

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PUSKESMAS RAWAT INAP  
MERLUNG - TANJAB BARAT**



**SKRIPSI**

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna  
memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S1)  
Pada Fakultas Ekonomi**

**Oleh:**

**Nama : Sri Sundary**  
**Nim : 1900861201090**  
**Konsentrasi : Manajemen SDM**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
2023**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut:

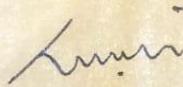
Nama : Sri Sundary  
Nim : 1900861201090  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Pusesmas Rawat Inap Merlung

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan kompherensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

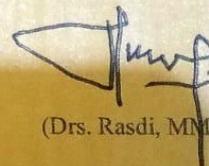
Jambi, Juli 2023

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II

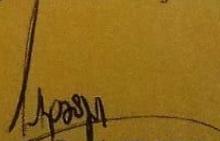


(Hj. Reni Devita, SE.MM)



(Drs. Rasdi, MM)

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen



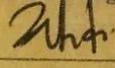
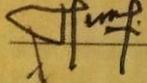
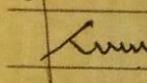
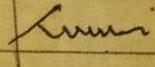
(Hana Tamara Putri, SE.MM)

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan panitia penguji skripsi dan kompherensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi :

Hari : Kamis  
Tanggal : 27 Juli 2023  
Jam : 08.00 s/d 10.00 WIB  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Jambi

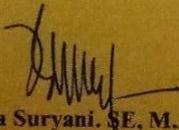
### PANITIA PENGUJI

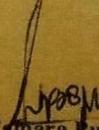
Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Sakinah, AS, S.E., M.M	
Sekretaris	Drs. Rasdi, M.M	
Penguji Utama	Dr. Sudirman, S.E., M.E.I	
Anggota	Reni Devita, S.E, M.M	

Disahkan Oleh :

Dekan  
Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi  
Manajemen

  
Dr. Hj. Arna Suryani, S.E, M.Ak, Ak, CA, CMA

  
Hana Tamara Putri, SE, MM

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Sri Sundry  
NIM : 1900861201090  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Reni Devita, SE.MM / Drs.Rasdi, MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rawat Inap Merlung

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri, data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orsinil bukan hasil ari plagiarism 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 karna karya tulis ini dan sanksi lain dengan peraturan yang berlaku di program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian peruyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Juli 2023  
Yang membuat pernyataan

  
10000  
METERA  
TEMPORER  
F072FAKX576062733  
**Sri Sundry**  
1900861201090

## ABSTRACT

***Sri Sundry/ 1900861201090 / The Effect of the Work Environment on Employee Performance at the Merlung Inpatient Health Center / Hj. Reni Devita, S. E, M. M., as Advisor 1 and Drs. Rasdi, M.M. as Advisor 2.***

*The research objective was to determine the effect of the work environment on employee performance. The data used in this study are primary data obtained from questionnaires. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 76 employees. The sample of this research is the employee of the Merlung Inpatient Health Center.*

*The method of analysis is the data obtained from the results of research using descriptive and quantitative analysis, the analysis technique used is the Simple Linear Regression analysis technique to test the results of data collection for each respondent. The results of the study show that the work environment variable influences the performance of employees at the Merlung Inpatient Health Center.*

*This Puskesmas serves various Puskesmas programs such as health checks (check-ups), making health certificates, outpatient care, removing stitches, changing dressings, suturing wounds, pulling teeth, checking blood pressure, pregnancy tests, checking children, blood group tests, uric acid, cholesterol and others.*

*Based on the results of the analysis above, the work environment and employee performance are classified as good/high. This is evidenced by the coefficient of determination of 0.105 or 10.5%. This proves that the work environment affects employee performance by 10.5%. While the rest is influenced by other factors outside of this study. And the hypothesis test explains that  $t_{count} 2.953 > t_{table} 1.992$ .*

*In the work environment variable, it is important to improve a good working environment in helping to improve employee performance, especially in terms of the availability of equipment in the workplace, such as air circulation so that air can enter more easily, in each employee's room not too narrow so that air can go in and out more easily. Based on the statement of performance variables regarding the working relationship between employees running well has the lowest score, so that the Merlung inpatient health center needs to increase cooperation between employees.*

***Keywords: work environment, employee performance***

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT karena berkah dan karunianya, penulis dapat menyelesaikan penelitian yang disusun dalam bentuk tulisan skripsi dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rawat Inap Merlung** ”. Sholawat beserta salam penulis sampaikan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam jahiliyah ke alam berilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran, pada penelitian ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Orang Tua saya Bapak Hariyanto dan Ibu Julita yang telah memberikan pendidikan utama bagi saya sehingga saya terdorong untuk menyelesaikan studi ini agar mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Skripsi ini diajukan untuk melengkapi sebagian syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Batanghari Jambi.

Pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendukung dalam penyelesaian skripsi ini antara lain kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Herry, S.E.,M.BA selaku Rektor Universitas Batanghari
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E.,M.Ak., C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.
3. Ibu Hana Tamara Putri, SE,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Muhammad Syukri SE.Sy.,MM selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan, saran dan bimbingan selama perkuliahan.

5. Ibu Hj.Reni Devita, SE,MM selaku pembimbing I dan bapak Drs. Rasdi, MM selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan serta pengarahan dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen pengajar, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.
7. Bapak Liotan Sihombing, SIP selaku Kepala Puskesmas Merlung dan para pegawai yang bekerja di Puskesmas Rawat Inap Merlung.
8. Rekan-rekan teman angkatan 2019, terima kasih untuk kalian semua yang telah saling support dan bertukar pikiran untuk kita bersama dalam menyelesaikan skripsi ini.

Manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan yang tidak lepas dari kesalahan. Walaupun penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam mengerjakan skripsi ini, penulis sadar banyak kekurangan sehingga penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Jambi,                      Juli 2023

Penulis

**Sri Sundary**

## DAFTAR ISI

Keterangan	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPS</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	9
1.3 Rumusan Masalah .....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN</b> .....	<b>12</b>
2.1 Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian .....	12
2.1.1 Landasan Teori .....	12
2.1.2 Kerangka Pemikiran.....	23
2.1.3 Hipotesis .....	24
2.2 Metode Penelitian .....	24
2.2.1 Metode Penelitian yang digunakan.....	24
2.2.2 Jenis dan Sumber Data .....	25
2.2.3 Metode Pengumpulan Data.....	27
2.2.4 Populasi dan Sampel .....	28
2.2.5 Metode Analisis Data.....	28
2.2.6 Alat Analisis .....	30
2.2.7 Operasional Variable.....	33
<b>BAB III GAMBARAN UMUM PUSKESMAS RAWAT INAP MERLUNG</b> <b>35</b>	

