

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
KABUPATEN BATANGHARI**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
(S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari**

Oleh :

Nama : Mella sary

Nim : 1800861201125

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI
TAHUN 2022**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing skripsi dan Ketua Jurusan Ekonomi menyatakan bahwa Skripsi sebagai berikut:

NAMA : MELLA SARY
NIM : 1800861201125
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JUDUL : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari

Telah memenuhi persyaratan dan layak diuji pada Ujian Skripsi dengan Komprehensif sesuai prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, Februari 2022

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing II

(Dr. Said Almaududi, SE, MM)

(Ubaidillah, S.E, M.M)

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

(Anisah SE, MM)

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mella Sary
NIM : 1800861201125
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Said Almaududi, SE, MM
2. Ubaidillah, S.E, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana
Daerah Kabupaten Batanghari

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah hasil karya orisinil bukan hasil plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Manajemen Universitas Batanghari Jambi. Demikian Pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Februari 2022
Yang Membuat Pernyataan

Mella Sary

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan Tim Penguji Ujian Komprehensif dan Ujian Skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, pada:

Hari : Jum'at
Tanggal : 18 Februari 2022
Jam : 10.00-12.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
Jambi

PANITIA PENGUJI

JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua :	Sakinah AS, S.E., M.M	_____
Sekretaris :	Ubaidillah, S.E, M.M	_____
Penguji Utama :	Azizah, SE,MM	_____
Anggota :	Dr. Said Almaududi, SE., MM	_____

Disahkan Oleh:

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari**

**Ketua Program
Studi Manajemen**

Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA

Anisah, SE, MM

SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN

Dengan segala puja dan puji syukur kepada tuhan yang maha esa dan atas dukungan dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktu nya. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya haturkan rasa syukur dan terimakasih saya kepada :

- Allah SWT, karena hanya atas izin dan karunia nya lah maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya. Puji syukur yang tak terhingga pada tuhan penguasa alam yang meridhoi dan mengabulkan segala do'a. Alhamdulillah allah memberiku rakit untuk aku berlabuh di samudera kehidupan, meskipun terkadang terhempas ombak dan diterjang badai. Allah menuntunku, menguatkanku untukku raih tanah tepi.*
- Ayahanda tercinta Bahrin AR dan ibunda tercinta Nur Hasanah. Ketika dunia menutup pintunya pada saya, ayah dan ibu membuka lengannya untuk saya. Ketika orang-orang menutup telinga mereka untuk saya, mereka berdua membuka hatinya untukku. Ibu dan ayah telah melalui banyak perjuangan dan rasa sakit yang engkau berikan untukku agar dapat menggapai cita-cita dan semangat serta do'a yang engkau lantunkan untukku sehingga kudapat raih kesuksesan ini. Asalku kelak dapat membahagiakan kalian sampai akhir hayat. Semoga, do'akan aku ayah, do'akan aku ibu. Sekali lagi terimakasih kupersembahkan kepada ayah dan ibu walau aku tau ini tak sebanding dengan jasa dan perjuangan kalian, tak setimpal dengan kesusahan dan pengorbanan kalian namun aku berharap dengan ini mampu menyelipkan senyum kebahagiaan pengobat rasa lelah dan menjadi penyejuk hati.*
- Untuk abangku tersayang Robbi Akbar dan adikku tersayang Nadya Wardana terimakasih banyak atas dukungan dan do'a kalian sehingga aku bisa sampai seperti sekarang ini. Semoga kita semua bisa sama-sama menjadi orang yang sukses dan membanggakan kedua orang tua kita.*
- Untuk Sahabat-sahabatku tersayang terimakasih aku ucapkan sebesar-besarnya atas semuanya yang telah kalian lakukan, dari awal proposal ke seminar sampai skripsi. Saling support, saling mengasihi satu sama lain. Teruslah beranjak untuk maju karena sebuah perpisahan bukan akhir dari segalanya, tetap jadi diri sendiri dan semoga bisa membanggakan orang-orang terdekat kalian.*

ABSTRACT

Mella sary / 1800861201125 / 2022 /The Influence Of The Physical Workn Environment On Employee Performance Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari / Dr. Said Almaududi, SE,MM as 1st Advisor and Ubaidillah, SE,M.M as 2nd Advisor.

In carrying out the organization activities, the physical work environment is allphysical circumstances that exist around the workplace environment that can affect employees either directly or indirectly.

The method of data collection in this study uses interview research, literature and field research by collecting data from a list of statements. And information derived from internet books for articles.

Batanghari district distater management agency was formed and established on August 25, 2011 based on the Batanghari district regulation number 13 of 2011.

Based on the resuts of the study obtained linear regression value that is $Y = 0.765 + 0.643 X$, with a value of R and a R^2 value of 0.438 in the test t work environment affects employee performance in the office of the regional disaster management agency with a value of 7.609 and a significant value of 0.000.

The advice in this study is at the office of the Regional Disaster Management Agency to pay more attention to the physical work environment related to sound or noise indicators as employees of our regional disaster management agency office we should also pay attention to the performance reated to initiatives.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi dengan baik, yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari**”

Skripsi ini untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi di Universitas Batanghari Jambi. Peneliti menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini diantaranya kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M. Ak. Ak, CA sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Anisah SE, MM selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
3. Bapak Fadil Iskandar SE,MM selaku Pembimbing Akademik selama menjadi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr. Said Almaududi, SE, MM selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu memberikan, bimbingan, arahan dan bantuan yang tulus serta penuh kesabaran dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Ubaidillah, S.E, M.M selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu memberikan, bimbingan, arahan dan bantuan yang tulus serta penuh kesabaran dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Tim penguji yang memberikan masukan dan saran demi perbaikan skripsi ini.

7. Bapak dan Ibu Dosen, khususnya dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan bekal ilmu kepada peneliti selama perkuliahan.
8. Seluruh Staf Universitas Batanghari Khususnya staf ekonomi yang telah membantu peneliti dalam urusan akademik.
9. Ibu Rosalinda, S.Pd. Selaku Kepala Perpustakaan Fakultas Ekonomi yang telah menemani penulis ketika penulis mengerjakan skripsi di perpustakaan.

Dalam penyusunan skripsi ini peneliti merasa jauh dari kata kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka dengan senang hati peneliti menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan bagi kita semua.

Jambi, Februari 2022

Mella Sary

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Rumusan Penelitian.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.6 Batasan Masalah.....	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	15
2.1.3 Kinerja.....	21
2.1.4 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja.....	28
2.1.5 Kerangka Pemikiran.....	28
2.1.6 Hipotesis.....	29
2.2 Metode Penelitian.....	30
2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan	30
2.2.2 Jenis dan Sumber Data	31
2.2.3 Metode Pengumpulan Data	32
2.2.4 Populasi dan Sampel	34
2.2.5 Metode Analisis Data	34
2.2.6 Analisis Regresi Sederhana	36
2.2.7 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	37
2.2.8 Uji Hipotesis.....	38
2.2.9 Definisi Operasional Variabel.....	39

BAB III GAMBARAN UMUM PENELITIAN	
3.1 Sejarah Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah	40
3.2 Visi dan Misi	45
3.3 Struktur Organisasi.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	50
4.2 Analisis dan Pembahasan	70
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75
DAFTAR LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Halaman
1.1	Daftar Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari Tahun 2016-2020	2
1.2	Daftar Sarana dan Prasarana Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari Jambi Tahun 2016-2020.....	4
1.3	Realisasi pencapaian pelaksanaan pekerjaan pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari Jambi Tahun 2016-2020	5
2.1	Penelitian terdahulu	28
2.2	Definisi operasional variabel	37
4.1	Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.2	Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan.....	45
4.3	Karakteristik responden berdasarkan Pekerjaan	45
4.4	Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja	46
4.6	Hasil skor responden Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	47
4.8	Rekapitulasi Jawaban responden terhadap 12 item lingkungan kerja ...	51
4.9	Hasil jawaban indikator lingkungan kerja	52
4.10	Hasil skor responden terhadap indikator kinerja	53
4.12	Hasil jawaban indikator kinerja pegawai.....	58
4.13	Hasil regresi linier sederhana.....	59
4.14	Hasil Analisis Uji Parsial (Uji t).....	60
4.15	Koefisien Korelasi dan Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Halaman
2.1	Bagan Kerangka Pemikiran	39
3.1	Struktur Organisasi	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	78
Lampiran 2	Tabulasi Jawaban Responden	82
Lampiran 3	Hasil MSI.....	86
Lampiran 4	Hasil SPSS	90
Lampiran 5	Tabel t	91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Sumber daya manusia menjadi penentu dalam tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja dan kontribusi secara efektif dalam kegiatan didalam organisasi. Oleh karena itu kemajuan organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan(*human resourcesa planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2011;10).

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektifitas sebuah perusahaan. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu organisasi. Begitu pula halnya pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari. Berikut karyawan yang ada di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari, sebagai berikut:

Tabel 1
Jumlah Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah
Kabupaten Batang Hari Tahun 2016-2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan(Orang)	Perkembangan (%)
1	2016	25	-
2	2017	28	12
3	2018	31	11
4	2019	35	13
5	2020	40	14

Sumber : Laporan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari 2021

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat jumlah pegawai dari tahun 2016-2020 mengalami perkembangan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2017 sebanyak 28 mengalami perkembangan karyawan atau setara 12%. Tahun 2018 sebanyak 31 mengalami perkembangan karyawan atau setara 11%. Tahun 2019 sebanyak 35 mengalami perkembangan karyawan atau setara 13%. Dan tahun 2020 sebanyak 40 mengalami perkembangan pegawai atau setara 14%.

Setiap pegawai membutuhkan ruang untuk melaksanakan pekerjaannya. Faktor penting yang turut menentukan kelancaran tugas adalah lingkungan kerja yang memadai yaitu lingkungan fisik berupa tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan

yang tenang, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup, maupun musik yang merdu. Lingkungan kerja yang nyaman dan baik merupakan hal yang sangat disenangi oleh pegawai pada umumnya, karena ini akan mempengaruhi produktivitas pegawai yang diharapkan di setiap organisasi, bertujuan tidak lain ialah mengarah ke suatu kinerja yang positif terhadap organisasi dimana pegawai bekerja. Dan dalam pencapaian itu perlu proses yang tepat dilakukan untuk pemenuhan kebutuhan pegawai oleh pimpinan organisasi atau perusahaan, agar meningkatnya etos kerja yang berdampak pada kinerja pegawai, baik secara materiil maupun non-materil. Pemenuhan kebutuhan yang sifatnya material bukanlah satu – satu nya faktor penentu yang dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Pemenuhan kebutuhan non-material seperti kenyamanan tempat kerja pegawai adalah faktor yang tak kalah pentingnya untuk diperhatikan.

Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik diharapkan membawa perubahan yang baik dalam produktivitas dan kinerja kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2002 : 22) yang menyatakan bahwa telah umum diakui baik pakar maupun ahli praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan perlu dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja. Lingkungan kerja fisik yang memadai bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai dan akhirnya produktivitas kerja pegawai.

Untuk mendukung lingkungan kerja yang kondusif maka dibutuhkan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, penerangan dan lain-lain .

Tabel 2
Sarana dan Prasarana pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari 2016-2020

NO	Jenis Sarana dan Prasarana Kerja	Tahun dan Jumlah Barang									
		2016		2017		2018		2019		2020	
		B	R	B	R	B	R	B	R	B	R
1	Lemari	5	0	4	1	5	0	5	0	5	0
2	Meja	24	1	26	0	29	2	29	1	30	0
3	Kursi	25	1	27	1	30	0	29	0	30	2
4	Komputer	6	0	8	0	8	1	9	0	10	0
5	Printer	6	0	7	1	7	1	8	0	9	0
6	Ac	7	0	7	0	8	0	8	1	8	0
7	Mesin Pompa	4	0	5	1	6	0	6	1	5	0
8	Mobil Tanki Air	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
9	Kendaraan Roda 4	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0
10	Kendaraan Roda 2	5	0	7	1	6	0	7	0	7	0
11	pu	20	0	23	1	23	2	23	0	22	1

Sumber : Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kab. Batanghari 2021

Keterangan :

B : Baik

R : Rusak

Dari tabel 2 tergambar bahwa secara umum lingkungan kerja fisik pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batang Hari cukup baik tetapi belum ideal, meskipun masih terdapat beberapa item kebutuhan peralatan kerja yang tidak dapat digunakan. Hal ini tentu saja tetap harus diperbaiki agar lebih

optimal dalam mendukung pekerjaan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batang Hari.

Tabel 3
Realisasi Pencapaian Pelaksanaan Pekerjaan Pada Kantor
Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari 2016-2020

No	Program Kerja	2016			2017			2018			2019			2020			Rata-rata
		T%	R%	%	T%	R%	%	T%	R%	%	T%	R%	%	T%	R%	%	
1	Layanan Administrasi Perkantoran	84	72	86	86	75	87	86	78	91	90	80	89	90	79	88	88%
2	Sarana dan Prasarana Pegawai	50	38	76	53	46	87	57	50	88	60	46	77	60	51	85	83%
3	Penanggulangan Bencana Alam	80	73	91	83	78	94	85	79	93	83	79	95	84	82	98	94%
4	Rehabilitas dan Rekonstruksi Pasca Banjir	20	18	90	25	23	92	30	27	90	50	47	94	50	48	96	91%
5	Kecepatan Waktu Pelaporan capaian kinerja dan keuangan	82	70	85	85	74	87	86	76	88	86	74	86	90	85	94	88%
6	Ketepatan Waktu Penyusunan Dokumen Rencana dan Anggaran	80	72	90	82	70	85	84	76	90	84	73	87	86	82	95	89%

Sumber : Capaian Target Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari 2021

Keterangan:

T : Target

R : Realisasi

% : Pencapaian Target

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari Dalam 5 tahun terakhir belum mencapai target yang makismal yaitu 100%. Jangkauan Layanan Administrasi Perkantoran sebesar 88%. Jangkauan sarana prasarana karyawan sebesar 83%.

Jangkauan Penanggulangan Bencana Alam sebesar 94%. Jangkauan Rehabilitas dan Rekontruksi Pasca Bencana sebesar 91%. Jangkauan Kecepatan waktu pelaporan pencapaian kinerja dan keuangan sebesar 88%. Ketepatan waktu penyusunan dokumen rencana dan anggaran sebesar 89%.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batang Hari terdapat jumlah karyawan mengalami peningkatan tetapi tidak disertai fasilitas dari 2016-2020, beberapa keadaan yang kurang kondusif, kondisi ruangan yang sempit, kebersihan yang kurang terjaga, kurangnya pencahayaan diruangan, fasilitas dikantor yang kurang memadai seperti printer yang banyak tidak berfungsi sehingga printer yang ada digunakan secara bersama-sama sehingga kinerja dikantor tersebut masih rendah. Selanjutnya keamanan (*security*) dalam kantor hanya ada satu sehingga karyawan merasa tidak aman dalam meninggalkan dokumen-dokumen ditempat kerja, dengan lingkungan yang demikian hal ini menyebabkan tingkat kinerja juga rendah. Selanjutnya, pada lima tahun terakhir realisasi kinerja karyawan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Batang hari belum mencapai target.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian maka dapat timbul pertanyaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja:

1. Jumlah karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batang Hari mengalami peningkatan dan tidak disertai peningkatan fasilitas Dari tahun 2016-2020.
2. Kondisi ruangan yang sempit, kebersihan yang kurang terjaga dan kurangnya keamanan di lingkungan kerja kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.
3. Pada lima tahun terakhir realisasi kinerja karyawan di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Batang hari belum mencapai Target.

1.3. Rumusan Masalah

Agar Penelitian ini dapat terfokus sehingga mencapai tujuannya, masalah yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batang Hari?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batang Hari?

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka Tujuan yang ingin dicapai peneliti ketika hasil penelitian ini terlaksana sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui dan mendeskripsikan lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.
2. Untuk Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang lebih bagi penulis, perusahaan maupun pihak lain yaitu

a. Manfaat Akademis

1. Untuk memberikan kontribusi pemikiran kepada pihak Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batang hari khususnya mengenai lingkungan kerja dan kinerja
2. Untuk mengembangkan khazanah terutama bidang ilmu pengetahuan sumber daya manusia yang menyangkut lingkungan kerja dan kinerja

b. Manfaat Praktis

1. Dapat menambah wawasan bagi penulis mengenai manajemen sumber daya manusia terutama di bidang lingkungan kerja dan kinerja.
2. Sebagai dasar pertimbangan bagi penulis lain yang ingin melakukan penelitian berkaitan dengan masalah yang sama.

1.6. Batasan Masalah

Berdasarkan beberapa identifikasi masalah diatas. Maka dalam hal ini permasalahan yang dikaji perlu dibatasi. Batasan masalah dari Penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKAN DAN METODE PENELITIAN

2. 1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Definisi Manajemen

Untuk memahami dan mempelajari rangkaian penelitian ini terlebih dahulu akan dikemukakan beberapa definisi-definisi yang erat kaitannya dengan penelitian ini.

Manajemen (Chorafas, 2006; Ferdinand, 2003; Man, 2004; Pirson & Lawrence, 2010; Locke, 1967; Wiley, 1967; Zhang, 2018) adalah ilmu dan seni merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2011:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut G.R. Terry dalam Sudaryo (2018: 1) manajemen merupakan suatu wadah dalam ilmu pengetahuan, sehingga dapat dibuktikan kebenarannya secara umum.

Menurut Stoner dan Freeman dalam Sulistiyani (2018: 12) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota

organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti (2009:4) Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai arti penting dan dominan dalam manajemen.

Menurut Simamora (2008:7) adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2011:10)

Menurut Mangkunegara (2019:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Siagian dalam Sudaryo (2018: 3) Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting/strategis dalam organisasi, sehingga harus diakui dan diterima oleh manajemen.

Menurut Sedarmayanti (2009; 6) Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai organisasi.

Menurut Hamali (2016:4) Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Menurut Wayne Mondy yang dikutip oleh Sudaryo (2018: 4) Manajemen sumber daya manusia adalah Pemanfaat sejumlah individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya semua manajemen membuat segala sesuatu pekerjaan dapat dilakukan melalui upaya-upaya orang lain, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang efektif.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia Hasibuan (2011:21) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (organization chart). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplin, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.2 Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik

2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (2015: 124) Lingkungan Kerja merupakan suatu lingkungan kerja dimana para karyawan tersebut bekerja yang didalamnya terdapat unsur kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Menurut Nitisemito (2015:109) mengatakan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarno (2015:151) mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu diatur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar diperoleh kenaikan produktivitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

Menurut Lewa dan subuwo dalam Rahmawati (2014:2) Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tidak memadai

akan menimbulkan dampak negative dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

Menurut Sudaryo (2018:47) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja baik secara fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

2.1.2.2. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) bahwa :“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Nitisemito (Gienardy,2013:13) mendefinisikan lingkungan kerja fisik“sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain”.

Menurut Komarudin (Gienardy,2013:13) mendefinisikan lingkungan kerja fisik “sebagai keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu”.

Menurut Moekijat (2005:135) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

Menurut Sihar (2005:1) Kondisi fisik lingkungan tempat kerja dimana para pekerja beraktivitas sehari-hari mengandung banyak bahaya, langsung maupun tidak langsung, bagi keselamatan dan kesehatan pekerja.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut (Sudaryo, 2018:48):

1. Suhu

Suhu adalah suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas , adalah penting bahwa pegawai bekerja disuatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang bising dapat meramalkan memberikan pengaruh negative dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

4. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi.

Faktor-faktor lingkungan kerja fisikBerikut ini beberapa faktor yang diuraikan menurut Mangkunegara (2005:105), faktor lingkungan kerja fisik, yaitu :

- 1) Faktor lingkungan tata ruang kerjaTata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.
- 2) Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerjaRuang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan

meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator untuk menilai lingkungan kerja fisik, dapat dijelaskan sebagai berikut (Sudaryo, 2018: 51):

1. Penerangan/cahaya,

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan dikantor.

2. Suhu udara

Suhu udara merupakan seberapa besar temperature didalam suatu ruang kerja pegawai. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik,dengan suhu udara dan kelembapan yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan.

3. Kebersihan

Kebersihan meliputi kebersihan bangunan atau Gedung kerja, kebersihan toilet dan fasilitas lainnya.Untuk menjaga Kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya.

4. Penggunaan warna/pewarnaan

Penggunaan warna merupakan warna tingkatan dengan kejiwaan karena berpengaruh cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan.

5. Suara/kebisingan

Menurut Moekijat (2002:144) dalam melaksanakan pekerjaan di suatu kantor tentu akan timbul suara-suara yang berasal dari alat-alat atau mesin-mesin kantor. Selain dari dalam kantor, suara bising juga ditimbulkan dari lingkungan luar kantor.

6. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan keamanan terhadap keselamatan dari setiap pegawai. Hal yang termasuk dalam keamanan adalah keamanan atas barang barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Definisi Kinerja

Menurut Pabundu Tika (2010 :121) Kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019) Kinerja Adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prawiro suntoro, 1999 (dalam buku Meryy Dandian Panji) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yng yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/penampilan kerja (Sedarmayanti, 2009: 50). Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2008:124), menyatakan pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa: Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya dengan judul evaluasi Kinerja SDM, merumuskan bahwa:

- a) Human performance = ability + motivation
- b) Motivation attitude + situation
- c) Ability=knowledge + skill (Mangkunegara, 2007:13)

Kinerja merupakan suatu konstruk multi dimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individual, yang meliputi pengetahuan, keterampilan (skill). kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan kepada pegawai.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau insfrastuktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual, meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Sedarmayanti (2009:52) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang efektif yaitu sebagai berikut:

1. Selama bekerja
 - a. Keterlambatan
 - b. Kehadiran
 - c. Pelatihan
 - d. Perombakan rencana/jadwal
 - e. Peningkatan tanggungjawab kepengawasan
 - f. Keterampilan atau ketidakefisienan
2. Diluar pekerjaan meliputi
 - a. Kehilangan investasi
 - b. Semangat
 - c. Rekrutmen
 - d. Seleksi dan penempatan
 - e. Perombakan/rencana jadwal
 - f. Kompensasi sebenarnya

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :“Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.”Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

2.1.3.3 Dimensi Kinerja Pegawai

Munandar (2002:110) membuat model penilaian prestasi kerja yang mencakup ketiga aspek didalamnya, antara lain: identification, measurement, dan managements mengenai prestasi kerja di dalam organisasi.

a) *identification*, yaitu mengidentifikasi segala ketentuan yang menjadi area kerja seseorang manajer untuk melakukan uji penilaian prestasi kerja.

b) *Measurement*, pengukuran (*measurements*) merupakan bagian tengah dari system penilaian ,guna membentuk managerial judgment prestasi kerja yang memilah hasil baik – buruknya.

c) *Management* , yaitu penilaian prestasi kerja bagi tenaga kerja dan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kerja serta memotivasi tenaga kerja dimasa berikutnya.

Menurut Wirawan (2009:54) dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan:

- 1) Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Indikator dimensi hasil kerja antara lain kuantitas hasil produksi, kualitas hasil produksi, ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah kecelakaan kerja, jumlah unit produk yang terjual, jumlah keuntungan, kepuasan pelanggan, efisiensi penggunaan sumber, efektivitas melaksanakan tugas.
- 2) Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Indikator dimensi perilaku kerja antara lain ramah kepada pelanggan, perilaku yang diisyaratkan oleh prosedur kerja, perilaku yang diisyaratkan oleh kode etik, perilaku yang diisyaratkan oleh peraturan organisasi, disiplin kerja ketelitian dalam bekerja, profesionalisme, kerja sama, kepemimpinan dalam tim kerja, pemanfaatan waktu.
- 3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator dimensi sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara lain pengetahuan, keterampilan, kejujuran, kebersihan, keberanian, kemampuan beradaptasi, inisiatif, integritas, kecerdasan, kerajinan, komitmen, penampilan, sikap terhadap pekerjaan, kecerdasan emosional, semangat, kreativitas, fleksibilitas, fokus, koresponsifan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Sedarmayanti (2009: 51) menyebutkan ada 5 indikator untuk mengukur kinerja seseorang, yaitu:

1. Kualitas Kerja (Quality of work)

Mutu hasil pekerjaan seperti ketepatan, ketelitian dan kebersihan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Ketepatan Waktu (Promptness)

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan sebelumnya.

3. Inisiatif (Inisiative)

Bersikap proaktif mencari berbagai sumber informasi berkaitan dengan pelayanan masalah penempatan.

4. Kemampuan (Capability)

Memiliki latar belakang pendidikan dan pengamatan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

5. Komunikasi (Comunication)

Kemapuan membina hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan.

Dari beberapa indikator yang telah peneliti sebutkan maka, dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator dari sedarmayanti (2009)

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apayang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.

Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

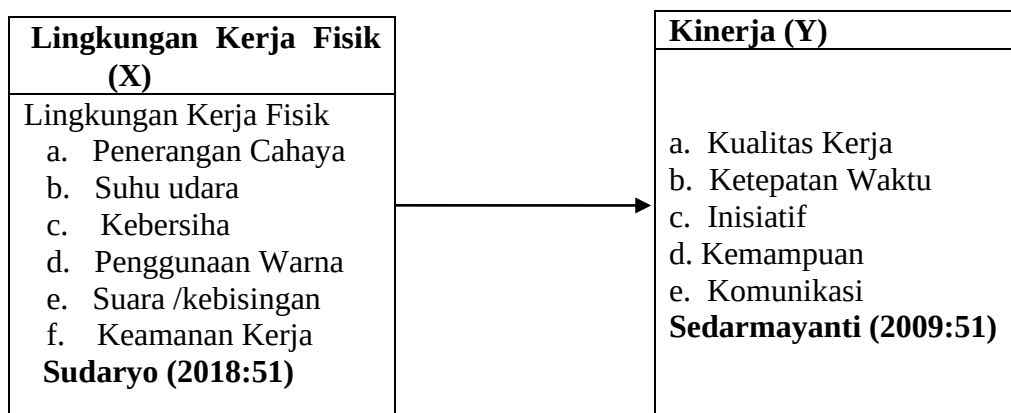
Tanggungjawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.4 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja fisik yang baik sangat diperlukan oleh karyawan untuk dapat bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga hasil dari pekerjaan mereka dapat sesuai dengan yang diharapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2007:68), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan terbentuk suatu kekuatan diri jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

2.1.5 Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya yang mempengaruhi lingkungan kerja pegawai suatu organisasi diantaranya adalah lingkungan kerja fisik (Sudaryo, 2018). Sedangkan yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi (Sedarmayanti, 2009: 51). Adapun kerangka dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut ini:



Gambar 1.1

Bagan Kerangka Pemikiran

2.1.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Berdasarkan penelitian awal maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu:

1. Diduga lingkungan kerja baik dan kinerja lebih tinggi pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

1. Kualitatif

Menurut Sugiyono (2018:9) Metode kualitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil peneitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

2. Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2018:8) Metode kuantitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada fisafat positivisme, digunakan untuk meneiti pada populasi atau samprl tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Data dapat diartikan sebagai keterangan-keterangan tentang suatu hal. Dapat berupa sesuatu yang diketahui atau yang dianggap atau anggapan. Dalam penggunaannya data dapat diklarifikasi menjadi :

2.2.2.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:137) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (tidak melalui perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk persepsi atau jawaban responden (sampel) penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yang disampaikan dan disebarkan kepada responden berupa pernyataan.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:137) data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti dari dokumen-dokumen yang ada pada objek penelitian.

2.2.2.2 Sumber Data

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari :

1. Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batang Hari
2. Kuisisioner dan responden kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari, kuisisioner ini berbentuk) menggunakan skala Likert format lima jawaban) seperti terlihat berikut ini:

Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner

Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Skor
Sangat Baik	Sangat Tinggi	Skor 5
Baik	Tinggi	Skor 4
Cukup Baik	Cukup Rendah	Skor 3
Tidak Baik	Tidak Rendah	Skor 2
Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah	Skor 1

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian *survey* yaitu pengambilan sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian mengenai analisis pengaruh antara lingkungan dan kinerja terhadap Karyawan kantor Badan Penanggulangan Bencana daerah kabupaten Batanghari dengan menggunakan deskriptif kuantitatif. Adapun metode pengambilan data,dilakukan sebagai berikut.

1) *Intevew* (wawancara)

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respomdennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2018:137)

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka. Penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur, karena peneliti telah mengetahui dengan pasti informasi yang akan diperoleh. Oleh karena itu di dalam melakukan wawancara, peneliti telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternative jawabannya telah disiapkan (Sugiyono, 2018:138)

2. Kuesioner (survey)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018:142). Dalam penelitian ini kuesioner berupa kuesioner tertutup tentang lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan pada kantor Badan penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.

3. Observasi

Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses.pengamatan dan ingatan.

4. Penelitian Kepustakaan

Dalam metode pengumppulan data ini penulis mencoba mempelajari dan mengkaji literature yang berkaitan dengan topic yang akan diteliti, termasuk didalamnya adalah buku-buku, majalah,laporan,jurnal-jurnal, dan sebagainya.

2.2.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2018:80). Dalam penelitian ini menjadi populasi adalah seluruh Karyawan Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari Tahun 2021 sebanyak 40 orang Karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2018:81).Dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono(2017:85), yang mengatakan bahwa “ Sampling jenuh/sensus adalah teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus yaitu sebanyak 40 karyawan.

2.2.5 Metode Analisis Data

Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.2.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Umar (2014:23) analisis deskriptif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

Langkah analisis ini adalah dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor variabel) yang diteliti masuk dalam kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi.

Untuk menganalisis permasalahan diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Umar (2013:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

Rentang Skala

Skor terendah : Bobot terendah x jumlah sampel

$$: 1 \times 40 = 40$$

Skor tertinggi : Bobot tertinggi x jumlah sampel

$$: 5 \times 40 = 200$$

Untuk mencari rentang skala digunakan rumus slovin (Sugiyono, 2016:89) sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n (m-1)}{m}$$

Dimana

n : Jumlah sampel

m : Jumlah alternatif jawaban item

$$\text{Rentang skala : } \frac{40 (5-1)}{5}$$

$$\text{Rentang skala : } 32$$

Berdasarkan jumlah rentang skala tersebut diketahui jawaban penilaian disusun dengan interval sebagai berikut:

40 - 71 = Sangat tidak baik/sangat rendah

72 - 103 = Tidak baik/Rendah

104 - 135 = Cukup baik/Cukup Rendah

136 - 167 = Baik/tinggi

168 - 200 = Sangat Baik/ Sangat Tinggi

2.2.5.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2013:8) Analisis Verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Untuk menjawab, digunakan analisis regresi sederhana. Rumus regresi sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis antara lain data sekunder, dianalisis dengan deksriptif sedangkan data primer dianalisis dengan menggunakan SPSS. Sebelum data digunakan pada program SPSS, data yang bersifat ordinal terlebih dahulu dijadikan interval dengan program *Method of seccesive Interval (MSI)*, untuk menghitung:

Regresi Linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara X terhadap Y atau merupakan jawaban dari hipotesis dua, yaitu dengan menggunakan rumus Syekh (2011:94)

Adapun persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Menurut Syekh (2011:94)

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X = Variabel Lingkungan Kerja Fisik

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error

2.2.5.4 Koefisien Korelasi

Menurut Kurniawan (2009:26) Korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 : Sangat tidak erat

0,20 – 0,399 : Tidak erat

0,40 – 0,599 : Cukup erat

0,60 – 0,799 : Erat

0,80 – 1,000 : Sangat Erat

2.2.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2018:99) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi yang dikuadratkan\

2.2.5.5 Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) yaitu dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} . Langkah-langkah pengujian t adalah:

1. Rancangan Hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) antara lingkungan kerja Fisik (X) terhadap Kinerja (Y)

H_1 : ada pengaruh signifikan (nyata) antara lingkungan Kerja Fisik (X) terhadap Kinerja (Y)

2. Tentukan tingkat signifikan dengan $\alpha=0.05$

3 Kriteria Keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya : H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja Fisik (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya : H_0 diterima H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja Fisik (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2.3 Definisi Operasional Variabel

Operasional Variabel berisi tabel-tabel uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dari dimensi-dimensi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan suatu pengukuran serta skala pengukurannya (Umar 2014:168).

