahat yang tepat dapat mendukung produktifitas kerja karyawan.		✓			
17	Telah terciptanya komunikasi yang baik antar rekan kerja untuk menambah kekompakan dalam aktivitas kerja.	✓				
18	Menegur, menyapa, memberi salam dan berjabat tangan sesama rekan kerja sudah dilakukan untuk menciptakan keharmonisan dalam bekerja.	✓				
19	Saling membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.		✓			
20	Telah terciptanya komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja	✓				

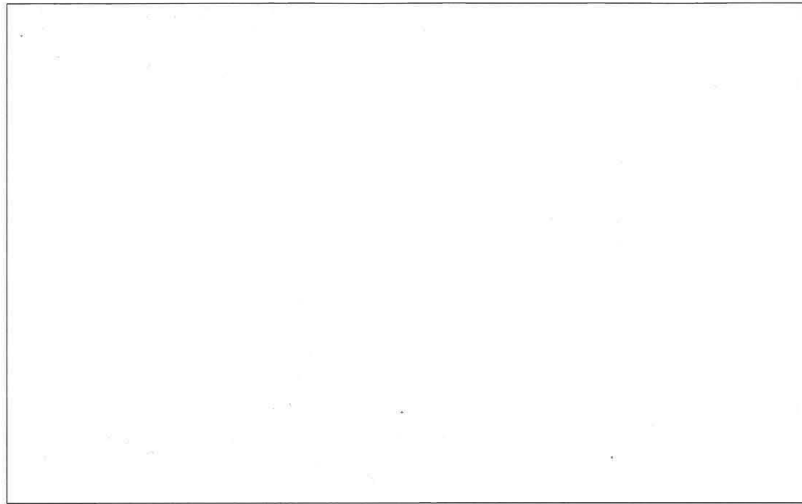
	guna memotivasi semangat bekerja.					
21	Adanya perhatian dari atasan dilingkungan kerja sangat memotivasi dan semangat karyawan dalam bekerja.		✓			
22	Mudah dalam menjalin komunikasi dengan atasan pada lingkungan kerja.	✓				
23	Tidak ada batasan yang menghalangi karyawan untuk berkomunikasi dengan atasan.		✓			

Pernyataan mengenai kinerja karyawan

Butir soal	Pernyataan	Validitas isi				Catatan
		SV	V	KV	SKV	
1	Apapun yang saya kerjakan sesuai dengan Tupoksi saya, dan saya kerjakan dengan baik.	✓				
2	Saya membuat target setiap hari apa saja yang akan saya kerjakan.		✓			
3	Saya akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target harian saya.	✓				
4	Semua tugas dan pekerjaan yang sudah saya selesaikan akan saya cek ulang sebelum diserahkan.	✓				
5	Saya akan meminimalisir kesalahan pada setiap pekerjaan yang diberikan.	✓				
6	Saya mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan sesuai dengan petunjuk, tepat dan sesuai aturan.	✓				

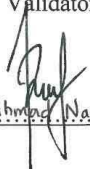
7	Saya bertanggung jawab dan menerima resiko atas semua pekerjaan yang telah saya selesaikan.	✓				
8	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan tepat waktu sesuai target.		✓			
9	Ketika bekerja, saya menggunakan waktu secara efektif dan efisien.		✓			
10	Pada saat jam kerja saya selalu berada di kantor, kecuali ada tugas lapangan.	✓				
11	Datang dan pulang bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh lembaga.		✓			
12	Mengikuti kegiatan yang diberikan lembaga dan berperan aktif di dalamnya.		✓			
13	Saya mengikuti rapat baik pada saat jam kerja maupun diluar jam kerja.		✓			
14	Saya melakukan kerjasama antar bagian/bidang agar pekerjaan mudah dan cepat selesai.	✓				
15	Setiap tugas yang diberikan dikerjakan bekerjasama dengan rekan kerja	✓				
16	Memberikan apresiasi positif kepada rekan kerja atas hasil kerjasama yang baik .	✓				

5. Saran-saran



Yogyakarta, ..11.. April 2017

Validator


Dr. Ahmad Nasrudin, S.Dr., M.Dr.

