

# **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis**

**Dini Daniyaturrizkiyah**

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan yang berhubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis. Berdasarkan hasil peninjauan penulis di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis diketahui bahwa terdapat beberapa masalah diantaranya masih rendahnya kualitas kerja pegawai dalam mengerjakan setiap pekerjaannya, adanya keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut diduga disebabkan lingkungan kerja yang ada belum tersedia secara maksimal.*

*Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan studi lapangan yang meliputi : Angket, wawancara, dan observasi. Adapun populasi penelitian ini terdiri dari 51 orang pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis. Karena populasi kurang dari 100 orang, maka penulis mengambil semua anggota populasi sebagai sampel. Dengan demikian penulis memakai teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.*

*Dari hasil penelitian di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis, diperoleh hasil sebagai berikut: lingkungan kerja berada pada kategori cukup baik artinya bahwa lingkungan kerja yang tersedia di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis sudah cukup sesuai dengan hasil analisis data dimana diperoleh rata-rata skor sebesar 133,44 yang termasuk dalam kategori cukup baik, dengan persentase 53,32 %. Artinya lingkungan kerja melalui persyaratan lingkungan fisik kerja menurut The Liang Gie (2009 : 211) dapat dipenuhi dengan cukup baik di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis. Kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis telah terlaksana dengan baik, sesuai dengan hasil analisis data dimana diperoleh rata-rata skor sebesar 176,86 termasuk kategori baik, dengan persentase sebesar 69,35%. Artinya kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan sesuai dengan aspek-aspek kinerja menurut T.R. Mitchell (Sedarmayanti, 2009: 51). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis sebesar 48,86% sedangkan sisanya 51,14% adalah faktor lingkungan kerja yang tidak memadai seperti tidak tersedianya tempat penyimpanan pakaian, tidak adanya alat pelindung untuk mesin kantor yang berbahaya, tidak adanya aturan mengenai larangan pegawai mengerjakan tugas mengangkat, membawa, atau memindahkan beban berat, serta tidak tersedianya kotak atau lemari obat di dalam ruang kerja, tidak adanya ruang kesehatan bagi pegawai, dan tidak adanya jalur evakuasi kebakaran dari lantai atas dan sirine peringatan kebakaran.*

***Kata Kunci: lingkungan kerja, kinerja pegawai***

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam suatu organisasi yang menjadi faktor utama untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan yaitu manusia. Manusia dalam bekerja memerlukan suatu tempat atau lingkungan untuk mengerjakan semua pekerjaannya. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang terwujudnya tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011: 26) bahwa "Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi

pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung."

Sehingga dalam menunjang setiap pekerjaan diperlukan lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja diantaranya terdiri dari gedung kantor, tata ruang kantor dan perabot kantor. Dengan lingkungan kerja yang memadai akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal dari setiap pegawai. Namun dalam hal ini, pimpinan kurang memperhatikan pengaruh yang ditimbulkan dari lingkungan kerja yang tidak di tata dengan tepat dan benar.

Berbicara mengenai lingkungan kerja, Sedarmayanti (2011: 2) mengemukakan bahwa:

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa setiap organisasi harus bisa menyediakan lingkungan kerja yang memadai bagi pegawainya. Mulai dari alat atau perabot kantor sampai pada ruangan yang digunakan pegawai untuk bekerja.

Tidak jarang dalam kenyataannya di suatu organisasi terdapat pegawai yang tidak merasa nyaman dengan keadaan lingkungan kerjanya sehingga membuat kinerja pegawainya kurang maksimal, bisa jadi masalah tersebut disebabkan oleh pimpinan yang kurang memperhatikan keadaan lingkungan kerja sebagaimana dikemukakan.

Bicara mengenai kinerja yang dikemukakan Prawirosentono (Sinambela, 2012:5) bahwa:

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dengan meningkatkan kinerja maka pekerjaan yang dihasilkan akan lebih berkualitas dan semua pengaruh buruk dari menurunnya kinerja pegawai seperti kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya menaikkan kinerja pegawai yang berarti juga meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Selanjutnya menurut Sinambela, dkk (Sinambela, 2012: 5) bahwa "Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu".

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahliannya masing-masing. Kinerja pegawai juga akan maksimal apabila ditunjang dengan suasana lingkungan kerja yang baik. Dengan kata lain lingkungan kerja memang berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai dalam bekerja.

Begitu juga halnya dengan lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis, nampaknya masih kurang maksimal.