Operasional Variabel terdiri dari :

- a. Variabel bebas (independent) : Adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja Fisik merupakan variabel yang mempengaruhi.
- b. Variabel Terikat (Dependent) : Adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini Kinerja Karyawan merupakan variabel yang dipengaruhi.

Tabel 2.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja a (X)	Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-sehari. (Sudaryo, 2018: 51)	1.LingkunganKerja Fisik	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kebersihan 4.Penggunaan warna 5.Suara/kebisingan 6. Keamanan kerja	Ordinal
Kinerja (Y)	Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil	a. Kualitas Kerja	a.Pemyeleaian pekerjaan dengan teliti b.Keakuratan pekerjaan yang diselesaikan	Ordinal
		b. Ketepatan waktu	c. Sesuai waktu yang ditentukan	

	seperti yang diharapkan (Sedarmayanti,2009:51)		d. Bertanggung jawab dengan pekerjaan	
		c. Inisiatif	e. Penyelesaian pekerjaan lebih banyak f. Selalu mencari informasi	
		d. Kemampuan	g. Sesuai prosedur h. Pekerjaan sesuai target	
		e. Komunikasi	i. Mengutamakan Kerja sama j. Melakukan Koordinasi	

BAB III

GAMBARAN UMUM ORGANISASI

3.1 Sejarah Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari

Kabupaten Batang Hari terletak di bagian tengah Provinsi Jambi, secara geografis terletak pada posisi 1°15' lintang selatan sampai dengan 2°2' lintang selatan dan diantara 102°30' bujur timur sampai dengan 104°30' bujur timur. Kabupaten Batang Hari di sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, sebelah Selatan berbatasan dengan Propinsi Sumatera Selatan, Kabupaten Sarolangun dan Kabupaten Muaro Jambi dan sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Tebo serta sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Muaro Jambi.

Sebagian besar wilayah Kabupaten Batang Hari berada pada Daerah Aliran Sungai (DAS) Sungai Batanghari dengan rawa-rawa yang sepanjang tahun tergenang air. Kecamatan yang terletak didaerah hulu Sungai Batanghari cenderung lebih bergelombang dibandingkan daerah hilirnya. Daerah bergelombang terdapat di Kecamatan Maro Sebo Ulu, Kecamatan Batin XXIV, Kecamatan Mersam dan Kecamatan Maro Sebo Ilir. Kecamatan Muara Tembesi, Kecamatan Muara Bulian, Kecamatan Bajubang dan Kecamatan Pelayung memiliki topografi yang cenderung lebih datar/landai.

Kabupaten Batanghari terletak di bagian tengah Provinsi Jambi dengan luas wilayah 5.180,35 Km². Kabupaten ini mempunyai letak yang strategis karena merupakan lalu lintas yang menghubungkan kawasan barat sumatera.

Wilayah Kabupaten Batanghari dilalui oleh dua sungai besar yaitu Batang Tembesi dan Sungai Batanghari. Beberapa sungai lainnya yang relatif besar antara lain adalah Sungai Dangun Bangko, Sungai Kayu Aro, Sungai Rengas, Sungai Lingkar, Sungai Kejasung Besar, Sungai Jebak. Disamping sungai besar tadi terdapat pula beberapa sungai kecil yang merupakan anak-anak sungai yaitu Sungai Singoan, Sungai Bernai, Sungai Mersam, Sungai Bulian, Sungai Kandang, Sungai Aur, Sungai Bacang dan lain – lain.

Secara geologi, wilayah pantai barat Sumatera berada pada batas pertemuan antara dua lempeng aktif yaitu Lempeng Eurasia dan Lempeng Indo-Australia yang sama-sama bergerak dan berintegrasi secara konvergen. Hal ini diperkirakan merupakan penyebab terjadinya perlipatan dan patahan pada kulit bumi, pengangkatan daerah dataran menjadi pegunungan (seperti pembentukan punggung bukit barisan yang memanjang di Sumatera) dan pembentukan Gunung Api seperti Gunung Sinabung, Sibayak, Pusuk Buhit, Sibual-buali, Sorik Merapi yang merupakan bagian dari proses internal dalam bumi, sedangkan proses eksternal berupa hujan, angin, serta fenomena iklim lainnya cenderung melakukan 'perusakan' morfologi melalui proses pelapukan batuan, erosi dan abrasi, dan sebagainya.

Dampak dari interaksi lempeng tersebut mengkondisikan sumber-sumber gempa pada tiga kawasan, yaitu pada jalur subduksi *Megathrust*, Jalur sesar aktif

Sumatera (segmen renun, toru dan angkola) dan pada jalur busur belakang Sumatera di pantai timur. Hal tersebut diperkirakan menjadi pemicu utama terjadinya gempa bumi, tsunami, letusan gunung api dan gerakan tanah longsor.

Secara topografi, Provinsi Sumatera Utara mempunyai bentang alam yang bervariasi, dengan topografi landai sampai dengan perbukitan bergelombang sedang-kuat. Keadaan seperti ini mengkondisikan keadaan daerah rawan dan berpotensi terhadap terjadinya resiko tanah longsor pada topografi curam, resiko banjir pada topografi landai, baik yang berasal dari hulu sungai maupun banjir yang berasal dari pantai akibat pasang tinggi.

Untuk mengantisipasi dan mengurangi resiko bencana maka pemerintah Kabupaten Batang Hari sesuai amanat UU nomor 24 tahun 2007 mengeluarkan Perda nomor 13 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batang Hari.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Batang Hari terbentuk dan berdirinya pada tanggal 25 agustus 2011, berdasarkan peraturan daerah kabupaten batang hari no: 13 tahun 2011 serta landasan hukum yang lebih tinggi yaitu: undang-undang nomor: 24 tahun 2007, peraturan presiden nomor: 8 tahun 2008 tentang Badan Nasional Penanggulangan Bencana dan peraturan menteri dalam negeri nomor: 46 tahun 2008 tentang pedoman organisasi dan tata kerja badan penanggulangan bencana daerah.

Dengan terbentuknya dan berdirinya badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) di kabupaten batanghari, warga masyarakat batang hari merasa sangat

terbantu. Hal ini dapat terlihat pada saat terjadinya bencana tahun 2013 dan tahun 2017 di kabupaten batanghari, dimana warga masyarakat menerima bantuan logistik yang di salurkan sampai ketinggian desa dan didirikan tenda-tenda pengungsian di daerah evakuasi oleh badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) yang dilaksanakan secara terkoordinir dan satu komando. Selain dari itu BPBD Batang Hari juga telah melakukan penanganan di setiap kejadian yang terjadi di seluruh kabupaten batang hari, adapun kejadian yang dimaksud adalah: pencarian dan evakuasi orang tenggelam disungai, kebakaran hutan, kebakaran rumah, tanah longsor dan angin puting beliung.

3.2 Visi, Misi, Tujuan dan Strategi

3.2.1. Visi

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Batang Hari “ **Waspada dan Tanggap Terhadap Bencana**”

3.2.2. Misi

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Batang Hari yaitu:

1. Pelayanan tanggap kepada masyarakat dalam hal pencegahan dan penanggulangan bencana.
2. Meningkatnya pelayanan Badan Penanggulangan Bencana Daerah.
3. Peningkatan informasi dan komunikasi yang akurat sesuai dengan kondisi lapangan.

4. Peningkatan pemantauan pengendalian dan pengorganisasian terhadap bencana.
6. Terintegrasinya rehabilitas dan rekrontruksi kewasan bencana secara menyeluruh.

3.2.3. Tujuan

1. Terwujudnya peningkatan kualitas sumber daya dan pelayanan aparatur yang handal dan tangguh.
2. Meminimalisir kerugian akibat bencana dengan melakukan pencegahan dan kesiapsiagaan dini.
3. Terwujudnya penanganan darurat dan logistik secara cepat, tepat, efektif dan efisien dalam upaya melindungi masyarakat dari dampak bencana.
4. Terwujudnya pusat pengendalian operasi penanggulangan bencana (PUSDALOPS PB) yang handal dalam upaya membangun sistem informasi, komando dan koordinasi penanggulangan bencana.
5. Terwujudnya inventarisasi data, informasi dan koordinasi dalam upaya untuk rehabilitas dan rekronstruksi korban bencana.
6. Terwujudnya koordinasi, sinkronisasi dan kerjasama yang efektif dalam pelaksanaan program penanggulangan bencana serta peningkatan kinerja aparatur dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

3.2.4. Strategi

1. Penguatan regulasi .
2. Penguatan kelembagaan.

3. Pemaduan RPB kedalam rencana pembangunan.

4. Pemberdayaan perguruan tinggi dan sekolah.

3.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi bagi suatu instansi merupakan unsur penting untuk memudahkan pembagian wewenang dan tanggungjawab setiap anggota organisasi, juga untuk menjelaskan masing–masing tugas dan tanggung jawab dari tiap–tiap anggota organisasi.

1. Susunan organisasi BPBD terdiri atas :

- Kepala Badan
- Unsur Pengarah
- Unsur Pelaksana

2. Kepala BPBD sebagaimana secara *ex-officio* dijabat oleh Sekretaris Daerah.

3. Unsur Pengarah BPBD, terdiri dari :

- Instansi terkait
- Tenaga Profesional/ahli.