Lampiran 9. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Rater 3

Rater 3

LEMBAR VALIDASI ANGKET/KUISIONER LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

Nama Validator : Sulistyono, M.Pd.
Posisi/Jabatan : Dosen
Nama Institusi : FIK - UNY
Bidang Keahlian : Manajemen Olahraga

Petunjuk

1. Berdasarkan pendapat Bapak, berilah penilaian: SV (sangat valid) yang setara dengan skor 4, V (valid) yang setara dengan skor 3, KV (kurang valid) yang setara dengan skor 2, dan SKV (sangat kurang valid) yang setara dengan skor 1 dengan member tanda centang (✓) pada kolom VALIDITAS ISI yang telah disediakan.
2. Jika diperlukan, berilah catatan khusus dari setiap butir pertanyaan sesuai dengan keadaan/penilaian yang telah Bapak lakukan.
3. Sebagai petunjuk untuk mengisi tabel, perhatikan ketentuan berikut:
 - 1) Apakah pertanyaan sudah sesuai dengan Faktor Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan yang ingin dicapai.
 - 2) Apakah pertanyaan dirumuskan secara singkat dan jelas.
 - 3) Apakah petunjuk pengisian angket dituliskan secara jelas.
4. Isilah kolom berikut ini:

Pernyataan mengenai lingkungan kerja

Butir soal	Pernyataan	Validitas isi				Catatan
		SV	V	KV	SKV	
1	Intensitas cahaya lampu didalam ruang kerja sudah cukup untuk dapat mendukung proses penyelesaian pekerjaan.	✓				
2	Intensitas masuknya sinar matahari kedalam lingkungan kerja sudah sesuai karena dapat mempengaruhi fisik (mata) sehingga tidak mudah lelah dalam menyelesaikan pekerjaan.		✓			
3	Cadangan penerangan atau genset sebagai tenaga pengganti apabila tidak adanya aliran listrik dilingkungan kerja telah tersedia agar tidak menghambat aktivitas kerja.	✓				
4	Suhu udara dan sirkulasi udara sudah sesuai dan baik dilingkungan kerja untuk mendukung konsentrasi agar tetap fokus dalam bekerja.	✓				
5	Alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dll) tersedia dilingkungan kerja untuk menunjang aktivitas kerja.		✓			
6	Berfungsinya ventilasi disekitar ruang kerja dapat membuat fisik segar terjaga dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.		✓			
7	Kebersihan ruang kerja sudah baik agar mendukung terciptanya kenyamanan dalam lingkungan kerja.	✓				
8	Ketersediaan toilet yang bersih dapat menambah kenyamanan dalam bekerja.	✓				

9	Ketersediaan tempat sampah sudah terpenuhi di lingkungan kerja .		✓			
10	Pekerja kebersihan dilingkungan kerja sudah sesuai kebutuhan		✓			
11	Pemilihan warna dinding dilingkungan kerja sudah tepat karena tidak menyilaukan apabila terkena sinar matahari.	✓				
12	Lingkungan kerja menjadi terasa nyaman dengan pewarnaan yang sudah ada	✓				
13	Keberadaan petugas keamanan dalam lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.	✓				
14	Terdapat jaminan keamanan kerja karyawan saat berada di lingkungan kerja.	✓				
15	Pemberian jam kerja yang tepat akan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.	✓				
16	Penerapan waktu istirahat yang tepat dapat mendukung produktifitas kerja karyawan.	✓				
17	Telah terciptanya komunikasi yang baik antar rekan kerja untuk menambah kekompakan dalam aktivitas kerja.	✓				
18	Menegur, menyapa, memberi salam dan berjabat tangan sesama rekan kerja sudah dilakukan untuk menciptakan keharmonisan dalam bekerja.		✓			
19	Saling membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.		✓			
20	Telah terciptanya komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja		✓			

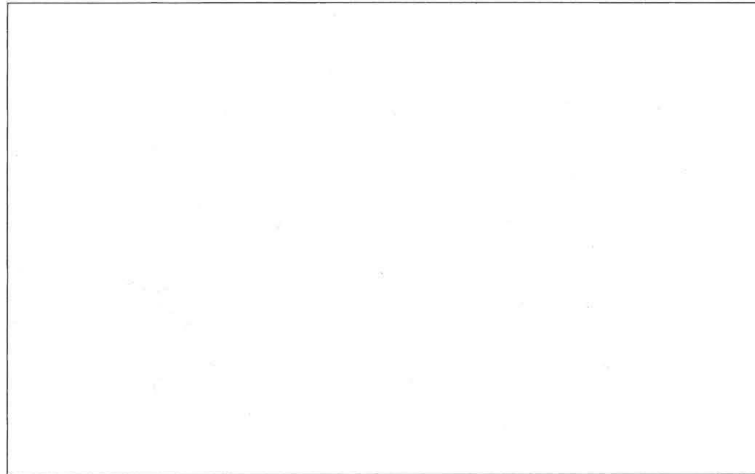
	guna memotivasi semangat bekerja.					
21	Adanya perhatian dari atasan dilingkungan kerja sangat memotivasi dan semangat karyawan dalam bekerja.	✓				
22	Mudah dalam menjalin komunikasi dengan atasan pada lingkungan kerja.	✓				
23	Tidak ada batasan yang menghalangi karyawan untuk berkomunikasi dengan atasan.	✓				