3.1 Sejarah Umum Puskesmas Rawat Inap Merlung .....	35
3.2 Visi dan Misi Puskesmas Rawat Inap Merlung .....	35
3.3 Tujuan Puskesmas Rawat Inap Merlung .....	36
3.4 Struktur Puskesmas Rawat Inap Merlung.....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>38</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	38
4.1.1 Karakteristik Responden .....	38
4.1.2 Lingkungan Kerja Pegawai pada Puskemas Rawat Inap Merlung .....	40
4.1.3 Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung .....	43
4.1.4 Hasil Estimasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Puskesmas Rawat Inap Merlung .....	47
4.2 Analisis Pembahasan .....	49
4.2.1 Analisis Lingkungan Kerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung	49
4.2.2 Analisi Kinerja Pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Merlung.....	50
4.2.3 Analisis Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rawat Inap Merlung .....	51
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>52</b>
5.1 Kesimpulan.....	52
5.2 Saran .....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>54</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>57</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Rincian Jumlah Pegawai Pada Puskesmas Rawat Inap Merlung .....	2
Tabel 1.2 Lingkungan Kerja Fisik Pada Puskesmas Rawat Inap Merlung .....	5
Tabel 1.3 Target Pasien Puskesmas Rawat Inap Merlung .....	8
Tabel 2.1 Skala Likert .....	26
Tabel 2.2 Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur.....	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	39
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Lingkungan Fisik.....	40
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Lingkungan Psikologis.....	41
Tabel 4.6 Rekap Hasil Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja	42
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja.....	43
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Ketepatan Waktu.....	44
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Inisiatif .....	44
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kemampuan .....	45
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Komunikasi .....	46
Tabel 4.12 Rekap Hasil Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja .....	46
Tabel 4.13 Nilai-Nilai Statistik Persamaan Regresi Sederhana .....	47
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....	48
Tabel 4.15 Nilai t Hitung.....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran .....	24
Gambar 1.2 Struktur Puskesmas Merlung .....	37



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin di capai. Sumber daya manusia menjadi penentu dalam tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja dan kontribusi secara efektif dalam kegiatan di dalam organisasi. Oleh karena itu kemajuan organisasi di tentukan oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan pengertian makro. Pengertian sumber daya manusia secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian sumber daya makro adalah penduduk suatu Negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum kerja maupun yang sudah bekerja.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai , dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10). Pegawai adalah asset yang mempunyai andil terbesar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Penanganan yang tidak tepat oleh manajemen akan menghambat

pencapaian tujuan organisasi/ perusahaan, pihak manajemen perusahaan akan dapat mengarahkan pegawai secara benar sehingga potensinya berkembang.

Tantangan utama dari pegawai adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja pegawai sekaligus meningkatkan kepuasan kerja dan mengembangkan atau mengelola sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan produktivitas pengelolaan sumber daya manusia. Termasuk pula pada Puskesmas Rawat Inap Merlung. Adapun perkembangan jumlah pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Merlung dari tahun 2018-2022 dapat dilihat pada table berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Rincian Jumlah Pegawai Pada Puskesmas Rawat Inap Merlung**  
**Tahun 2018-2022**

No	Jenis Tenaga	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Dokter Umum	2	3	4	3	3
2	Dokter Gigi	1	1	1	1	1
3	Perawat Gigi	1	1	1	3	4
4	Perawat	27	19	18	22	14
5	Bidan	46	35	35	36	32
7	Apoteker	1	-	-	1	1
8	Asisten Apoteker	2	2	2	2	2
9	Analisis Kesehatan	2	2	2	2	2
10	Gizi	3	3	2	2	1
11	Rekam Medis	1	1	-	-	-
12	Kesling	2	2	2	4	3
13	Fisiotrafis	1	1	1	1	2
14	Promkes	2	2	3	4	4
15	Cleaning Servis	4	4	4	4	4
16	Administrasi	-	-	3	3	2
17	Supir	1	1	1	1	1
<b>JUMLAH</b>		96	77	79	89	76

Sumber Puskesmas Merlung 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa perkembangan pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Merlung dari tahun 2018 yaitu berjumlah 96 pegawai, pada tahun 2019 terjadi penurunan pegawai menjadi 77 pegawai, dan kembali meningkat jumlah pegawai pada tahun 2020 menjadi 79 orang pegawai, pada tahun 2021 terus meningkat menjadi 89 orang pegawai, dan pada tahun 2022 terjadi penurunan menjadi 76 orang. Pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Merlung ini mengalami Fluktuatif setiap tahunnya terkadang meningkat dan terkadang menurun.

Sebagai asset yang penting dalam menjalankan kegiatan pemerintah, maka sumber daya manusia pada pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung ini diharapkan terampil, jujur, telaten bisa menggunakan computer, memiliki wawasan yang lebih mengenai kesehatan, *skill* (keahlian sesuai bidang) di tuntut untuk telaten/teliti dan sigap dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia agar menghasilkan kerja yang baik.

Selain keahlian pada pegawai, agar pegawai melakukan aktivitas kerja yang baik maka dibutuhkan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik secara tempat, peralatan, dan hubungan kerja sama antar pegawai.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan misalnya kebersihan, penerangan dan lain-lain (Sunyanto,2013:43). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai tidak terlepas dari berbagai motif

(daya dorong) dan sikap yang mendorong seorang pegawai melakukan serangkaian kegiatan. Sikap yang mendasari pihak-pihak yang menerima hasil pekerjaan akan merasa puas dan mempunyai kesan yang baik terhadap pegawai yang bersangkutan.

Lingkungan kerja punya pengaruh penting terhadap kinerja pegawai, di dalam menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepadanya dengan baik dan penuh tanggung jawab, dan pada akhirnya dapat memperoleh hasil yang maksimal. Lingkungan kerja yang baik serta dukungan dari pegawai tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai akan tinggi.

Lingkungan kerja yang terdiri dari kondisi ruangan kerja yang nyaman dengan penerangan yang cukup serta ventilasi udara yang baik akan menyebabkan suasana kerja menjadi lebih nyaman. Selain itu lingkungan kerja juga erat kaitannya dengan suasana komunikasi diantara sesama rekan kerja yang saling menghargai akan dapat membuat lingkungan lebih kondusif untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Lingkungan kerja yang ada pada Puskesmas Rawat Inap Merlung ini dapat dilihat dari kondisi ruangan dan jumlah pegawai, ada sebagian yang tidak memadai. Seperti ruangan yang kecil seharusnya hanya menempatkan untuk 2 orang namun di tempati oleh 3 orang, tentu itu membuat kondisi lingkungan kerja menjadi kurang nyaman. Namun pada lingkungan kerja fisik masih banyak kekurangan apalagi diperalatan seperti komputer yang sedikit membuat aktivitas

kerja menjadi lebih lambat. Lingkungan kerja yang memadai dirasakan oleh pegawai memiliki lingkungan kerja yang kondusif membuat pegawai merasa nyaman pada saat melaksanakan tugasnya sehingga membuat kinerja menjadi efektif dan mendapatkan hasil yang memuaskan dalam bekerja.