Berdasarkan studi pendahuluan, diketahui bahwa kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis masih rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kualitas kerja pegawai dalam mengerjakan setiap pekerjaannya. Contohnya banyaknya pegawai yang kurang konsentrasi dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. Masih adanya keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Contohnya laporan kearsipan yang harusnya selesai akhir tahun 2015 ternyata belum selesai sampai awal tahun 2016, hal tersebut dikarenakan kapasitas ruangan yang tidak memadai membuat pegawai tidak merasa nyaman berada dalam ruangan sehingga membuat pekerjaan menjadi terhambat.
3. Komunikasi antar pegawai kurang terjalin dengan baik, sehingga terjadinya kesulitan dalam berinteraksi antar pegawai. Contohnya adanya pemberitahuan segera kepada seluruh pegawai dari atasan, namun karena jarak ruangan yang berjauhan mengakibatkan pemberitahuan tersebut menjadi terlambat disampaikan.

Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis tersebut diperkirakan oleh berbagai faktor yang salah satunya diakibatkan dari lingkungan kerja yang tersedia belum maksimal, hal tersebut dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang memiliki saluran pertukaran udara yang kurang baik. Contoh kurangnya ventilasi udara dan tidak adanya Air Conditioner (AC) dalam ruangan.
2. Kapasitas ruang kerja yang tidak memadai karena ukuran ruangan tidak disesuaikan dengan jumlah pegawai yang menempati ruangan. Contohnya ruang kerja ditempati oleh 4 orang pegawai, seharusnya luas ruang kerja tersebut hanya dapat ditempati oleh 2 orang pegawai.
3. Ruangan yang saling berhubungan kurang strategis karena jarak ruangan yang berjauhan. Contohnya jarak antara ruangan Kasubag Tata Usaha dan Kabag Umum ±50 meter.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih jauh dan hasilnya dituangkan dengan judul penelitian : **"Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis"**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Bertolak dari permasalahan di atas, agar lebih memfokuskan arah perhatian penelitian

maka ditetapkan rumusan permasalahan penulis ini ke dalam fokus permasalahan yakni : “*Apakah lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis*”

Selanjutnya untuk mempermudah penganalisaan dalam menjawab rumusan masalah tersebut, maka dituangkan ke dalam bentuk pertanyaan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis?

## II. TINJAUAN TEORITIS

### 2.1 Tinjauan tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat penting bagi kelangsungan suatu pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2011: 2), “Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.”

Selanjutnya menurut The Liang Gie (2009: 211) persyaratan lingkungan fisik yang harus diusahakan setiap tempat kerja atau kantor, yaitu:

1. Kebersihan.
2. Luas Ruang Kantor.
3. Suhu Udara.
4. Ventilasi.
5. Penerangan Cahaya.
6. Fasilitas Kesehatan.
7. Fasilitas Cuci.
8. Air Minum.
9. Tempat Pakaian.
10. Tempat Duduk.
11. Lantai, Gang, dan Tangga.
12. Mesin.
13. Beban Berat.
14. Pertolongan Pertama.
15. Penjagaan Kebakaran.
16. Pemberitahuan Kecelakaan.

Menurut Sedarmayanti (2011b : 28) faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja.
2. Temperatur ditempat kerja.

3. Kelembaban di tempat kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja.
6. Getaran mekanis di tempat kerja.
7. Bau tidak sedap di tempat kerja.
8. Tata warna di tempat kerja.
9. Dekorasi di tempat kerja.
10. Musik di tempat kerja.
11. Keamanan di tempat kerja

### 2.2 Tinjauan tentang Kinerja Pegawai

Suatu organisasi memiliki tujuan yang telah direncanakan, tujuan tersebut akan tercapai apabila kinerja pegawai yang ada memiliki kualitas kerja yang baik. menurut Sinambela, dkk (Sinambela, 2012: 5), “Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.”

Selanjutnya menurut T.R. Mitchell (Sedarmayanti, 2009a: 51) menjelaskan beberapa aspek kinerja sebagai berikut:

1. Quality of Work ( Kualitas kerja );
2. Promptness ( Ketepatan waktu );
3. Initiative ( Inisiatif );
4. Capability ( Kemampuan );
5. Communication ( Komunikasi ).

Adapun menurut Bernandin & Russell (Riani, 2011: 99) bahwa ukuran-ukuran dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability*, kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal Qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Menurut Steers (Riani, 2011: 100), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.

2. Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

### 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Pegawai akan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang optimal jika nyaman dalam bekerja. Seperti yang dikemukakan oleh Priansa&Agus (2013: 126) bahwa:

Tata ruang yang ergonomi adalah pengaturan tempat kerja, penyusunan perabot dan perlengkapan dengan menggunakan gerakan yang efektif, efisien, nyaman dan aman, disesuaikan juga dengan kemampuan tubuh manusia, pekerjaan, dan lingkungan kerjanya sehingga mendapatkan kinerja yang lebih optimal.