4. Unsur Pengarah diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

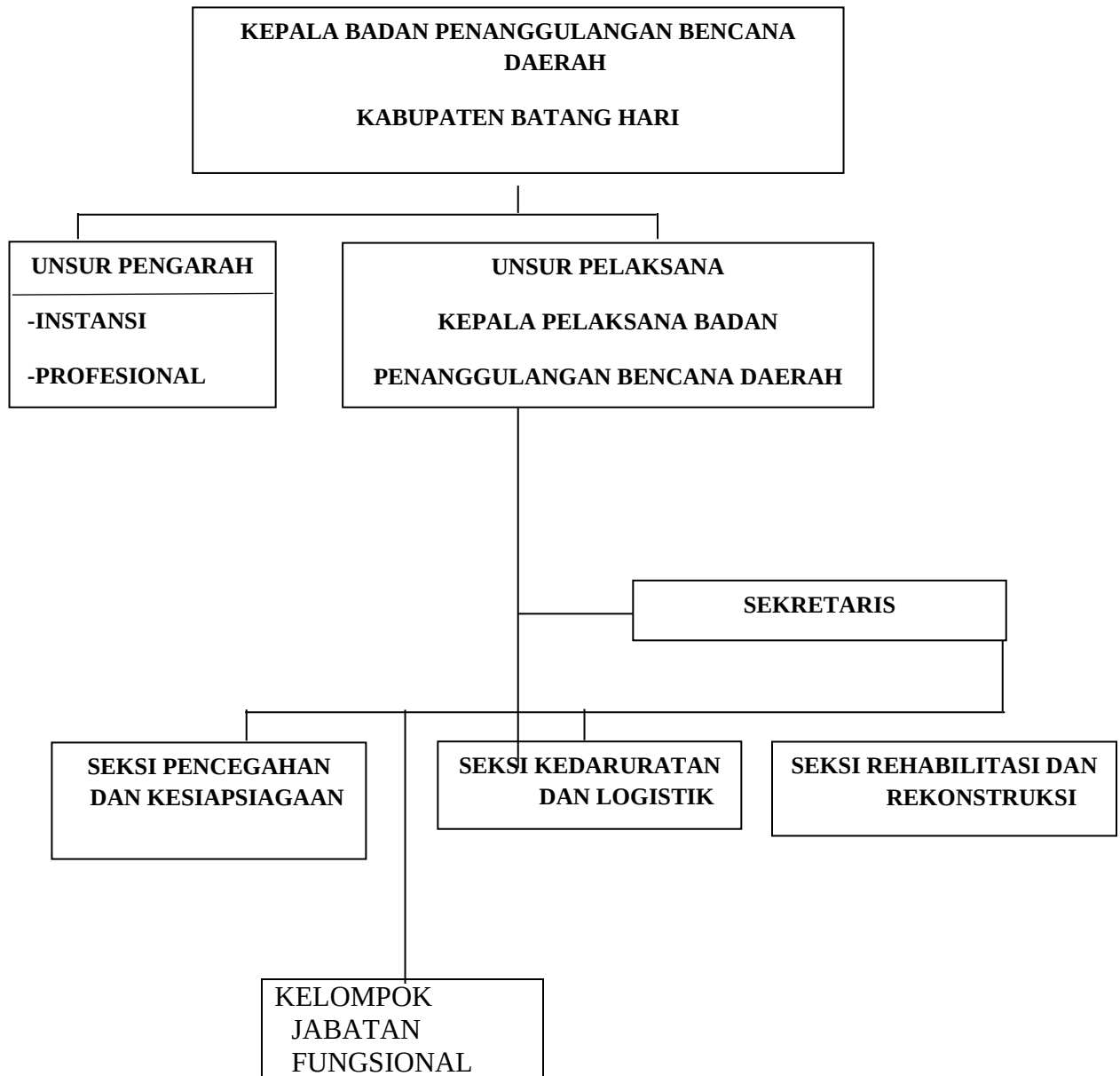
5. Unsur Pelaksana BPBD terdiri dari :

- Kepala Pelaksana
- Sekretaris
- Seksi Pencegahan dan Kesiapsiagaan
- Seksi Kedaruratan dan Logistik
- Seksi Rehabilitasi dan Rekonstruksi

- Kelompok Jabatan Fungsional

6. Unsur Pelaksana BPBD dipimpin oleh seorang Kepala Pelaksana yang membantu Kepala BPBD dalam penyelenggaraan tugas BPBD sehari-hari, dan mempunyai tugas melaksanakan penanggulangan bencana secara terintegrasi meliputi pra-bencana, tanggap darurat dan pasca bencana, yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala BPBD.
7. Unsur Pelaksana BPBD mempunyai fungsi :
 - 1) Pengkoordinasian dengan satuan kerja perangkat daerah lainnya di daerah, instansi vertikal yang ada di daerah, lembaga usaha dan/atau pihak lain yang diperlukan pada tahap pra-bencana dan pasca bencana.
 - 2) Pengkomandoan melalui pengerahan sumber daya manusia, peralatan, logistik dari satuan kerja perangkat daerah lainnya, instansi vertikal yang ada di daerah, serta langkah-langkah lain yang diperlukan dalam rangka penanganan darurat bencana.
 - 3) Pelaksanaan secara terkoordinasi dan terintegrasi dengan satuan kerja perangkat daerah lainnya di daerah, instansi vertikal yang ada di daerah dengan memperhatikan kebijakan penyelenggaraan penanggulangan bencana dan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
8. Sekretariat dipimpin oleh seorang Kepala Sekretariat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Pelaksana.
9. Masing-masing Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Pelaksana.

SUSUNAN ORGANISASI
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN
BATANG HARI



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini diperlukan untuk mengetahui karakteristik responden menurut jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 40 responden.

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik data responden pada penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Berikut ini pembahasannya:

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	34	85 %
Perempuan	6	15 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa dari 40 responden mayoritas responden yaitu laki-laki sebanyak 34 orang persentase 85%, untuk responden perempuan sebanyak 6 orang persentase 15%.

b. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30	15	37,5 %
30-40	19	47,5 %
>40	6	15 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa dari 40 responden mayoritas responden yaitu berusia 30-40 tahun sebanyak 19 orang persentase 47,5%, responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 15 orang persentase 37%, responden yang berusia >40 tahun sebanyak 6 orang persentase 15%.

c. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase(%)
SMA	29	72,5 %
D3	0	0 %
S1	11	27,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa dari 40 responden mayoritas responden yaitu berpendidikan SMA sebanyak 29 orang persentase 72,5%, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 11 orang persentase 27,5%.

d. Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahunan)	Jumlah	Persentase
3 - 5	10	25 %
5 - 7	20	50 %
>7	10	25 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang bekerja selama 3 - 5 tahun sebanyak 10 orang persentase 25 %. Responden yang bekerja selama 5 –7 sebanyak 20 Orang persentase 50% dan responden yang bekerja > 7 sebanyak 10 orang persentase 25%.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

4.1.2.1 Lingkungan Kerja Fisik (X)

Analisis lingkungan kerja fisik pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batang Hari dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

a. Penerangan

Tabel 4.5
Hasil Skor Responden Indikator Penerangan

Item	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Ket
		ST	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa dalam ruangan ini terdapat pencahayaan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan			4	20	16	172	Sangat baik
2	Tempat kerja saya bekerja memiliki penerangan yang baik			7	22	12	169	Sangat Baik
Total							341	
Rata-rata							170,5	Sangat Baik

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 172 artinya “ Saya merasa dalam ruangan ini terdapat pencahayaan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan”dinilai sangat baik oleh karyawan . Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban pernyataan 2 sebesar 169 artinya pernyataan “ Tempat kerja saya bekerja memiliki penerangan yang baik ”dinilai sangat baik oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 170,5 artinya indikator penerangan dinilai baik oleh karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.

b. Suhu Udara

Tabel 4.6
Hasil Skor Responden Indikator Suhu Udara

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1	Suhu udara di ruang kerja berjalan dengan baik			5	25	15	190	Sangat Baik
2	Ventilasi di ruang kerja yang modern, membantu mempermudah setiap pekerjaan yang saya lakukan			2	22	16	174	Sangat Baik
Total Rata-rata							364	
							182	Sangat Baik

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 190 artinya pernyataan “ Suhu udara di ruang kerja berjalan dengan sangat baik” dinilai baik oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban pernyataan 2 sebesar 174 artinya pernyataan “ Ventilasi di ruang kerja yang modern, membantu mempermudah setiap pekerjaan yang saya lakukan “ dinilai Sangat baik oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 182 artinya indikator suhu udara dinilai sangat baik oleh karyawan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.

c. Kebersihan

Tabel 4.7
Hasil skor Responden Indikator Kebersihan

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1	Tempat saya bekerja bersih dan tertata dengan baik			5	22	13	168	Sangat Baik
2	Tempat kerja yang bersih membuat saya nyaman di dalam melaksanakan			9	22	9	160	Baik
Total Rata-rata							328	
							164	Baik

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan Tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 168 artinya pernyataan “Tempat Saya bekerja bersih dan tertata dengan “dinilai sangat baik oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban pernyataan 2

sebesar 160 artinya pernyataan” Tempat kerja yang bersih membuat saya nyaman di dalam melaksanakan pekerjaan” dinilai baik oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 164 artinya indikator kebersihan dinilai baik oleh karyawan kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.

d. Penggunaan Warna

Tabel 4.8
Hasil skor Responden Indikator penggunaan warna

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1	Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mencolok			7	18	15	168	Sangat Baik
2	Tempat saya bekerja memiliki pewarnaan yang cerah			8	20	12	164	Baik
Total							332	
Rata-rata							166	Baik

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 168 artinya pernyataan “ Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mencolok” dinilai sangat baik oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban pernyataan 2 sebesar 164 artinya pernyataan “Tempat saya bekerja memiliki pewarnaan yang cerah” dinilai baik oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 166 artinya indikator penggunaan warna dinilai baik oleh karyawan dikantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.

c. Suara/Kebisingan

Tabel 4.9
Hasil Skor Responden Indikator Suara/Kebisingan

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1	Tempat kerja saya tidak terdapat suara yang mengganggu telinga			5	25	10	165	Baik
2	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan			10	22	8	158	Baik
Total							323	
Rata-rata							161,5	Baik

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan sebesar 165 artinya pernyataan “ Tempat kerja saya tidak terdapat suara yang mengganggu telinga” dinilai baik oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban pernyataan 2 sebesar 158 artinya “ Tempat kerja saya jauh dari kebisingan” dinilai baik oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 161,5 artinya indikator suara/kebisingan dinilai baik oleh karyawan di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.

f. Keamanan Kerja

Tabel 4.10
Hasil Skor Responden Indikator Keamanan Kerja

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1	Keamanan ditempat kerja sudah bekerja dengan baik			2	24	14	172	Sangat Baik
2	Saya Merasa aman salam bekerja tanpa ada rasa khawatir kehilangan barang			12	17	11	159	Baik
Total							331	
Rata-rata							165,5	Baik

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 172 artinya pernyataan “ Keamanan ditempat kerja sudah bekerja dengan baik”dinilai sangat baik oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban pernyataan 2 sebesar 159 artinya pernyataan “ Saya merasa aman dalam nbekerja tanpa ada rasa khawatir kehilangan barang” dinilai baik oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 165,5 artinya indikator keamanan kerja dinilai baik oleh karyawan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.