Sedangkan kondisi lingkungan fisik pada Puskesmas Rawat Inap Merlung dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.2**  
**Lingkungan Kerja Fisik Pada Puskesmas Rawat Inap Merlung**  
**Tahun 2018-2022**

No	Lingkungan Kerja	Keadaan Peralatan																				
		2018		Jumlah		2019		Jumlah		2020		Jumlah		2021		Jumlah		2022		Jumlah		
		B	R	B	R	B	R	B	R	B	R	B	R	B	R	B	R	B	R			
<b>1</b>	Peralatan																					
	-AC	3	-	3	3	-	3	3	1	4	5	1	6	6	-	6	6	-	6	6	-	6
	-Kipas Angin	18	-	18	19	-	19	22	-	22	22	-	22	22	-	22	22	-	22	22	-	22
	-Komputer	2	-	2	3	-	3	6	-	6	5	1	6	6	8	8	6	8	8	6	8	8
	-Printer	2	-	2	3	-	3	6	-	6	5	1	6	6	8	8	6	8	8	6	8	8
	-Lemari	19	6	24	19	6	24	20	5	25	27	-	27	28	-	28	27	-	27	28	-	28
	-Kursi	33	-	33	35	-	35	35	-	35	38	-	38	38	-	38	38	-	38	38	-	38
	-Meja	25	-	25	25	-	25	25	-	25	27	-	27	27	-	27	27	-	27	27	-	27
<b>2</b>	Peralatan Medis																					
	-Ronsen	1	-	1	1	-	1	1	-	1	-	1	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
	-Tensimeter	4	-	4	6	-	6	6	-	6	7	-	7	8	-	8	7	-	7	8	-	8
	-Timbangan	3	-	3	3	-	3	6	-	6	6	-	6	6	-	6	6	-	6	6	-	6
	-Rekam Jantung	4	-	4	4	-	4	6	-	6	7	-	7	8	-	8	7	-	7	8	-	8
	-Tabung Oksigen	9	-	9	5	-	5	5	-	5	8	-	8	10	-	10	8	-	8	10	-	10
	-Alat tes gula darah	8	-	8	10	-	10	9	-	9	14	-	14	14	-	14	14	-	14	14	-	14
<b>3</b>	Sirkulasi Udara																					
	-Pentilasi	35	-	35	35	-	35	35	-	35	38	-	38	40	-	40	38	-	38	40	-	40
<b>4</b>	Penerangan																					
	-Lampu	37	-	37	37	-	37	37	-	37	40	-	40	43	-	43	40	-	40	43	-	43
<b>5</b>	Kendaraan																					
	-Ambulance	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
	-Mobil Dinas	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
<b>6</b>	Tata Ruang																					
	-Ruang Kepala Puskesmas	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
	-Ruang Tata Usaha	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
	-Ruang Inventaris	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
	-Ruang Rekam Medik	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
	-IGD	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
	-Ruang Kesling	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
	-Ruang Jaga	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1

No	Lingkungan Kerja	Keadaan Peralatan														
		2018		Jumlah	2019		Jumlah	2020		Jumlah	2021		Jumlah	2022		Jumlah
		B	R		B	R		B	R		B	R		B	R	
	-Ruang Poli Gigi	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
	-Ruang Pendaftaran	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
	-Ruang Poli Umum	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
	-Ruang Poli MTBS/KIA	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
	-Ruang Poli Gizi	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
	-Apotek	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
	-Poli Dots	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
	-Ruang Vaksin	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
	-Gedung Rawat Inap	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
	-Ruang VK	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
	-Gudang	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1

Sumber : Puskesmas Merlung 2023

Keterangan :

B = Baik

R = Rusak

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa kondisi fisik lingkungan kerja pada pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung masih kurang memadai atau berfungsi dengan baik seperti pada peralatan medis yang kurang lengkap seperti Ronsen yang rusak dan sampai sekarang sudah tidak ada lagi, dan peralatan komputer dan AC masih kurang memadai untuk memenuhi ruang-ruang yang membutuhkan peralatan seperti komputer dan AC dan masih menggunakan kipas angin sebagai pendingin ruangan. Hal tersebut dapat menimbulkan kekurang nyamanan pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sinambela (2012:12) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu

diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja pegawai dipengaruhi dua faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya adalah pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para pegawai, lingkungan kerja tempat pegawai bekerja.

Profesi pegawai puskesmas rawat inap merlung merupakan tugas pemberian pelayanan kesehatan dari pemerintah untuk masyarakat, hendaknya diperhatikan dan dikelola secara profesional. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai tidak terlepas dari berbagai motif (daya dorong) dan sikap yang mendorong seorang pegawai melakukan serangkaian kegiatan .

Peningkatan kinerja individu pegawai berpotensi untuk dapat meningkatkan kinerja kelompok pegawai dan peningkatan kinerja dari seluruh kelompok pegawai akan mendorong meningkatnya kinerja organisasi yang akan berkontribusi terhadap pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditentukan organisasi. Tuntutan pegawai dalam hal ini adalah pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung dituntut bekerja profesional, jujur, terampil dalam skill, dan adil. Sikap yang mendasari pihak-pihak yang menerima hasil pekerjaan akan merasa puas dan mempunyai kesan yang baik terhadap pegawai yang bersangkutan.