Sehingga kinerja memang akan lebih optimal apabila ditunjang dengan lingkungan kerja yang memadai. Adapun beberapa kondisi lingkungan fisik kerja yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja menurut Sulistyadi (Priansa&Agus, 2013: 129) adalah :

1. Siklus Udara;
2. Pencahayaan;
3. Kebisingan; dan
4. Warna.

## III. METODE PENELITIAN

### 3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasar hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan.

Sedangkan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian asosiatif, seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009a: 11) adalah:

Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan yang tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi

untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

### 3.2 Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan selama tujuh bulan yang dimulai pada bulan September 2015 sampai bulan April 2016 di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Untuk lebih memudahkan pemahaman terhadap hipotesis, penulis kemukakan definisi operasional sebagai berikut:

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja. Subvariabel dalam penelitian ini adalah persyaratan lingkungan fisik yang harus diusahakan pada setiap tempat kerja atau kantor menurut The Liang Gie (2009: 211) adalah sebagai berikut:
  - a. Kebersihan, dengan indikator:
    - 1) Ruangan kantor selalu dibersihkan setelah dipergunakan pegawai.
    - 2) Tersedianya perlengkapan kebersihan yang memadai di setiap ruang kerja.
    - 3) Adanya perawatan kebersihan yang dilakukan secara berkala.
  - b. Luas ruang kantor, dengan indikator :
    - 1) Tersedianya ruangan yang memadai bagi setiap pegawai.
    - 2) Adanya ruang gerak yang leluasa bagi pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.
  - c. Suhu udara, dengan indikator :
    - 1) Tersedianya Air Conditioner (AC) di setiap ruang kerja untuk menstabilkan suhu ruangan.
    - 2) Adanya exhaust fan untuk mengeluarkan udara panas dari dalam ruangan.
    - 3) Tersedianya turbin ventilator sebagai pengatur udara dalam ruangan.
  - d. Ventilasi, dengan indikator :
    - 1) Tersedianya saluran sirkulasi udara di setiap ruangan.
    - 2) Tersedianya ventilasi udara yang disesuaikan dengan kapasitas ruangan.

- 3) Adanya jendela yang dapat dibuka di setiap ruangan.
  - e. Penerangan cahaya, dengan indikator:
    - 1) Adanya jendela kaca yang tembus cahaya matahari.
    - 2) Adanya lampu yang dipasang di setiap ruangan.
    - 3) Adanya lampu duduk di setiap meja kerja.
  - f. Fasilitas kesehatan, dengan indikator:
    - 1) Tersedianya ruang istirahat bagi pegawai.
    - 2) Tersedianya kamar kecil atau toilet bagi pegawai.
    - 3) Tersedianya ruang P3K bagi pegawai.
  - g. Fasilitas cuci, dengan indikator :
    - 1) Tersedianya wastafel untuk cuci tangan atau cuci muka bagi pegawai.
    - 2) Adanya handuk atau lap tangan yang dapat digunakan pegawai setelah cuci tangan atau cuci muka.
    - 3) Tersedianya sabun cuci tangan untuk pegawai.
  - h. Air Minum, dengan indikator :
    - 1) Adanya water dispenser di setiap ruangan.
    - 2) Tersedianya air minum kemasan di setiap ruangan.
    - 3) Adanya saluran air bersih yang disambungkan ke setiap ruangan.
  - i. Tempat pakaian, dengan indikator :
    - 1) Adanya gantungan pakaian di setiap ruangan.
    - 2) Adanya tempat khusus untuk mengeringkan pakaian pegawai yang basah karena hujan atau terkena cipratan air.
  - j. Tempat duduk, dengan indikator :
    - 1) Tersedianya kursi yang nyaman dan memadai bagi setiap pegawai.
    - 2) Tersedianya sofa di setiap pojok ruangan sebagai tempat tunggu atau rehat.
    - 3) Adanya tempat duduk untuk tamu di setiap ruangan.
  - k. Lantai, gang dan tangga, dengan indikator :
    - 1) Lantai yang selalu bersih dan kering di setiap ruangan.
    - 2) Adanya tangga yang diberi pegangan untuk tangan agar pegawai tidak jatuh.
    - 3) Tersedianya pagar atau penghalang di bagian-bagian yang terbuka seperti lantai atas.
  - l. Mesin, dengan indikator :
    - 1) Tersedianya pelindung yang memadai di setiap bagian mesin kantor yang berbahaya bagi pegawai.
  - 2) Adanya pelatihan bagi pegawai yang mengoperasikan mesin kantor berbahaya.
  - 3) Adanya tanda peringatan bahaya di setiap ruangan yang menggunakan mesin.
  - m. Beban berat, dengan indikator :
    - 1) Adanya aturan yang melarang pegawai mengerjakan tugas mengangkat atau memindahkan barang-barang besar yang mengakibatkan kecelakaan.
    - 2) Adanya alat khusus yang disediakan untuk mengangkat beban berat dalam bekerja.
    - 3) Adanya petugas khusus yang menangani pekerjaan beban berbahaya.
  - n. Pertolongan pertama, dengan indikator :
    - 1) Tersedianya kotak P3K di setiap ruang kerja.
    - 2) Adanya petugas kesehatan yang di siapkan oleh kantor.
  - o. Penjagaan kebakaran, dengan indikator :
    - 1) Adanya alat pemadam kebakaran di setiap ruang kerja.
    - 2) Tersedianya jalur evakuasi bagi pegawai yang bekerja di lantai atas.
    - 3) Adanya alarm atau sirine peringatan kebakaran yang di pasang di area gedung kantor.
  - p. Pemberitahuan kecelakaan, dengan indikator :
    - 1) Adanya pemberitahuan yang cepat dari kantor kepada keluarga pegawai mengenai kecelakaan pegawai di tempat kerja.
    - 2) Adanya asuransi yang diberikan kepada pegawai yang mengalami kecelakaan di tempat kerja.
    - 3) Adanya monitoring dan rekam jejak pegawai.
2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Subvariabel dalam penelitian ini adalah aspek kinerja menurut T.R. Mitchell (Sedarmayanti, 2009: 51) yang meliputi :
- a. Quality of Work (Kualitas kerja), dengan indikator :
    - 1) Adanya hasil kerja yang sempurna.
    - 2) Adanya standar pekerjaan.
    - 3) Jumlah hasil pekerjaan.
  - b. Promptness (Ketepatan waktu), dengan indikator :
    - 1) Adanya target waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
    - 2) Pegawai dapat memanfaatkan waktu secara optimal.
    - 3) Pegawai bekerja secara full time.