Hasil Rekapitan jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian lingkungan kerja di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari

Tabel 4.11
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 12 item
Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Saya merasa dalam ruangan ini terdapat pencahayaan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan	172	Sangat Baik
2	Tempat kerja saya bekerja memiliki penerangan yang baik	169	Sangat Baik
3	Suhu udara di ruang kerja berjalan dengan baik	190	Sangat Baik
4	Ventilasi di ruang kerja yang modern, membantu mempermudah setiap pekerjaan yang saya lakukan	174	Sangat Baik
5	Tempat saya bekerja bersih dan tertata dengan baik	168	Sangat Baik
6	Tempat kerja yang bersih membuat saya nyaman di dalam melaksanakan pekerjaan	160	Baik
7	Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mencolok	168	Sangat Baik
8	Tempat saya bekerja memiliki pewarnaan yang cerah	164	Baik
9	Tempat kerja saya tidak terdapat suara yang mengganggu telinga	165	Baik
10	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	158	Baik
11	Keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik	172	Sangat Baik
12	Saya merasa aman dalam bekerja tanpa ada rasa khawatir kehilangan barang	159	Baik
	Total	2.019	
	Rata-rata	168,2	Sangat Baik

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor rata-rata jawaban sebesar 168,2 artinya lingkungan kerja fisik dinilai Sangat baik oleh karyawan. Jawaban karyawan tertinggi yaitu berkaitan dengan pernyataan “ Suhu udara diruang kerja berjalan dengan baik” dengan skor sebesar 190. Jawaban karyawan terendah yaitu berkaitan dengan pernyataan “ Tempat kerja saya jauh dari kebisingan” dengan skor 158.

Rekap rata-rata untuk masing-masing indikator lingkungan kerja fisik pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Jawaban Indikator Lingkungan Kerja Fisik

No	Indikator	Pernyataan	Skor	Ket
1	Penerangan	Saya merasa dalam ruangan ini terdapat pencahayaan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan	170,5	Sangat Baik
		Tempat kerja saya bekerja memiliki penerangan yang baik		
2	Suhu Udara	Suhu udara di ruang kerja berjalan dengan baik	182	Sangat Baik
		Ventilasi di ruang kerja yang modern, membantu mempermudah setiap pekerjaan yang saya lakukan		
3	Kebersihan	Tempat saya bekerja bersih dan tertata dengan baik	164	Baik
		Tempat kerja yang bersih membuat saya nyaman di dalam melaksanakan pekerjaan		
4	Penggunaan Warna	Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mencolok	166	Baik
		Tempat saya bekerja memiliki pewarnaan yang cerah		
5	Suara/kebisingan	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	161,5	Baik
		Tempat kerja saya tidak terdapat suara yang mengganggu telinga		
6	Keamanan Kerja	Keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik	165,5	Baik
		Saya merasa aman dalam bekerja tanpa ada rasa khawatir kehilangan barang		

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa karyawan menempatkan indikator Suhu udara dinilai sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor terbesar 182. Sedangkan indikator Suara/kebisingan dinilai sebagai yang terendah dengan skor 161,5.

4.1.2.2 Kinerja (Y)

Analisi kinerja pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

a. Kualitas

Tabel 4.13
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kualitas

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	CR	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Saya dapat melaksanakan pekerjaan yang baik			3	20	17	177	Sangat Tinggi
2	Saya Memperhatikan keakuratan dalam penyelesaian pekerjaan			8	12	19	167	Tinggi
	Total						344	
	Rata-rata						172	Sangat Tinggi

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 177 artinya pernyataan "Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik" dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban pernyataan 2 sebesar 167 artinya pernyataan " Saya memperhatikan keakuratan dalam penyelesaian pekerjaan" dinilai tinggi oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 172 artinya indikator kinerja yang terkait dengan kualitas dinilai sangat tinggi oleh karyawan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.

b. Ketepatan Waktu

Tabel 4.14
Hasil Skor Responden Indikator Ketepatan Waktu

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	CR	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan hasil yang memuaskan			6	24	10	164	Tinggi
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan berat rintangan pekerjaan yang ditangani			11	19	10	159	Tinggi
	Total						323	
	Rata-rata						161,5	Tinggi

Sumber: Data (dilolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 164 artinya pernyataan”Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan hasil yang memuaskan” dinilai Tinggi oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban pernyataan 2 sebesar 159 artinya pernyataan “ Saya dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat rintangan pekerjaan yang ditangani” dinilai tinggi oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 161,5 artinya indikator kinerja yang terkait dengan Ketepatan Waktu dinilai sangat tinggi oleh karyawan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.

c. Inisiatif

Tabel 4.15
Hasil Skor Responden Indikator Inisiatif

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	CR	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta bantuan rekan kerja lain, tetapi tetap di awasi agar tidak terjadi kesalahan saat bekerja			13	12	15	168	Sangat Tinggi
2	Saya selalu bersifat proaktif dalam mencari berbagai sumber informasi			7	23	10	163	Tinggi
	Total						331	
	Rata-rata						165,5	Tinggi

Sumber: Data (dilolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 168 artinya pernyataan”Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta bantuan rekan kerja lain,tetapi tetap di awasi agar tidak terjadi kesalahan saat bekerja” dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban pernyataan 2 sebesar 163 artinya pernyataan “ Saya selalu bersifat proaktif dalam mencari berbagai sumber informasi” dinilai tinggi oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 165,5 artinya indikator kinerja yang terkait dengan Ketepatan Waktu dinilai tinggi oleh karyawan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.

d. kemampuan

Tabel 4.15
Hasil Skor Responden Indikator Kemampuan

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	CR	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Saya mengerjakan tugas sesuai prosedur dan berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan			6	19	15	169	Sangat Tinggi
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berat dengan baik			10	19	11	161	Tinggi
	Total						330	
	Rata-rata						165	Tinggi

Sumber: Data (dilolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 169 artinya pernyataan”Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan” dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban pernyataan 2 sebesar 161 artinya pernyataan “ Saya selalu bersifat proaktif dalam mencari berbagai sumber informasi” dinilai tinggi oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 165 artinya indikator kinerja yang terkait dengan Kemampuan dinilai tinggi oleh karyawan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.

e. Komunikasi

Tabel 4.17
Hasil Skor Responden Indikator Komunikasi

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	CR	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Saya dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan atasan dengan baik			5	22	13	168	Sangat Tinggi
2	Saya dapat berkomunikasi dengan karyawan dengan baik			6	21	13	167	Tinggi
	Total						335	
	Rata-rata						167,5	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 168 artinya pernyataan”Saya dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan atasan dengan baik” dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban pernyataan 2 sebesar 167 artinya pernyataan “ Saya dapat berkomunikasi dengan Pegawai dengan baik” dinilai tinggi oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 167,5 artinya indikator kinerja yang terkait dengan Kemampuan dinilai tinggi oleh pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.

Hasil rekapitan jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian kinerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari sebagai berikut:

Tabel 4.18
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 10 item Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik	177	Sangat Tinggi
2	Saya memperhatikan keakuratan dalam penyelesaian pekerjaan	167	Tinggi
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan hasil yang memuaskan	164	Sangat Tinggi
4	Saya dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat rintangan pekerjaan yang ditangani	159	Tinggi
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta bantuan rekan kerja lain, tetapi tetap di awasi agar tidak terjadi kesalahan saat bekerja	168	Sangat Tinggi
6	Saya selalu bersifat proaktif dalam mencari berbagai sumber informasi	163	Tinggi
7	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan	169	Sangat Tinggi
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berat dengan baik	161	Sangat Tinggi
9	Saya dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan atasan dengan baik	168	Sangat Tinggi
10	Saya dapat berkomunikasi dengan karyawan dengan baik	167	Tinggi
	Total	1.663	
	Rata-rata	166,3	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor rata-rata jawaban sebesar 166,3 artinya kinerja karyawan dinilai tinggi oleh pegawai Jawaban tertinggi yaitu berkaitan dengan pernyataan “Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik” dengan skor 177. Sementara jawaban pegawai terendah yaitu berkaitan dengan pernyataan “Saya dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat rintangan pekerjaan yang ditangani” dengan skor 159.

Rekap nilai rata-rata skor untuk masing-masing indikator kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Beencana Daerah Kabupaten Batanghari.

Tabel 4.19
Hasil Jawaban Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator	Pernyataan	Skor	Ket
1	Kualitas	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik	172	Sangat Tinggi
		Saya memperhatikan keakuratan dalam penyelesaian pekerjaan		
2	Ketepatan Waktu	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan hasil yang memuaskan	161,5	Tinggi
		Saya dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat rintangan pekerjaan yang ditangani		
3	Inisiatif	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta bantuan rekan kerja lain, tetapi tetap di awasi agar tidak terjadi kesalahan saat bekerja	165,5	Tinggi
		Saya sellau bersifat proaktif dalam mencari berbagai sumber informasi		
4	Kemampuan	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan	165	Tinggi
		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berat dengan baik		
5	Komunikasi	Saya dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan atasan dengan baik	167,5	Tinggi
		Saya dapat berkomunikasi dengan karyawan dengan baik		

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa karyawan menempatkan indikator kinerja yang terkait dengan kualitas yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 172. Sedangkan inidkator kinerja yang terkait dengan Ketepatan waktu dinilai sebagai yang terendah dengan skor sebesar 161,5.

4.1.3 Pengaruh lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.

1. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil yang telah diolah terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(t)	.765	.237		3.266	.002
lingkungan Kerja	.643	.084	.604	7.609	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = a + b.x$$

$$Y = 0,765 + 0,643$$

Uji regresi linear sederhana yaitu regresi yang hanya melibatkan dua variabel yaitu variabel lingkungan kerja fisik dan variabel kinerja karyawan. Persamaan regresi linear tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstantanya positif sebesar 0,765 menunjukkan pengaruh positif variabel lingkungan kerja fisik. Jika variabel lingkungan kerja fisik naik maka variabel kinerja karyawan akan naik atau terpenuhi.

- b. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,643 yang artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan semakin positif dan baik pula kinerja karyawan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.