Untuk mengetahui target penurunan pasien dalam berobat setiap tahun pada Puskesmas Rawat Inap Merlung pada tahun 2018-2022 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Target Pasien di Puskesmas Rawat Inap Merlung**  
**Tahun 2018-2022**

<b>Tahun</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>Target</b>	<b>Terealisasi</b>	<b>Pencapaian</b>
2018	1. Kunjungan Rawat Inap	30	64	111%
	2. Kunjungan Rawat Jalan	800	860	
2019	1. Kunjungan Rawat Inap	60	81	121%
	2. Kunjungan Rawat Jalan	850	1.029	
2020	1. Kunjungan Rawat Inap	80	194	209%
	2. Kunjungan Rawat Jalan	950	1.967	
2021	1. Kunjungan Rawat Inap	100	67	95%
	2. Kunjungan Rawat Jalan	1500	1.460	
2022	1. Kunjungan Rawat Inap	80	71	97%
	2. Kunjungan Rawat Jalan	1000	980	

**Sumber : Puskesmas Merlung 2023**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah kunjungan pasien Rawat Inap dan rawat jalan pada Puskesmas Rawat Inap Merlung selama 5 tahun belum mencapai target dalam menurunkan tingkat berobat atau kunjungan pasien. Pada tahun 2018, 2019, dan 2020 pencapaian kunjungan pasien melebihi target yang telah ditentukan dan dapat dilihat dari tabel perbandingan target dan realisasi pencapaiannya melebihi 100%, yaitu pada tahun 2018 pencapaiannya sebesar 111%, pada tahun 2019 pencapaiannya sebesar 121%, dan pada tahun 2020 pencapaian sebesar 209% terjadi peningkatan pasien dikarenakan covid19. Pada tahun 2021 dan 2022 pencapaian telah mencapai target dikarenakan kunjungan pasien menurun dari target yang telah ditentukan. Pada tahun 2021 pencapaian sebesar 95% dan pada tahun 2022 pencapaian sebesar 97% .

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rawat Inap Merlung – Tanjab Barat**”

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan teori uraian pada kriteria latar belakang penelitian lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Alat Kesehatan seperti ronsen jumlahnya satu buah dalam kondisi rusak
2. Jumlah Fasilitas selama 5 tahun terakhir masih terdapat peralatan yang rusak seperti lemari dan AC
3. Jumlah Pasien Puskesmas Rawat Inap Merlung selama 5 tahun mengalami fluktuatif

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Merlung ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Merlung ?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran Lingkungan kerja dan Kinerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Merlung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Merlung.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan Ilmu Ekonomi Manajemen terkhususnya SDM, dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja pegawai dengan permasalahan pengaruh lingkungan kerja.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Universitas

Manfaat praktis penelitian ini bagi universitas adalah memperbanyak serta memberkaya tulisan-tulisan karya ilmiah yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja serta kinerja.

b. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini masih banyak kekurangan. Dengan begitu, diharapkan agar suatu saat penelitian ini dilakukan penelitian lebih mendalam oleh peneliti lain di masa yang akan datang.

c. Bagi Organisasi

Manfaat penelitian ini bagi organisasi atau perusahaan diharapkan agar organisasi dapat menentukan dan mengembangkan kebijakan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kerja pegawai.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian**

##### **2.1.1 Landasan Teori**

###### **2.1.1.1 Konsep Ekonomi**

Ekonomi ada sejak manusia menciptakan, memasok, mendistribusikan barang atau jasa. Sebagian besar kegiatan ekonomi kala itu berbasis pada produk-produk pertanian. Ekonomi berasal dari bahasa Yunani, yaitu oikos yang artinya “keluarga, rumah tangga” sedangkan nomos yang artinya “peraturan, aturan, hukum”. Secara garis besar ekonomi diartikan sebagai “aturan rumah tangga”. Sementara yang dimaksud ahli ekonomi adalah orang yang menggunakan konsep ekonomi dan data dalam bekerja. Pengertian ekonomi adalah ilmu sosial yang mempelajari perilaku manusia dalam mengelola sumber daya yang terbatas dan menyalurkan kedalam berbagai individu atau kelompok yang ada dalam suatu masyarakat dibidang ilmu sosial yang membahas dan mempelajari tentang kegiatan manusia yang berkaitan langsung dengan distribusi, konsumsi, dan produksi barang jasa.

Pengertian ekonomi menurut beberapa para ahli adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut Smith (9), ekonomi adalah penyelidikan yang berkaitan tentang keadaan dan sebab adanya kekayaan Negara.
- 2) Menurut Mill (9), ekonomi adalah sains pratikal tentang pengeluaran atau penagihan.

- 3) Menurut Marshall (9), ekonomi adalah ilmu yang mempelajari usaha-usaha individu dalam ikatan pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari dan membahas kehidupan manusia yang berhubungan dengan bagaimana ia memperoleh pendapatan dan bagaimana pula ia menggunakan pendapatan itu.

### **2.1.1.2 Manajemen**

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

Menurut Desmidt (2010:10) Manajemen adalah serangkaian aktivitas manusia yang berkesinambungan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Blanchard (2005:10) Manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2001:10) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif serta efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang telah dicapai.

Menurut Fathoni (2006:7) Manajemen adalah proses pemberian, bimbingan, pembinaan, pengendalian, pengolahan, kepemimpinan, ketelaksanaan, yang merupakan proses kegairahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

### 2.1.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2019:6), berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam menata hubungan dan keterlibatan tenaga kerja agar efektif dan efisiensi untuk menunjang terciptanya tujuan perusahaan, pegawai/karyawan, dan masyarakat.

Dessler (2011:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan implementasi untuk menentukan faktor “ manusia” atau sumber daya manusia pada posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih memberi penghargaan dan penilaian.

Menurut Armstrong (2014:1), *Human resource management is a comprehensive and coherent approach to employment and development people* (manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang komprehensif dan koheren terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasi dan pengembangan sumber daya manusia).

Menurut Veithzal (2009:2), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian praktik-praktik SDM.

Menurut ahli lainya, Sutrisno (2017:4) “ sumber daya manusia adalah salah satunya sumber daya yang memiliki akal pikiran, perasaan, animo, kecakapan, ilmu, keinginan, kapasitas, dan karya (rasio,rasa, dan karsa).

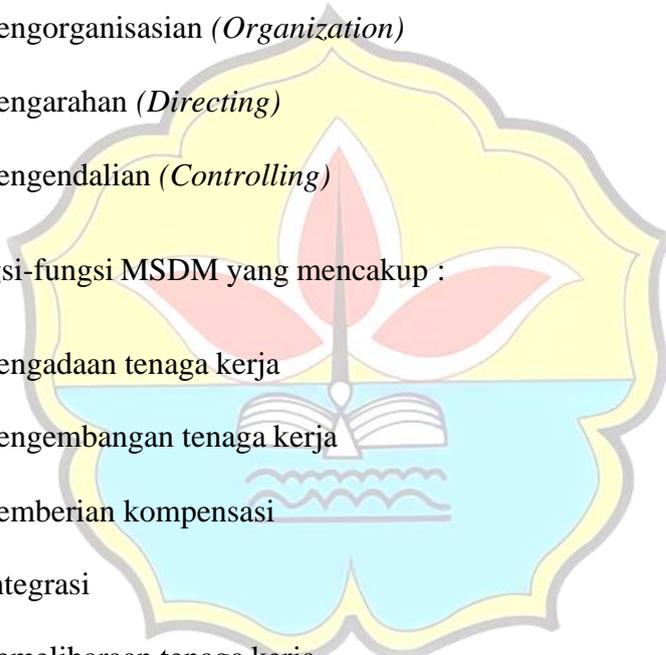
Disamping itu defenisi diatas dapat juga menunjukan fungsi manajemen dan manajemen sumber daya manusia(MSDM) itu sendiri, yaitu:

a. Fungsi-fungsi manajemen mencakup

1. Perencanaan (*Planning*)
2. Pengorganisasian (*Organization*)
3. Pengarahan (*Directing*)
4. Pengendalian (*Controlling*)

b. Fungsi-fungsi MSDM yang mencakup :