Pernyataan mengenai kinerja karyawan

Butir soal	Pernyataan	Validitas isi				Catatan
		SV	V	KV	SKV	
1	Apapun yang saya kerjakan sesuai dengan Tupoksi saya, dan saya kerjakan dengan baik.		✓			
2	Saya membuat target setiap hari apa saja yang akan saya kerjakan.		✓			
3	Saya akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target harian saya.	✓				
4	Semua tugas dan pekerjaan yang sudah saya selesaikan akan saya cek ulang sebelum diserahkan.	✓				
5	Saya akan meminimalisir kesalahan pada setiap pekerjaan yang diberikan.	✓				
6	Saya mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan sesuai dengan petunjuk, tepat dan sesuai aturan.	✓				

7	Saya bertanggung jawab dan menerima resiko atas semua pekerjaan yang telah saya selesaikan.	✓				
8	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan tepat waktu sesuai target.	✓				
9	Ketika bekerja, saya menggunakan waktu secara efektif dan efisien.		✓			
10	Pada saat jam kerja saya selalu berada di kantor, kecuali ada tugas lapangan.	✓				
11	Datang dan pulang bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh lembaga.	✓				
12	Mengikuti kegiatan yang diberikan lembaga dan berperan aktif di dalamnya.	✓				
13	Saya mengikuti rapat baik pada saat jam kerja maupun diluar jam kerja.	✓				
14	Saya melakukan kerjasama antar bagian/bidang agar pekerjaan mudah dan cepat selesai.	✓				
15	Setiap tugas yang diberikan dikerjakan bekerjasama dengan rekan kerja	✓				
16	Memberikan apresiasi positif kepada rekan kerja atas hasil kerjasama yang baik .		✓			

5. Saran-saran



Yogyakarta, 12 April 2017

Validator

Sulistyono M. Pd.

Lampiran 10. Hasil validitas Instrumen Penelitian

Faktor Lingkungan Kerja							
NO	R1	R2	R3	S1	S2	S3	V
1	4	4	4	3	3	3	1
2	3	4	3	2	3	2	0.7778
3	4	4	4	3	3	3	1
4	4	3	4	3	2	3	0.8889
5	3	4	3	2	3	2	0.7778
6	4	4	3	3	3	2	0.8889
7	3	4	4	2	3	3	0.8889
8	4	3	4	3	2	3	0.8889
9	3	4	3	2	3	2	0.7778
10	4	4	3	3	3	2	0.8889
11	4	4	4	3	3	3	1
12	4	3	4	3	2	3	0.8889
13	3	3	4	2	2	3	0.7778
14	3	3	4	2	2	3	0.7778
15	4	3	4	3	2	3	0.8889
16	3	4	4	2	3	3	0.8889
17	4	4	4	3	3	3	1
18	4	3	3	3	2	2	0.7778
19	3	4	3	2	3	2	0.7778
20	4	3	3	3	2	2	0.7778
21	3	4	4	2	3	3	0.8889
22	4	4	4	3	3	3	1
23	3	4	4	2	3	3	0.8889
VALIDITAS							0.8744

Faktor Kinerja Karyawan							
NO	R1	R2	R3	S1	S2	S3	V
1	4	4	3	3	3	2	0.8889
2	3	4	3	2	3	2	0.7778
3	4	3	4	3	2	3	0.8889
4	4	4	4	3	3	3	1
5	4	4	4	3	3	3	1
6	4	3	4	3	2	3	0.8889
7	4	3	4	3	2	3	0.8889
8	3	4	4	2	3	3	0.8889
9	3	4	3	2	3	2	0.7778
10	4	4	4	3	3	3	1
11	3	4	4	2	3	3	0.8889
12	3	4	4	2	3	3	0.8889
13	3	4	4	2	3	3	0.8889
14	4	4	4	3	3	3	1
15	4	3	3	3	2	2	0.7778
16	4	4	4	3	3	3	1
VALIDITAS							0.9028