- c. Initiative (Inisiatif), dengan indikator:
  - 1) Pegawai diberikan kebebasan menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri.
  - 2) Pegawai mampu bekerja sendiri maupun kelompok.
  - 3) Pegawai mampu menghasilkan ide-ide kreatif dalam pekerjaan.
- d. Capability (Kemampuan), dengan indikator :
  - 1) Pegawai memiliki kemampuan menafsirkan perintah.
  - 2) Kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.
  - 3) Pegawai memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah pekerjaan.
- e. Communication (Komunikasi), dengan indikator :
  - 1) Menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan di tempat kerja.
  - 2) Terciptanya hubungan komunikasi yang baik antar sesama pegawai di tempat kerja.
  - 3) Pegawai dapat berkomunikasi dengan orang-orang di sekitar lingkungan kantor.

### 3.4 Unit Analisis, Populasi dan sampel

#### 3.4.1 Unit Analisis

Menurut Arikunto (2006: 143) bahwa “unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian”. Yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis.

#### 3.4.2 Populasi

Sugiyono (2014b: 80) mendefinisikan populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis sebanyak 51 orang.

#### 3.4.3 Sampel

Menurut Sugiyono (2014b: 81), sampel adalah “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan teknik nonprobability sampling atau sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis yaitu sebanyak 51 orang.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Studi Kepustakaan,
- b. Studi Lapangan, dengan cara:
  - 1) Observasi
  - 2) Wawancara
  - 3) Angket

### 3.6 Teknik Pengolahan/Analisis Data

Untuk menjawab rumusan masalah yang pertama dan kedua, penulis menggunakan analisis kuantitatif melalui pengolahan data yang ditabulasikan dan dideskripsikan ke dalam tabel distribusi frekuensi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1. Menentukan rentang, yaitu dengan cara skor/nilai tertinggi dikurangi skor/nilai terendah:
  - a. Variabel bebas (X)
    - Skors tertinggi :  $5 \times 51 \text{ responden} = 255$
    - Skors terendah :  $1 \times 51 \text{ responden} = 51$
    - Rentang :  $255 - 51 = 204$
    - Interval kelas :  $204 : 5 = 40,8$

Jika digambarkan dalam bentuk interval kelas akan tampak seperti pada kuartil berikut ini :

51,0	91,8	132,6	173,4	214,2	255
Sangat Kurang	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	

- b. Variabel Terikat (Y) Rentang :  
 Skors tertinggi : 255 – 51 = 204  
 5 x 51 responden = 255  
 Skors terendah : Interval kelas :  
 1 x 51 responden = 51 204 : 5 = 40,8

Jika digambarkan dalam bentuk interval kelas akan tampak seperti pada kuartil berikut ini :

51,0	91,8	132,6	173,4	214,2	255
Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	

2. Menentukan Kategori Penilaian untuk Variabel X (variabel bebas) dan Variabel Y (variabel terikat)

a. Menentukan kategori penilain untuk kategori variabel bebas (X).

- Untuk kategori sangat kurang :  
 $51,0 \leq X \leq 91,8$   
 Untuk kategori kurang baik :  
 $91,9 \leq X \leq 132,6$   
 Untuk kategori cukup baik :  
 $132,7 \leq X \leq 173,4$   
 Untuk kategori baik :  
 $173,5 \leq X \leq 214,2$   
 Untuk kategori sangat baik :  
 $214,3 \leq X \leq 255$

b. Menentukan kategori penilaian untuk kategori variable terikat (Y).