1. Pengadaan tenaga kerja
2. Pengembangan tenaga kerja
3. Pemberian kompensasi
4. Integrasi
5. Pemeliharaan tenaga kerja



#### **2.1.1.4 Lingkungan Kerja**

Pengertian lingkungan kerja menurut beberapa para ahli:

Defenisi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:2) mendefenisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Akhyari (2000:160) bahwa lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari yang meliputi beberapa bagian, yaitu: pelayanan pegawai, kondisi kerja, dan hubungan pegawai didalam perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Kasmir (2012:13) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut Siagian (2014:56), Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:27) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan/pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya (AC) penerangan yang memadai, dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian diatas, ruang lingkup lingkungan kerja adalah :

1. Lingkungan kerja organisasi tertentu tercermin pada pegawai, Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap pegawai.

2. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku pegawaikaryawan.

Indikator untuk menilai lingkungan kerja terbagi menjadi 2 menurut Kasmir (2012:13) yaitu :

1. Lingkungan Fisik, meliputi; Peralatan kerja, sirkulasi udara, penerangan, tingkat kebisingan, tata ruang kerja.
2. Lingkungan Psikologis, meliputi; Kebutuhan karyawan, nama kelompok kerja, peran dan sikap karyawan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan atasan.

Dimensi lingkungan kerja menurut Soejipto (2016:16), dimensi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembapan udara, fasilitas, hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju dan keamanan dalam pekerjaan.

Menurut Moenir (2007:119), fungsi utama lingkungan kerja yaitu ; mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu, meningkatkan produktivitas, Kualitas produk yang lebih baik layak atau terjamin, ketepatan ukuran stabilitas terjamin, ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin, lebih mudah atau sederhana dalam gerak para pelakunya, menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan, menimbulkan perasaan puas pada orang-orang yang berkepentingan.

Menurut Kasmir(2008:173) manfaat yang diperoleh dari lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah :

1. Meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar.

Syarat lingkungan kerja yang baik antara lain menurut (Sarwanto) :

1. Tata ruang yang tepat dan mampu memberikan keleluasaan bekerja para pegawai.
2. Pencahayaan memadai, sehingga mampu mendukung kinerja pegawai.
3. Ventilasi yang baik sehingga tercipta suhu dan kelembapan ruangan.
4. Pengaturan ruang yang memungkinkan terciptanya ruangan yang tenang dari suara bising.

#### **2.1.1.5 Kinerja**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas, dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu atau telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2007:17) mendefinisikan kinerja sebagai “ hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kualitas yang dimaksud di sini adalah dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.

Tika (2006:6) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerja seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Luthans (2005:165) Kinerja adalah kualitas atau kuantitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang memberikan pekerjaan.

Secara sederhana Nawawi (2003:13) mendefinisikan kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun non-fisik. Kinerja merupakan indikator dari hasil kerja pegawai/karyawan dalam suatu periode tertentu, maka diperlukan suatu kegiatan penelitian atas hasil kerja tersebut (*performance appraisal*).

Berdasarkan dari beberapa penelitian diatas, peneliti sampai pada pemahaman bawah kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

#### **2.1.5.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:27) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

##### 1) Kompetensi/Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.

3) Rancangan Kerja

Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Kepribadian atau Karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil kerjanya juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya seperti dari pihak perusahaan.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8) Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layaot, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perubahannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Komitmen adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bkerja.

### 13) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja selalu tepat waktu.

#### 2.1.5.2 Dimensi Kinerja

Menurut Robbins (2012:155) dimensi dari kinerja dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Kuantitas hasil kerja, merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai pegawai dari pencapaian target yang telah ditentukan.
- b. Kualitas hasil kerja, merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif mencerminkan pengukuran “ tingkat kepuasan”, ini berkaitan dengan bentuk keluaran seperti keterampilan, kepuasan pelayanan, ataupun inisiatif.
- c. Ketepatan waktu, merupakan sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Hal ini dapat kita lihat dari tingkat kehadiran pegawai, ketaatan pegawai dalam bekerja.

#### 2.1.5.3 Indikator Kinerja

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

a. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

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

b. Ketepatan Waktu (*Promptness*)

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

c. Inisiatif (*Interview*)

Bersifat proaktif mencari beberapa sumber informasi berkaitan dengan pelayanan masalah penempatan

d. Kemampuan (*Capability*)

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

e. Komunikasi (*Comunication*)

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

### 2.1.2 Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya yang mempengaruhi lingkungan kerja pegawai suatu organisasi diantaranya adalah lingkungan fisik dan lingkungan psikologi, sedangkan yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut ini:



Gambar 1.1  
Kerangka Pemikiran

### 2.1.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara dari suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data lengkap dan lebih menunjang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Merlung. Berdasarkan penelitian awal maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian :

1. Diduga lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Merlung baik
2. Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Merlung.

## 2.2 Metode Penelitian

### 2.2.1 Metode Penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Menurut Hidayat (2006:72) penelitian deskriptif

adalah metode penelitian yang digunakan untuk menemukan pengetahuan yang seluas-luasnya terhadap objek penelitian pada suatu masa tertentu.

Menurut Sugiyono (2012:7) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

### 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 Syekh(2011:5) dalam penggunaan data dapat diklasifikasikan menjadi :

#### 1. Data Primer

Adalah data yang utama yang penelitiannya diperoleh dari responden yang menjadi objek penelitian ini yaitu karyawan. Pengumpulannya dilakukan dengan cara kuisisioner dan wawancara pribadi dengan pegawai selaku reponden.

#### 2. Data Sekunder

Data yang telah diolah oleh pihak-pihak tertentu. Atau data yang diperoleh melalui tulisan dengan seleksi, pelatihan, dan prestasi kerja.

Sedangkan kegunaan dari data sekunder ini antara lain sebagai berikut:

- a. Kajian/ kerangka dasar dari yang sudah dijelaskan pada bab-bab terdahulu dimana data sekunder diperoleh dari literature, hand out dan internet.