VALIDITAS INSTRUMEN	0.8886
---------------------	--------

Lampiran 11. Reliabelitas Instrumen Penelitian

No	Responden	Uji Coba 1	Uji Coba 2	x	y	x ²	y ²	xy
1	Restu Teguh D	64	56	-48.5	-55.15	2352.25	3041.523	2674.775
2	Etti	61	59	-51.5	-52.15	2652.25	2719.623	2685.725
3	Topan	57	57	-55.5	-54.15	3080.25	2932.223	3005.325
4	Ambar Setiawan	62	62	-50.5	-49.15	2550.25	2415.723	2482.075
5	Aditya	60	60	-52.5	-51.15	2756.25	2616.323	2685.375
6	Danang	58	58	-54.5	-53.15	2970.25	2824.923	2896.675
7	Suparno	54	54	-58.5	-57.15	3422.25	3266.123	3343.275
8	Zainudin	56	56	-56.5	-55.15	3192.25	3041.523	3115.975
9	Suratna	61	61	-51.5	-50.15	2652.25	2515.023	2582.725
10	Wahyu Triwibowo	63	64	-49.5	-47.15	2450.25	2223.123	2333.925
11	Levi	61	61	-51.5	-50.15	2652.25	2515.023	2582.725
12	Daryanti	62	62	-50.5	-49.15	2550.25	2415.723	2482.075
13	Ani	64	62	-48.5	-49.15	2352.25	2415.723	2383.775
14	Budianto	64	64	-48.5	-47.15	2352.25	2223.123	2286.775
15	Mujiyanti	64	64	-48.5	-47.15	2352.25	2223.123	2286.775
Rata-Rata		60.73333333	60	Σ		40337.75	39388.84	39827.98
						x².y²	1588857080	
						Akar	39860.47014	
				Rxy	0.999185			

Lampiran 12. Distribusi Frekuensi Data

No	Skor X	Skor Y	Kategori X	Kategori Y
1	81	58	Cukup	Baik
2	85	56	Baik	Cukup
3	80	56	Cukup	Cukup
4	75	52	Cukup	Cukup
5	80	56	Cukup	Cukup
6	80	57	Cukup	Cukup
7	75	56	Kurang	Cukup
8	75	52	Kurang	Cukup
9	80	56	Cukup	Cukup
10	76	55	Kurang	Cukup
11	72	52	Kurang	Cukup
12	79	57	Cukup	Cukup
13	81	58	Cukup	Baik
14	72	52	Kurang	Cukup
15	81	56	Cukup	Cukup
16	75	53	Kurang	Cukup
17	79	54	Cukup	Cukup
18	76	53	Kurang	Cukup
19	80	58	Cukup	Baik
20	81	55	Cukup	Cukup
21	81	56	Cukup	Cukup
22	76	52	Kurang	Cukup
23	82	57	Cukup	Cukup
24	79	52	Cukup	Cukup
25	84	56	Baik	Cukup
26	80	57	Cukup	Cukup
27	82	56	Cukup	Cukup
28	81	55	Cukup	Cukup
29	81	53	Cukup	Cukup
30	80	56	Cukup	Cukup

Lampiran 13. Hasil Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan_Kerja	Kinerja_Karyawan
N		30	30
Normal Parameters ^a	Mean	78.97	55.07
	Std. Deviation	3.232	2.033
Most Extreme Differences	Absolute	.225	.244
	Positive	.131	.145
	Negative	-.225	-.244
Kolmogorov-Smirnov Z		1.235	1.334
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095	.057

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Lampiran 14. Hasil Uji Homogenitas

Oneway

Test of Homogeneity of Variances

Lingkungan_Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.886	5	23	.506

ANOVA

Lingkungan_Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	159.783	6	26.631	4.278	.005
Within Groups	143.183	23	6.225		
Total	302.967	29			

Lampiran 15. Distribusi nilai t tabel

DISTRIBUSI NILAI t_{tabel}

d.f	t _{0.10}	t _{0.05}	t _{0.025}	t _{0.01}	t _{0.005}
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

Lampiran 16. Hasil Uji t dan R²

T-Test

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 Lingkungan_Kerja	78.97	30	3.232	.590
Kinerja_Karyawan	55.07	30	2.033	.371

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 Lingkungan_Kerja & Kinerja_Karyawan	30	.672	.000

Paired Samples Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			

Paired Samples Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 Lingkungan_Kerja - Kinerja_Karyawan	23.900	2.398	.438	23.005	24.795	54.600	29	.000

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Karyawan	55.07	2.033	30
Lingkungan_Kerja	78.97	3.232	30

Correlations

		Kinerja_Karyawan	Lingkungan_Kerja
Pearson Correlation	Kinerja_Karyawan	1.000	.672
	Lingkungan_Kerja	.672	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Karyawan	.	.000
	Lingkungan_Kerja	.000	.
N	Kinerja_Karyawan	30	30
	Lingkungan_Kerja	30	30

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method

1	Lingkungan_Kerja ^a		. Enter
---	-------------------------------	--	---------

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.672 ^a	.452	.432	1.532	.452	23.060	1	28	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.135	1	54.135	23.060	.000 ^a
	Residual	65.732	28	2.348		
	Total	119.867	29			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.687	6.957		3.117	.004
	Lingkungan_Kerja ^a	.423	.088	.672	4.802	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 17. Dokumentasi Penelitian



Tampak depan kantor



Parkir kendaraan kryawan dan tamu



Bagian tengah kantor



Pengatur suhu dan penerangan ruang kerja

Penyebaran kuisioner penelitian kepada karyawan