- Untuk kategori sangat rendah :  
 $51,0 \leq X \leq 91,8$   
 Untuk kategori rendah :  
 $91,9 \leq X \leq 132,6$   
 Untuk kategori sedang :  
 $132,7 \leq X \leq 173,4$   
 Untuk kategori tinggi :  
 $173,5 \leq X \leq 214,2$   
 Untuk kategori sangat tinggi :  
 $214,3 \leq X \leq 255$

Untuk mengetahui presentase tersebut adalah sebagai berikut :

- Kriteria Interpretasi skor:  
 Angka 0% - 20%=Sangat Lemah  
 Angka 21% - 40%=Lemah  
 Angka 41% - 60%=Cukup  
 Angka 61% - 80%=Kuat  
 Angka 81% - 100%=Sangat Kuat

(Riduwan, 2013: 41)

4. Analisis Koefisien Korelasi

Dimaksudkan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Y, dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

(Sugiyono, 2014b : 183)

Keterangan :

- r : Koefisien korelasi  
 x: Lingkungan Kerja  
 y: Kinerja Pegawai  
 n: Jumlah pegawai yang diteliti

$$\sum x^2: (x-x)^2$$

$$\sum y^2: (y-y)^2$$

$\sum xy$ : Jumlah hasil kali antara x dengan y.

Adapun untuk memberikan interpretasi terhadap seberapa kuat hubungan antara variabel x dan y, maka penulis menggunakan pedoman sebagai berikut:

3. Presentase

Dalam distribusi frekuensi, total skor kenyataan dari masing-masing item pernyataan dapat dipersentasikan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

Total Skor : jumlah skor kenyataan untuk masing-masing item (kedua variabel)

Skor Ideal : skor tertinggi x jumlah responden (5 x 51) = 255

**Tabel 3.1**  
**Pedoman Untuk Memberikan Tingkat Koefisien Korelasi**

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

(Sugiyono, 2014 : 184)

Kemudian untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel X (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai), maka digunakan rumus koefisien dengan rumus sebagai berikut :

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

(Riduwan, 2013: 228)

Keterangan :

KP : besarnya koefisien penentu (determinan)

$r^2$ : koefisien korelasi

Sedangkan untuk menjawab hipotesis terdapat pengaruh yang signifikan antara

Lingkungan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) yang digunakan dengan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2014b : 184)

Keterangan:

t = Nilai yang dihitung

r = Koefisien korelasi product moment

n = Sampel

Dengan kaidah keputusan sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hubungan tersebut signifikan (Ho ditolak dan Ha diterima).

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hubungan tersebut non signifikan (Ho diterima).

#### IV. HASIL PENELITIAN

##### 4.1 Lingkungan Kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis

Untuk mengetahui rekapitulasi jawaban responden mengenai Lingkungan Kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Ciamis, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Lingkungan Kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis**

NO	PERTANYAAN	SKOR	KATEGORI
1	Ruangan kantor selalu dibersihkan setelah dipergunakan pegawai.	198	Baik
2	Tersedianya perlengkapan kebersihan yang memadai di setiap ruang kerja.	168	Baik
3	Adanya perawatan kebersihan yang dilakukan secara berkala.	166	Baik
4	Tersedianya ruangan yang memadai bagi setiap pegawai.	210	Sangat Baik
5	Adanya ruang gerak yang leluasa bagi pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.	130	Cukup Baik
6	Tersedianya Air Conditioner (AC) di setiap ruang kerja untuk menstabilkan suhu ruangan.	159	Baik
7	Adanya exhaust fan untuk mengeluarkan udara panas dari dalam ruangan.	143	Cukup Baik
8	Tersedianya turbin ventilator sebagai pengatur udara dalam ruangan.	84	Kurang Baik
9	Tersedianya saluran sirkulasi udara di setiap ruangan.	194	Baik
10	Tersedianya ventilasi udara yang disesuaikan dengan kapasitas ruangan.	188	Baik