- b. Profil Puskesmas Rawat Inap Merlung yang menjadi responden penelitian, dimana data sekunder ini bersumber dari dokumen-dokumen yang ada pada Puskesmas Merlung sebagai data awal.
1. Penelitian ini merupakan penelitian survey yaitu pengambilan sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian survey ini menggunakan tipe penelitian penjelasan hubungan kausal antara variable melalui pengujian hipotesis.
  2. Penelitian mengenai analisis pengaruh antara Lingkungan dan Kinerja terhadap pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dimana pendekatan kuantitatif menggunakan angka yang dimulai dari pengumpulan data dan penelitian.
- c. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari:
1. Puskesmas Rawat Inap Merlung
  2. Kuesioner dan Responden, kuesioner ini berbentuk

( Menggunakan skala Likert format lima jawaban) seperti terlihat berikut ini :

**Tabel 2.1**  
**Skala Likert**

Sangat Setuju	(SS)	Skor 5
Setuju	(S)	Skor 4
Netral	(N)	Skor 3
Tidak Setuju	(TS)	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	Skor 1

### 2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Penelitian Lapangan

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui teknik observasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Merlung

Adapun metode pengambilan data, dilakukan sebagai berikut:

##### a. *Interview* ( wawancara)

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian. Dalam penelitian ini dengan mewawancarai pihak-pihak yang berwenang pada Puskesmas Rawat Inap Merlung tentang lingkungan kerja terhadap kinerja.

##### b. Observasi ( pengamatan)

Disini penulis melakukan pengamatan terutama kegiatan pegawai di lingkungan Puskesmas Rawat Inap Merlung.

##### c. Kuisisioner

Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan yang dipersiapkan, pertanyaan dan jawaban responden dapat dikemukakan secara tertulis dalam penelitian ini

kuisisioner berupa kuisisioner tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Merlung.

#### 2.2.4 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan dua hal yang sangat populer dalam penelitian. Keduanya memiliki hubungan yang sangat erat karena yang satu merupakan bagian dari yang lain. (Istijanto,2009:113)

- a. Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek penelitian dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga.
- b. Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian.
  1. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Merlung yang berjumlah 76 orang.
  2. Pengambilan sampel menggunakan sensus jenuh

#### 2.2.5 Metode Analisis Data

Untuk menganalisis permasalahan utama di atas 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 :

Skor terendah : bobot terendah x jumlah sampel

Skor tertinggi : bobot tertinggi x jumlah sampel

Skor terendah :  $1 \times 76 = 76$

Skor tertinggi :  $5 \times 76 = 380$

Untuk mencari tentang skala digunakan rumus slovin sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternative jawaban item

$$\text{Rentang Skala} = \frac{76(5-1)}{5}$$

$$\text{RS} = 60,8$$

Berdasarkan jumlah Rentang Skala tersebut diketahui jawaban penilaian disusun dengan interval sebagai berikut :

76 - 136,7 = Sangat Tidak Baik/ Sangat Rendah

136,8 - 197,5 = Tidak baik/ Rendah

197,6 - 258,3 = Cukup baik/ Cukup Rendah

258,4 - 319,1 = Baik/ Tinggi

319,2 - 380 = Sangat Baik/ Sangat tinggi

## 2.2.6 Alat Analisis

Untuk menjawab tujuan satu digunakan metodologi uji deskriptif dengan rentang skala. Sedangkan untuk tujuan dua digunakan:

### a. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variable terikat.

Rumus :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

a = Konstanta

b = Koefisiensi Regresi

X = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

E = Error

### b. Koefisien Determinasi

Menurut Supardi (2013:188) koefisien determinasi dilambangkan dengan  $R^2$  nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai respon yang dapat diterangkan atau dikaitkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau pengubah lainnya).

Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi  $R^2 \times 100\% = n\%$  memiliki pengertian bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar  $n\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $(100-n) \%$  diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel lain.

Nilai koefisien determinasi  $R^2$  ini menunjukkan seberapa besar variabel terikat (Y) dapat diterangkan oleh variabel bebas (X), artinya jika nilai koefisien determinasi sama dengan nol ( $R^2 = 0$ ) artinya variabel terikat (Y) tidak dapat diterangkan sama sekali. Selanjutnya jika nilai koefisien determinasi sama dengan satu ( $R^2 = 1$ ) artinya variabel terikat (Y) secara keseluruhan dapat diterangkan oleh variabel bebas (X)

Untuk menentukan Koefisien Determinasi digunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Untuk mendapatkan kemudahan dalam perhitungan koefisien dan menentukan nilai signifikasinya, peneliti akan menggunakan jasa

komputer berupa software dengan program SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) windows.

c. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variable bebas X (lingkungan) terhadap variable terikat Y (kinerja Pegawai).

Secara persial, hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho : Tidak mempunyai pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusan menurut (Ghozali,2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan yaitu :

Apabila angka probabilitas signifikan  $> 0,05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak

Apabila angka probabilitas signifikan  $< 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima

a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya Ho diterima terhadap pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Jika  $t_{hitung} \leq t_{table}$  artinya Ho ditolak tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2.2.7 Operasional Variable

**Tabel 2.2**  
**Operasional Variabel**

<b>Variable</b>	<b>Konsep</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>Ukuran</b>
<b>X</b> <b>Lingkungan Kerja</b>	Lingkungan kerja sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Kasmir,2012:13)	1. Lingkungan fisik	a. Peralatan kerja b. Sirkulasi udara c. Penerangan d. Tingkat Kebisingan e. Tata ruang kerja	Ordinal
		2. Lingkungan Psikologis	a. Kebutuhan Karyawan b. Nama kelompok kerja c. Peran dan sikap karyawan d. Hubungan dengan rekan kerja e. Hubungan dengan atasan	Ordinal
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya( Sedermayanti,2012:19)	1. Kualitas kerja (Quality of work) 2. Ketepatan waktu (Promptness) 3. Inisiatif 4. Kemampuan (Capability)	Mutu hasil pekerjaan. Ketelitian Kemampuan menyelesaikan pekerjaan.  Bersikap proaktif mencari berbagai informasi berkaitan masalah ditempat kerja  Latar belakang pendidikan	Ordinal

		5. Komunikasi (Communication)	Pengalaman Kerja	
--	--	----------------------------------	---------------------	--



## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM PUSKESMAS RAWAT INAP MERLUNG**

#### **3.1 Sejarah Umum Puskesmas Rawat Inap Merlung**

Salah satu puskesmas di Kabupaten Tanjung Jabung Barat melayani pemeriksaan kesehatan, rujukan, surat kesehatan dll. Puskesmas ini melayani berbagai program puskesmas seperti periksa kesehatan (check up), pembuatan surat keterangan sehat, rawat jalan, lepas jahitan, ganti balutan, jahit luka, cabut gigi, periksan tensi, tes hamil, periksa anak, tes golongan darah, asam urat, kolesterol dan lainnya.