2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil Perhitungan SPSS untuk melihat koefisien determinasi dilihat dari Model Summary berikut ini:

Tabel 4.22
Koefisien Determinasi
Model Summary

	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.602 ^a	.438	.484	.20256

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Korelasi antara Lingkungan Kerja Fisik (X) terhadap Kinerja pegawai Adalah 0,602 artinya terdapat hubungan yang cukup erat antara Lingkungan kerja fisik (X) dan Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.

Dari Hasil pengujian model summary maka diperoleh nilai determinasi (r^2) sebesar 0,438 angka ini menyatakan bahwa variabel Lingkungan kerja fisik (X) mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari sebesar 43,8% sedangkan 56,2% disebabkan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti yaitu disiplin, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lain-lain.

3. Uji t

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (lingkungan kerja fisik) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.21
Analisis Uji t
Coefficients^a

	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	Beta	Partial	Beta	Partial		
lingkungan kerja fisik)	.765	.237			3.266	.002
lingkungan Kerja	.643	.084	.604		7.609	.000

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7.609 > 2,024$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ini berarti H_a diterima dengan kata lain bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.

4.2 Analisis dan Pembahasan

4.2.1 Analisis Lingkungan Kerja Fisik Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari

Lingkungan kerja fisik pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari .Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata nilai lingkungan kerja fisik sebesar 168,2 jika dilihat pada rentang skala yaitu 168-200 artinya hipotesis mengenai lingkungan kerja fisik dapat diterima dari enam indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja fisik, karyawan menempatkan indikator Suhu

udara sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 182 dan indikator suara/kebisingan yang terendah dengan skor rata-rata sebesar 161,5.

4.2.2 Analisis Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari

Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari dinilai tinggi oleh karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata nilai kinerja karyawan 166,3 jika dilihat pada rentang skala yaitu 163-167 artinya hipotesis mengenai kinerja karyawan dapat diterima. Dari lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, pegawai menempatkan indikator kinerja yang terkait dengan kualitas sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 172 dan indikator kinerja yang terkait dengan Ketepatan Waktu yang terendah dengan skor rata-rata sebesar 161,5.

4.2.3 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari

Hasil perhitungan dengan hasil SPSS 26 diketahui persamaan model regresi yaitu $Y = 0,765 + 0,643X$. Dari persamaan tersebut terlihat bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari. Kenyataan ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,643, artinya setiap terjadi kenaikan pada lingkungan kerja fisik sebesar 1% maka mengakibatkan kinerja karyawan pada

Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari mengalami peningkatan 64,3%

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai α (0,05) yaitu sebesar 0,000. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian mila yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 43,8% dan sisanya sebesar 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu pelatihan motivasi, disiplin, kepemimpinan, kompensasi dan lain-lain.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari dinilai sangat baik dengan rata-rata nilai lingkungan kerja fisik sebesar 168,2, dan kinerja karyawan dinilai tinggi dengan rata-rata nilai kinerja karyawan sebesar 166,3.
2. Berdasarkan uji hipotesis bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi sebesar 43,8% menunjukkan nilai kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, sisanya sebesar 56,2% nilai kinerja karyawan dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari untuk memperhatikan lingkungan kerja fisik yang ada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari terkait dalam suara/kebisingan.
2. Hendaknya sebagai karyawan Kantor Badan penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari untuk terus memperhatikan kinerja yang terkait dengan inisiatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Almaududi, Said dkk (2021). *Pengantar Bisnis*. Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Management.
- Ahyar, Agus (2007), *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi* Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Anwar, PM. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Ghozali Imam(2012), *Aplikasi Analisis Multivarite dengan IBM SPSS 20*, Universitas Diponegoro, Semarang
- Hamali, Arif Yusuf (2016). *Pemahaman Manajemen Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS
- Hasibuan, M S. P. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara Jakarta
- Kasmir Dr (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Raja Grafindo persada, Depok
- Mangkunegara, Prabu Anwar (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Munandar, U. 2002. *Kreativitas dan Keterbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Nitisemito, Alex S.2015, *manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia. Edisi ke empat*, penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Moekijat, 2005. *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Mandar Maju:Bandung.
- Rahmawanti, Nela Pima (2014),*Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan (Study pada kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*, Jurnal Administrasi Bisnis Volume 8 no 2.

- Reksohadiprodjo, sukanto dan Gitosudarmo, indriyo. 2015. *Manajemen produksi Edisi 4*. Yogyakarta.
- Sedarmayanti, (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti (2001), *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Adi Citra Karya Nusa, Yogyakarta.
- Siahr Tigor Benjamin, 2005. *Kebisingan Ditempat Kerja*. Andi, Yogyakarta.
- Sudaryo, Yoyo (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Yogyakarta: Andi
- Sugiyono, (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sulistiyani, A.T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gava Media
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syekh, Sayid. 2011. *Pengantar Statistik dan Sosial*, Gaung Persada Press, Jakarta.
- Sugiyono, Prof.Dr. (2018), *Metode Penelitian, Kuantitatif Kualitatif R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Tika, Pabundu (2010). *Budaya organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Pandji Anoraga S.E., M.M dan sri Suryati, S.E. 1995. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Pustaka Jaya.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasidan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

Lampiran 1

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu Pegawai Badan Penanggulangan

Bencana Daerah Kabupaten Batanghari

Di

Tempat

Assalamualaikum wr.wb

Saya Mahasiswa Universitas Batanghari, Program Studi Manajemen SDM ingin mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari”** untuk memenuhi tugas penyelesaian skripsi Program Sarjana (S1). Untuk menunjang kelancaran penelitian ini, saya memohon kesediaan dan kerelaan bapak/ibu/saudara/I untuk mengisi daftar kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Jawaban yang Bapak/ibu/saudara/I berikan akan digunakan sebagaimana mestinya yaitu hanya sebatas untuk penelitian atau penyelesaian skripsi dan dijamin kerahasiaannya.

Atas partisipasi serta kesediaan Bapak/ibu/saudara/i untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Jambi, November 2021

Peneliti

Mella Sary

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin

- a. Laki-laki b. Perempuan

2. Umur/Usia

- a. 20 - 30 b. 30 - 40 c. >40

3. Pendidikan

- a. SMA b. D3 c. S1 e. lainnya

4. Lama Bekerja

- a. 3 - 5 b. 5 - 7 c. >7

II. DAFTAR PERNYATAAN

PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda dengan cara member tanda *checklist*(√) pada kolom yang sudah disediakan, dengan ketentuan:

1. Untuk mendukung penelitian ini maka penelitian ini maka peneliti memohon responden untuk menjawab pernyataan dengan jujur dan sebenar-benarnya.
2. Kami akan merahasiakan identitas dan jawaban anda
3. Pada angket ini ada beberapa alternatif jawaban antara lain:

Lingkungan Kerja

- SB = Sangat Baik
B = Baik
CB = Cukup Baik
TB = Tidak Baik
STB = Sangat Tidak Baik

Kinerja Pegawai

- ST = Sangat Tinggi
T = Tinggi
CR = Cukup Rendah
R = Rendah
SR = Sangat Rendah

A. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SB	B	CB	TB	STB
Penerangan						
1	Saya merasa dalam ruangan ini terdapat pencahayaan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan					
2	Tempat kerja saya bekerja memiliki penerangan yang baik					
Suhu Udara						
3	Suhu udara di ruang kerja berjalan dengan baik					
4	Ventilasi di di ruang kerja yang modern, membantu mempermudah setiap pekerjaan yang saya lakukan					
Kebersihan						
5	Tempat kerja bekerja bersih dan tertata dengan baik					
6	Tempat kerja yang bersih membuat saya nyaman di dalam melaksanakan pekerjaan					
Penggunaan Warna						
7	Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mencolok					
8	Tempat saya bekerja memiliki pewarnaan yang cerah					
Suara/Kebisingan						
9	Tempat kerja saya tidak terdapat suara yang mengganggu telinga					
10	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
Keamanan Kerja						
11	Keamanan ditempat kerja sudah bekerja dengan baik					
12	Saya merasa aman dalam bekerja tanpa ada rasa khawatir kehilangan barang					

B. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		ST	T	CR	R	SR
Kualitas						
1	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik					
2	Saya memperhatikan keakuratan dalam penyelesaian pekerjaan					
Ketepatan waktu						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan hasil yang memuaskan					
4	Saya dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat rintangan pekerjaan yang ditangani					
Inisiatif I Inisiatif						
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta bantuan rekan kerja lain, tetapi tetap diawasi agar tidak terjadi kesalahan saat bekerja					
6	Saya selalu bersifat proaktif dalam mencari berbagai sumber informasi					
Kemampuan						
7	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berat dengan baik					
Komunikasi						
9	Saya dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan atasan dengan baik					
10	Saya dapat berkomunikasi dengan karyawan dengan baik					

Lampiran 2

Lingkungan Kerja Fisik (X)

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Total
1	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	50
2	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	52
3	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	52
4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	51
5	4	3	4	5	5	3	4	5	4	3	5	3	48
6	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	54
7	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	50
8	4	3	4	3	5	3	5	4	5	5	5	4	51
9	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	4	5	48
10	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	3	5	50
11	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	52
12	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	48
13	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	49
14	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	3	53
15	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	50
16	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	55
17	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	52
18	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	50
19	4	4	5	4	5	3	5	4	3	5	4	3	48
20	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	51
21	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	50
22	4	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	4	53
23	3	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	47
24	4	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	52
25	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	50
26	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	54
27	4	3	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	52
28	4	5	5	3	4	3	4	4	4	3	5	4	48
29	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	5	5	50
30	3	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	51
31	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	55
32	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	52
33	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	3	4	54
34	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	48
35	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	51
36	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	5	4	50
37	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	51
38	3	4	5	3	4	3	4	5	4	3	5	5	47
39	4	3	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	50
40	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	52

Kinerja Pegawai (Y)

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
1	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	40
2	4	5	4	3	4	5	4	5	3	3	40
3	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	42
4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45
5	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	43
6	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	44
7	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	40
8	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	43
9	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	45
10	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
11	5	4	5	4	3	5	5	3	5	5	46
12	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	43
13	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	41
14	4	4	5	4	3	3	5	5	4	3	40
15	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	40
16	4	3	4	4	5	4	4	5	5	3	41
17	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	38
18	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	42
19	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	44
20	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	38
21	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	41
22	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	42
23	5	5	3	4	4	3	5	4	5	4	42
24	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	41
25	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	44
26	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	43
27	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	46
28	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	43
29	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
30	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	41
31	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	45
32	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	40
33	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	42
34	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	44
35	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45
36	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	44
37	4	3	5	4	3	4	4	5	5	3	42
38	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	40
39	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
40	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	43