11	Adanya jendela yang dapat dibuka di setiap ruangan.	197	Baik
12	Adanya jendela kaca yang tembus cahaya matahari.	176	Baik
13	Adanya lampu yang dipasang di setiap ruangan.	236	Sangat Baik
14	Adanya lampu duduk di setiap meja kerja.	58	Kurang Baik
15	Tersedianya ruang istirahat bagi pegawai.	141	Cukup Baik
16	Tersedianya kamar kecil atau toilet bagi pegawai.	217	Sangat Baik
17	Tersedianya ruang P3K bagi pegawai.	54	Kurang Baik
18	Tersedianya washtafel untuk cuci tangan atau cuci muka bagi pegawai.	128	Cukup Baik
19	Adanya handuk atau lap tangan yang dapat digunakan pegawai setelah cuci tangan atau cuci muka.	60	Kurang Baik
20	Tersedianya sabun cuci tangan untuk pegawai.	69	Kurang Baik
21	Adanya water dispenser di setiap ruangan.	200	Sangat Baik
22	Tersedianya air minum kemasan di setiap ruangan.	141	Cukup Baik
23	Adanya saluran air bersih yang disambungkan ke setiap ruangan.	76	Kurang Baik
24	Adanya gantungan pakaian di setiap ruangan.	57	Kurang Baik
25	Adanya tempat khusus untuk mengeringkan pakaian pegawai yang basah karena kehujanan atau terkena cipratan air.	58	Kurang Baik
26	Tersedianya kursi yang nyaman dan memadai bagi setiap pegawai.	208	Sangat Baik
27	Tersedianya sofa di setiap pojok ruangan sebagai tempat tunggu atau rehat.	165	Baik
28	Adanya tempat duduk untuk tamu di setiap ruangan.	162	Baik
29	Lantai yang selalu bersih dan kering di setiap ruangan.	194	Baik
30	Adanya tangga yang diberi pegangan untuk tangan agar pegawai tidak jatuh.	239	Sangat Baik
31	Tersedianya pagar atau penghalang di bagian-bagian yang terbuka seperti lantai atas.	243	Sangat Baik
32	Tersedianya pelindung yang memadai di setiap bagian mesin kantor yang berbahaya bagi pegawai.	90	Kurang Baik
33	Adanya pelatihan bagi pegawai yang mengoperasikan mesin kantor berbahaya.	77	Kurang Baik
34	Adanya tanda peringatan bahaya di setiap ruangan yang menggunakan mesin.	70	Kurang Baik
35	Adanya aturan yang melarang pegawai mengerjakan tugas mengangkat atau memindahkan barang-barang besar yang mengakibatkan kecelakaan.	71	Kurang Baik

36	Adanya alat khusus yang disediakan untuk mengangkat beban berat dalam bekerja.	63	Kurang Baik
37	Adanya petugas khusus yang menangani pekerjaan beban berbahaya.	80	Kurang Baik
38	Tersedianya kotak P3K di setiap ruang kerja.	53	Kurang Baik
39	Adanya petugas kesehatan yang di siapkan oleh kantor.	53	Kurang Baik
40	Adanya alat pemadam kebakaran di setiap ruang kerja.	139	Cukup Baik
41	Tersedianya jalur evakuasi bagi pegawai yang bekerja di lantai atas.	68	Kurang Baik
42	Adanya alarm atau sirine peringatan kebakaran yang di pasang di area gedung kantor.	61	Kurang Baik
43	Adanya pemberitahuan yang cepat dari kantor kepada keluarga pegawai mengenai kecelakaan pegawai di tempat kerja.	102	Kurang Baik
44	Adanya asuransi yang diberikan kepada pegawai yang mengalami kecelakaan di tempat kerja.	148	Cukup Baik
45	Adanya monitoring dan rekam jejak pegawai	211	Sangat Baik
Jumlah		6005	Cukup Baik
<b>Rata-rata</b>		<b>133,44</b>	

Sumber: Hasil Penelitian 2016

Mengacu pada tabel 4.1 di atas, maka diperoleh skor total 6005. Kemudian dicari rata-rata skor dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor rata-rata} &= \frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{6005}{45} = 133,44 \end{aligned}$$

Dengan demikian rata-rata skor untuk variabel X (lingkungan kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis) sebesar 133,44 berada pada kategori cukup baik. Apabila ditunjukkan dalam bentuk persentase, dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Persentase} &= \frac{133,44 \times 100\%}{255} \\ &= 53,32\% \end{aligned}$$

#### **4.2 Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis**

Untuk mengetahui rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**TABEL 4.2**  
**Rekapitulasi Hasil Jawaban Untuk Variabel Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis**

NO	PERTANYAAN	SKOR	KATEGORI
1	Adanya hasil kerja yang sempurna	178	Tinggi
2	Adanya standar pekerjaan	174	Tinggi
3	Jumlah hasil pekerjaan	164	Tinggi
4	Adanya target waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	143	Sedang
5	Pegawai dapat memanfaatkan waktu secara optimal	190	Tinggi
6	Pegawai bekerja secara full time	174	Tinggi
7	Pegawai diberikan kebebasan menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri	194	Tinggi
8	Pegawai mampu bekerja sendiri maupun kelompok	192	Tinggi
9	Pegawai mampu menghasilkan ide-ide kreatif dalam pekerjaan	158	Tinggi
10	Pegawai memiliki kemampuan menafsirkan perintah	184	Tinggi
11	Kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya	187	Tinggi
12	Pegawai memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah pekerjaan	174	Tinggi
13	Menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan di tempat kerja	196	Tinggi
14	Terciptanya hubungan komunikasi yang baik antar sesama pegawai di tempat kerja	167	Tinggi
15	Pegawai dapat berkomunikasi dengan orang-orang di sekitar lingkungan kantor	178	Tinggi
Jumlah		2653	Tinggi
Rata-rata		176,86	