Puskesmas ini didirikan pada tahun 1975 saat Indonesia telah merdeka, pada saat itu masih belum ada rumah sakit di Merlung. Hanya puskesmas saja lah yang ada sebagai tempat berobat dan memeriksa kesehatan. Sejak berdirinya Puskemas Rawat Inap Merlung telah dipimpin oleh beberapa orang kepala puskesmas. Diantaranya :

1. Zulyadi (2010-2014)
2. Arwin agus (2015-2020)
3. Liotan sihombing (2021 - sekarang)

#### **3.2 Visi dan Misi Puskesmas Rawat Inap Merlung**

##### **VISI**

Menjadikan Puskesmas dengan Pelayanan Kesehatan Yang Berkualitas Prima Menuju Masyarakat Merlung Sehat dan Mandiri

## **MISI**

1. Mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu, proaktif terjangkau, paripurna dan terintegritas.
2. Menjadikan Puskesmas Rawat Inap Merlung sebagai pusat pembangunan kesehatan di kecamatan.
3. Menjadikan Puskesmas Rawat Inap Merlung sebagai pusat penggerak peran serta masyarakat dalam pembangunan kesehatan.
4. Menerapkan manajemen yang transparan pada setiap program kesehatan di Puskesmas Rawat Inap Merlung.

### **3.3 Tujuan Puskesmas Rawat Inap Merlung**

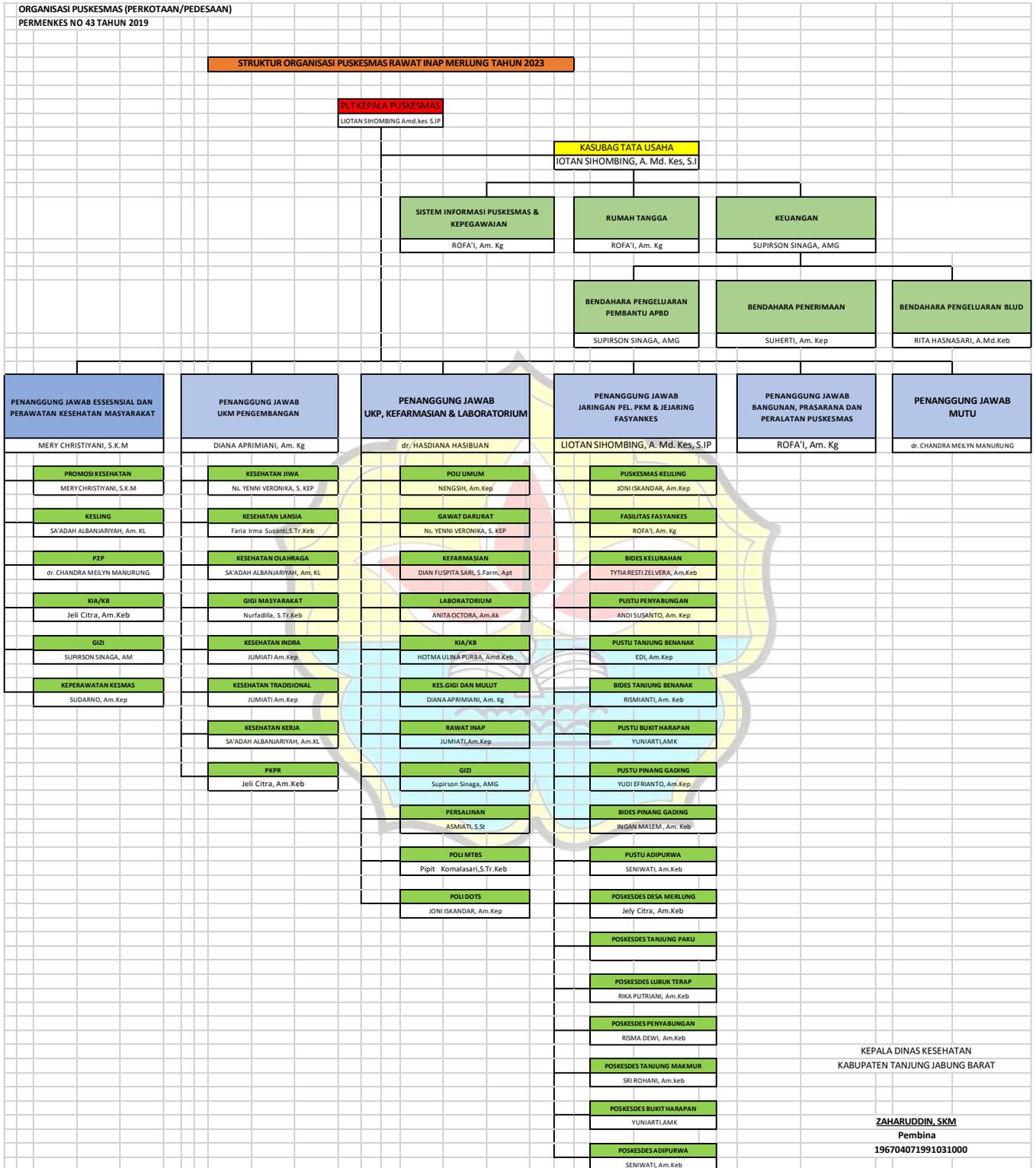
#### **TUJUAN**

Tujuan pembangunan kesehatan yang dilaksanakan oleh puskesmas tertara dalam peraturan menteri kesehatan Republik Indonesia nomor 75 tahun 2014 pasal 2, yang mana tujuan puskesmas adalah

- a. Untuk mewujudkan masyarakat yang memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat.
- b. Untuk mewujudkan masyarakat yang mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu
- c. Untuk mewujudkan masyarakat yang hidup dalam lingkungan sehat
- d. Untuk mewujudkan masyarakat yang memiliki derajat kesehatan yang optimal , baik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat.

### 3.4 Struktur Puskesmas Rawat Inap Merlung

#### STRUKTUR



Gambar 1.2 Struktur Puskesmas Merlung

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 76 orang responden.

Responden yang dijadikan populasi dalam penulisan ini adalah responden yang bekerja pada Puskesmas Rawat Inap Merlung.

Karakteristik responden terdiri dari komposisi usia, jenis kelamin, golongan, dan tingkat pendidikan dan masa kerja.