Empiran 3

asil MSI

Responden	Variabel Lingkungan Kerja												Rata-rata
1	2,87	3,50	1,00	2,23	2,45	3,75	1,00	4,31	1,00	1,00	2,48	2,61	2,35
2	4,42	2,18	3,47	1,00	1,00	3,75	3,46	2,74	2,24	3,73	2,48	2,61	2,76
3	4,42	3,50	2,17	2,23	3,89	2,37	3,46	4,31	2,24	3,73	2,48	2,61	3,12
4	4,42	2,18	2,17	3,45	3,89	2,37	3,46	2,74	2,24	2,35	2,48	1,00	2,73
5	2,87	3,50	2,17	3,45	2,45	3,75	3,46	4,31	3,43	2,35	3,93	2,61	3,19
6	2,87	2,18	3,47	2,23	2,45	2,37	2,11	2,74	2,24	1,00	2,48	2,61	2,40
7	4,42	3,50	1,00	2,23	2,45	1,00	3,46	2,74	3,43	2,35	3,93	4,11	2,89
8	2,87	3,50	3,47	3,45	3,89	2,37	3,46	2,74	2,24	2,35	3,93	4,11	3,20
9	2,87	3,50	3,47	1,00	3,89	2,37	3,46	2,74	2,24	2,35	3,93	2,61	2,87
10	4,42	1,00	3,47	2,23	2,45	3,75	3,46	2,74	1,00	3,73	3,93	4,11	3,03
11	2,87	2,18	3,47	2,23	2,45	2,37	2,11	2,74	3,43	3,73	2,48	2,61	2,72
12	4,42	2,18	3,47	1,00	1,00	3,75	3,46	1,00	3,43	3,73	2,48	2,61	2,71
13	4,42	2,18	2,17	2,23	3,89	1,00	2,11	4,31	1,00	2,35	2,48	4,11	2,69
14	2,87	1,00	2,17	2,23	3,89	2,37	2,11	2,74	3,43	1,00	2,48	2,61	2,41
15	2,87	3,50	3,47	1,00	1,00	3,75	1,00	2,74	1,00	2,35	3,93	4,11	2,56
16	2,87	2,18	3,47	2,23	2,45	2,37	3,46	2,74	2,24	2,35	2,48	2,61	2,62
17	2,87	3,50	1,00	3,45	2,45	1,00	2,11	4,31	2,24	3,73	2,48	4,11	2,77
18	2,87	3,50	3,47	1,00	3,89	2,37	1,00	2,74	1,00	3,73	1,00	2,61	2,43
19	2,87	3,50	2,17	1,00	2,45	3,75	3,46	4,31	2,24	2,35	3,93	2,61	2,89
20	2,87	2,18	3,47	2,23	3,89	2,37	3,46	4,31	1,00	3,73	2,48	2,61	2,88
21	4,42	2,18	3,47	1,00	2,45	2,37	2,11	2,74	1,00	2,35	3,93	4,11	2,68
22	2,87	3,50	2,17	3,45	3,89	2,37	3,46	4,31	3,43	2,35	3,93	2,61	3,20
23	2,87	3,50	3,47	3,45	2,45	2,37	1,00	2,74	2,24	3,73	2,48	4,11	2,87
24	4,42	3,50	2,17	2,23	2,45	2,37	3,46	2,74	1,00	2,35	3,93	4,11	2,90
25	2,87	3,50	1,00	2,23	2,45	3,75	1,00	4,31	1,00	1,00	2,48	2,61	2,35
26	4,42	2,18	3,47	1,00	1,00	3,75	3,46	2,74	2,24	3,73	2,48	2,61	2,76
27	4,42	3,50	2,17	2,23	3,89	2,37	3,46	4,31	2,24	3,73	2,48	2,61	3,12
28	4,42	2,18	2,17	3,45	3,89	2,37	3,46	2,74	2,24	2,35	2,48	1,00	2,73
29	2,87	3,50	2,17	3,45	2,45	3,75	3,46	4,31	3,43	2,35	3,93	2,61	3,19
30	2,87	2,18	2,17	2,23	2,45	2,37	2,11	2,74	2,24	1,00	2,48	2,61	2,29
31	4,42	3,50	1,00	2,23	2,45	3,75	3,46	2,74	3,43	2,35	3,93	4,11	3,12
32	1,00	1,00	2,17	2,23	2,45	2,37	3,46	2,74	2,24	2,35	3,93	4,11	2,51
33	2,87	2,18	2,17	1,00	3,89	2,37	3,46	2,74	2,24	2,35	3,93	2,61	2,65
34	4,42	1,00	3,47	2,23	2,45	2,37	3,46	2,74	2,24	3,73	3,93	4,11	3,01
35	2,87	2,18	3,47	2,23	2,45	2,37	2,11	2,74	3,43	3,73	2,48	2,61	2,72
36	4,42	2,18	3,47	1,00	2,45	2,37	2,11	2,74	2,24	3,73	2,48	2,61	2,65
37	4,42	2,18	2,17	2,23	3,89	2,37	2,11	2,74	2,24	2,35	2,48	4,11	2,77
38	2,87	1,00	2,17	2,23	2,45	2,37	2,11	2,74	3,43	1,00	2,48	2,61	2,29
39	2,87	3,50	3,47	1,00	2,45	2,37	2,11	2,74	1,00	2,35	3,93	4,11	2,66
40	2,87	2,18	3,47	2,23	2,45	2,37	2,11	2,74	2,24	2,35	2,48	2,61	2,51

Hasil MSI

Responden	Variabel Kinerja Pegawai										Rata-rata
1	4,08	2,43	2,03	3,84	2,36	1,00	3,76	3,54	2,41	2,33	2,78
2	2,59	3,86	3,22	3,84	2,36	2,25	2,37	1,00	3,83	3,65	2,90
3	2,59	2,43	3,22	1,00	3,78	3,58	2,37	3,54	3,83	2,33	2,87
4	4,08	1,00	1,00	3,84	2,36	2,25	3,76	3,54	3,83	2,33	2,80
5	2,59	2,43	1,00	2,42	3,78	2,25	3,76	2,25	1,00	3,65	2,51
6	2,59	3,86	3,22	2,42	3,78	3,58	1,00	3,54	3,83	1,00	2,88
7	4,08	3,86	2,03	2,42	2,36	2,25	2,37	2,25	2,41	2,33	2,64
8	2,59	2,43	3,22	2,42	3,78	2,25	2,37	2,25	2,41	1,00	2,47
9	1,00	2,43	3,22	2,42	2,36	3,58	2,37	2,25	2,41	1,00	2,30
10	2,59	1,00	3,22	2,42	2,36	3,58	3,76	1,00	1,00	2,33	2,33
11	4,08	1,00	1,00	2,42	2,36	3,58	3,76	2,25	2,41	1,00	2,39
12	4,08	2,43	3,22	2,42	2,36	2,25	2,37	2,25	1,00	2,33	2,47
13	2,59	2,43	3,22	2,42	1,00	3,58	3,76	2,25	2,41	2,33	2,60
14	2,59	2,43	3,22	2,42	2,36	2,25	1,00	1,00	2,41	3,65	2,33
15	4,08	2,43	2,03	3,84	2,36	1,00	3,76	1,00	2,41	3,65	2,66
16	2,59	2,43	3,22	3,84	3,78	3,58	1,00	2,25	2,41	3,65	2,88
17	2,59	2,43	2,03	2,42	3,78	1,00	3,76	2,25	2,41	2,33	2,50
18	2,59	2,43	2,03	3,84	3,78	3,58	2,37	2,25	2,41	1,00	2,63
19	4,08	2,43	2,03	2,42	1,00	3,58	3,76	3,54	1,00	1,00	2,48
20	2,59	3,86	3,22	3,84	1,00	2,25	2,37	1,00	3,83	3,65	2,76
21	2,59	2,43	3,22	1,00	2,36	1,00	2,37	2,25	3,83	2,33	2,34
22	4,08	1,00	1,00	3,84	2,36	2,25	3,76	3,54	3,83	2,33	2,80
23	4,08	2,43	3,22	2,42	3,78	2,25	2,37	2,25	2,41	1,00	2,62
24	2,59	3,86	3,22	2,42	3,78	3,58	1,00	3,54	3,83	1,00	2,88
25	4,08	3,86	3,22	2,42	3,78	2,25	2,37	2,25	2,41	2,33	2,90
26	2,59	1,00	3,22	2,42	3,78	2,25	2,37	2,25	2,41	1,00	2,33
27	4,08	2,43	3,22	2,42	2,36	3,58	2,37	2,25	2,41	3,65	2,88
28	2,59	2,43	3,22	1,00	3,78	1,00	2,37	1,00	3,83	2,33	2,35
29	2,59	2,43	3,22	1,00	3,78	2,25	2,37	3,54	3,83	2,33	2,73
30	4,08	1,00	1,00	3,84	2,36	2,25	3,76	3,54	3,83	2,33	2,80
31	2,59	2,43	3,22	2,42	2,36	2,25	3,76	2,25	3,83	3,65	2,88
32	2,59	2,43	1,00	2,42	2,36	2,25	2,37	2,25	3,83	2,33	2,38
33	4,08	3,86	2,03	3,84	2,36	2,25	2,37	2,25	2,41	2,33	2,78
34	2,59	2,43	1,00	2,42	3,78	2,25	2,37	2,25	2,41	2,33	2,38
35	1,00	2,43	3,22	3,84	3,78	3,58	2,37	2,25	2,41	1,00	2,59
36	2,59	1,00	3,22	2,42	2,36	3,58	2,37	1,00	1,00	2,33	2,19
37	4,08	1,00	1,00	2,42	3,78	3,58	2,37	2,25	2,41	1,00	2,39
38	4,08	2,43	3,22	2,42	3,78	2,25	3,76	2,25	3,83	2,33	3,04
39	2,59	2,43	3,22	2,42	1,00	3,58	3,76	2,25	2,41	2,33	2,60
40	2,59	2,43	3,22	2,42	2,36	2,25	1,00	1,00	2,41	3,65	2,33

Lampiran 4

Hasil SPSS

Variables Entered/Removed^a

	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja ^b	.	

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

	R	Rs Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.602 ^a	.438	.484	.20256

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.309	1	2.309	40.880	.000 ^b
Residual	2.343	38	.027		
Total	4.652	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.765	.237		3.266	.002
	Lingkungan Kerja	.643	.084	.604	7.609	.000

a. Dependent Variable: Kinerjas

Lampiran 5

Tabel t

Titik Presentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010