Sumber: Hasil Penelitian 2016

Mengacu pada tabel 4.2 di atas, maka diperoleh skor total 2653. Kemudian dicari rata-rata skor dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor rata-rata} &= \frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{2653}{15} = 176,86 \end{aligned}$$

15

Dengan demikian rata-rata skor untuk variabel Y (kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis) sebesar 176,86 berada pada kategori baik. Apabila ditunjukkan dalam bentuk persentase, dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Persentase} &= \frac{176,86}{255} \times 100\% \\ &= 69,35\% \end{aligned}$$

### 4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis

Setelah penelitian menganalisis variabel lingkungan kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis (X) serta variabel kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis (Y), selanjutnya dapat dianalisis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis dengan menggunakan korelasi product moment dengan perhitungan sebagai berikut :

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

Diketahui:

$$\sum x^2 : 17773,69$$

$$\sum y^2 : 3750,98$$

$$\sum xy : 5709,255$$

$$r_{xy} = \frac{5709,255}{\sqrt{(17773,69)(3750,98)}}$$

$$= \frac{5709,255}{8165,85}$$

$$= 0,699$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.699. Selanjutnya, untuk memberikan interpretasi seberapa kuat Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis, maka akan digunakan tabel Pedoman Pemberian Interpretasi Tingkat Hubungan menurut Sugiyono (2014b: 184) dalam Metode Penelitian.

Berdasarkan pedoman tersebut, maka koefisien korelasi sebesar 0.699 termasuk pada tingkat hubungan yang kuat. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis dapat diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut :

$$KP = (r^2) \times 100 \%$$

$$= (0.699^2) \times 100 \%$$

$$= 0,4886 \times 100 \%$$

$$= 48,86\%$$

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi sebesar 48,86%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis. Sedangkan 51,14% adalah faktor lingkungan kerja yang tidak memadai seperti tidak tersedianya tempat penyimpanan pakaian, tidak adanya alat pelindung untuk mesin kantor yang berbahaya, tidak adanya aturan mengenai larangan pegawai mengerjakan tugas mengangkat, membawa, atau memindahkan beban berat, serta tidak tersedianya kotak atau lemari obat di dalam ruang kerja, tidak adanya ruang kesehatan bagi pegawai, dan tidak

adanya jalur evakuasi kebakaran dari lantai atas dan sirine peringatan kebakaran di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis.

Untuk menguji hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan perhitungan sebagai berikut :

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

$$t_{hitung} = \frac{0.699\sqrt{51-2}}{\sqrt{1-0.699^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0.699\sqrt{49}}{\sqrt{1-0,4886}}$$

$$t_{hitung} = \underline{4,893}$$

$$0,715$$

$$t_{hitung} = 6,843$$

Untuk mencari  $t_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95% dengan  $\alpha = 0,05$  dan untuk  $n = 51$  maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,000. Karena  $t_{hitung}$  sebesar 6,843 > dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan yaitu **“Terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis”** terbukti kebenarannya.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian baik melalui pengumpulan, pengolahan dan analisis data penelitian untuk mengetahui “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis” maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

1. Mengenai lingkungan kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis, berdasarkan dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan, diperoleh gambaran bahwa lingkungan kerja sudah tersedia dengan cukup baik. Hal ini dibuktikan dari hasil penyebaran angket yang berisi pertanyaan mengenai persyaratan lingkungan fisik kerja yang dijadikan dasar lingkungan kerja menurut The Liang Gie (2009: 211), kepada 51

responden didapat total skor kenyataan yaitu sebesar 6005 dengan skor rata – rata 133,44 dan apabila ditunjukkan dalam bentuk persentasi sebesar 53,32% yang berarti masuk ke dalam kategori penilaian cukup baik.

Selanjutnya dengan melihat keseluruhan jawaban dari hasil wawancara terhadap responden mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis, maka dapat dijelaskan bahwa persyaratan lingkungan fisik kerja yang diterapkan telah dapat dipenuhi dengan cukup baik dan sejauh ini dirasakan mampu mendukung terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Kemudian berdasarkan hasil observasi mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis diperoleh penjelasan secara keseluruhan bahwa persyaratan lingkungan fisik kerja yang dijadikan sebagai dasar lingkungan kerja yang baik telah dapat cukup dipenuhi meskipun masih terdapat adanya beberapa persyaratan lingkungan fisik kerja yang belum sepenuhnya disediakan secara optimal.

2. Mengenai kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis, diperoleh gambaran bahwa kinerja pegawai sudah masuk dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dari hasil penyebaran angket yang berisi pertanyaan mengenai lima Aspek-aspek Kinerja menurut T.R. Mitchell (Sedarmayanti, 2009: 51), kepada 51 responden diperoleh total skor kenyataan 2653 dengan skor rata-rata 176,86 dan apabila ditunjukkan dalam bentuk persentasi sebesar 69,35% yang berarti masuk ke dalam kategori penilaian baik.

Selanjutnya dengan melihat keseluruhan jawaban dari hasil wawancara terhadap responden mengenai kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis yang dilaksanakan oleh pegawai telah dapat dirasakan dengan baik dan sejauh ini telah dirasakan meningkat.

Adapun berdasarkan hasil observasi mengenai kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis diperoleh penjelasan secara keseluruhan, bahwa aspek-aspek kinerja telah dapat cukup dilaksanakan meskipun masih terdapat adanya beberapa aspek-aspek yang belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis sebesar 48,86% artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis sebesar 48,86% sedangkan sisanya 51,14% adalah faktor lingkungan kerja yang tidak memadai seperti tidak tersedianya tempat penyimpanan pakaian, tidak adanya alat pelindung untuk mesin kantor yang berbahaya, tidak adanya aturan mengenai larangan pegawai mengerjakan tugas mengangkat, membawa, atau memindahkan beban berat, serta tidak tersedianya kotak atau lemari obat di dalam ruang kerja, tidak adanya ruang kesehatan bagi pegawai, dan tidak adanya jalur evakuasi kebakaran dari lantai atas dan sirine peringatan kebakaran di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis. Kemudian harga  $t_{hitung}$  sebesar 6,843. Sedangkan  $t_{table}$  diperoleh sebesar 2,000 dengan demikian dapat diketahui bahwa perolehan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{table}$  maka hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis” diterima.

## 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan diatas, selanjutnya penulis mengajukan saran sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan lingkungan kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis belum tersedia dengan maksimal diantaranya masih ada persyaratan lingkungan fisik kerja yang masih belum disediakan sebagaimana mestinya. Berdasarkan hasil tanggapan responden melalui jawaban angket ada beberapa indikator dengan skor rendah. Berdasarkan kenyataan tersebut,

selanjutnya penulis menyampaikan saran sebagai berikut:

- a. Untuk menyediakan fasilitas yang menunjang pekerjaan pegawai. Seperti memfungsikan kembali ruang P3K bagi pegawai, menyediakan Air Conditioner (AC) di setiap ruangan, mengganti dan menambah alat pemadam kebakaran serta memasang alarm atau sirine tanda peringatan kebakaran. Dengan tersedianya fasilitas tersebut dengan baik, maka akan membuat pegawai merasa nyaman dan tenang saat bekerja.
  - b. Untuk membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja juga sebaiknya fungsi ruangan harus disesuaikan dengan kapasitas pegawai yang menempatnya. Seperti ruangan yang memang cukup luas seharusnya digunakan oleh beberapa pegawai, sehingga pegawai tidak berdesakan dalam satu ruangan yang sempit.
2. Berkaitan dengan kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis belum terlaksana dengan baik diantaranya masih ada aspek-aspek kinerja yang masih belum disediakan sebagaimana mestinya. Berdasarkan hasil tanggapan responden melalui jawaban angket ada beberapa indikator dengan skor rendah. Berdasarkan kenyataan tersebut, selanjutnya penulis menyampaikan saran sebagai berikut:
- a. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya pegawai lebih meningkatkan hasil pekerjaan yang pegawai kerjakan serta dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dan pegawai juga harus lebih kemampuan dalam bekerja serta lebih bisa memunculkan ide-ide atau gagasan baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Seperti dengan mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan kerja atau diklat-diklat tertentu secara berkala dan bergantian.
  - b. Pimpinan juga harus memberikan motivasi dan arahan dalam bekerja serta melakukan pengawasan terhadap pekerjaan pegawainya. seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang hasil kerjanya bagus.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis, ditemukan bahwa terdapat pengaruh

variabel Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis (Y). Dengan demikian, jika Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis ingin meningkatkan kinerja pegawai maka Lingkungan Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis hendaknya dapat menyediakan fasilitas kantor yang belum tersedia secara maksimal dan memadai.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-buku

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi VI Cetakan Ketiga belas. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gie, The Liang. 2009. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Priansa, Donni Juni. 2013. *Manajemen Perkantoran (Efektif, Efisien, dan Profesional)*. Bandung: Alfabeta.
- Rianti, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riduwan. 2013. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2009a. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- , 2011b. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasi)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

### Identitas Penulis

**Dini Daniyaturrizkiyah**, lahir di Ciamis pada tanggal 26 September 1993, adalah mahasiswa Prodi IAN FISIP Uniga