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur

Karakteristik responden menurut umur menyebar dari 20-60 tahun untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur**

Umur Responden	Jumlah (Org)	Persentase
20-25	1	1,32
26-30	27	35,52
31-35	26	34,21
36-40	9	11,84
41-45	7	9,21
46-50	3	3,95
50-55	3	3,95
Jumlah	76	100

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa komposisi usia responden terbanyak pada usia 26-30 tahun dengan jumlah 27 atau sebesar 35,52, usia responden terendah pada usia 20-25 tahun sebanyak 1,32, usia responden 46-50 dan 50-55 tahun

sebanyak 3 atau sebesar 3,95, usia 41-45 tahun sebesar 9,21, usia 36-40 sebesar 11,84, dan usia 31-35 tahun dengan jumlah 26 atau sebesar 34,21.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah(Org)	Persentase
Perempuan	60	78,95
Laki-Laki	16	21,05
Jumlah	76	100

Sumber: data primer(diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh perempuan yang berjumlah sebanyak 60 orang sedangkan yang laki-laki sebanyak 16 orang.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

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

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah(Org)	Persentase
1-5	59	77,63
6-10	12	15,79
11-15	3	3,94
16-20	-	-
21-25	1	1,32
26-30	1	1,32
Jumlah	76	100

Sumber: data primer(diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden paling lama bekerja

terbanyak adalah 1-5 tahun dengan jumlah 59 orang, sedangkan responden yang lama bekerja paling sebentar yaitu pada tahun 21-30 tahun yaitu berjumlah 1 orang, 11-15 tahun yaitu 3 orang, 6-10 tahun yaitu sebanyak 12 orang, dan pada tahun 16-20 tidak ada responden yang lama bekerja pada tahun tersebut.

#### 4.1.2 Lingkungan Kerja Pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Merlung

Hasil analisis deskriptif data variabel lingkungan sebagai salah satu variabel yang diukur melalui analisis deskriptif yang dilihat dari skala likert lingkungan fisik.

##### a. Lingkungan Fisik

**Tabel 4.4**  
**Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Lingkungan Fisik**

No	Indikator	STB	TB	C	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Kondisi peralatan kerja di kantor cukup memadai	-	10	-	35	31	315	Tinggi
2	Sirkulasi udara ditempat kerja cukup memadai	1	12	13	50	-	264	Cukup Tinggi
3	Penerangan di tempat kerja cukup terpenuhi dengan adanya lampu dan jendela	-	3	-	41	32	330	Sangat Tinggi
4	Peredam suara bising di tempat kerja cukup nyaman	-	9	-	41	26	300	Sangat Tinggi
5	Penataan peralatan di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan masing-masing profesi	-	5	-	38	33	327	Tinggi
Total							1.536	
Rata-Rata							307.2	Tinggi

Sumber: data primer(diolah)

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa menurut responden terhadap lingkungan fisik skor terbesar ada pada kondisi penerangan di tempat kerja dengan skor 330 karena penerangan tersebut di nilai cukup baik oleh pegawai, sedangkan yang cukup rendah terdapat pada skor 264 yaitu sirkulasi udara yang ada

ditempat kerja kurang memadai dikarenakan ruangan yang sempit dan pegawai yang lumayan banyak disetiap ruangan kerja.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor sebesar 315 artinya peralatan dikantor dinilai cukup baik oleh pegawai. Berdasarkan tanggapan responden pada skor 327 yaitu penataan peralatan kerja dinilai baik.

Berdasarkan keterangan tabel diatas pada pertanyaan peredam suara bising dinilai baik dengan skor 300 karena para pegawai sibuk dengan kerja masing-masing. Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban responden sebesar 307.2 artinya dimensi lingkungan fisik dinilai cukup baik oleh para pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung.

#### b. Lingkungan Psikologis

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Lingkungan Psikologi**

No	Indikator	STB	TB	C	B	SB	Skor	Keterangan
Lingkungan Psikologis		1	2	3	4	5		
6	Kepedulian pemimpin terhadap kebutuhan pegawai terpenuhi	1	2	1	40	32	320	Tinggi
7	Kejelasan pembagian tugas di tempat kerja sesuai	-	2	1	41	32	331	Sangat Tinggi
8	Profesionalisme pegawai dalam bekerja bagus	-	2	1	39	34	333	Sangat Tinggi
9	Hubungan kerjasama diantara sesama rekan kerja sangat baik	-	3	-	40	33	331	Sangat Tinggi
10	Komunikasi antara pegawai dengan pemimpin baik	-	1	2	45	28	328	Tinggi
Total							1.643	
Rata-Rata							328.6	Tinggi

Sumber: data primer(diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor terbesar sebesar 333 yaitu terdapat pada pernyataan profesional pegawai dalam bekerja sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden pada kepedulian pemimpin dan pembagian tugas dinilai baik yaitu dengan skor 320. Berdasarkan skor 328 komunikasi pegawai dan pemimpin dinilai baik oleh pegawai. Kejelasan pembagian tugas dan hubungan kerja sama diantara rekan kerja baik dinyatakan dengan skor sebesar 331.

Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 327.4 artinya dimensi lingkungan psikologis dinilai baik oleh para pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Merlung.

**Tabel 4.6**  
**Rekap Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja**

No	Indikator	STB	TB	C	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
<b>Lingkungan Fisik</b>								
1	Kondisi peralatan kerja di kantor cukup memadai	-	10	-	35	31	315	Tinggi
2	Sirkulasi udara ditempat kerja cukup memadai	1	12	13	50	-	264	Cukup Tinggi
3	Penerangan di tempat kerja cukup terpenuhi dengan adanya lampu dan jendela	-	3	-	41	32	330	Sangat Tinggi
4	Peredam suara bising di tempat kerja cukup nyaman	-	9	-	41	26	300	Sangat Tinggi
5	Penataan peralatan di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan masing-masing profesi	-	5	-	38	33	327	Tinggi
<b>Lingkungan Psikologis</b>								
6	Kepedulian pemimpin terhadap kebutuhan pegawai terpenuhi	1	2	1	40	32	320	Tinggi
7	Kejelasan pembagian tugas di tempat kerja sesuai	-	2	1	41	32	331	Sangat Tinggi
8	Profesionalisme pegawai dalam bekerja bagus	-	2	1	39	34	333	Sangat Tinggi
9	Hubungan kerjasama diantara sesama rekan kerja sangat baik	-	3	-	40	33	331	Sangat Tinggi
10	Komunikasi antara pegawai dengan pemimpin baik	-	1	2	45	28	328	Tinggi
Total							3.179	
Rata-Rata							317.9	Tinggi

Sumber: data primer(diolah)

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa tanggapan responden baik dengan 10 pertanyaan lingkungan kerja yang ditanyakan, rata-rata skornya sebesar 317.9.

Jawaban responden tertinggi berkaitan dengan kondisi lingkungan psikologis yaitu profesional pegawai dalam bekerja bagus total skornya sebesar 333. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan lingkungan fisik yaitu berhubungan dengan sirkulasi udara yang kurang memadai dikarenakan banyaknya pegawai dan porsi ruangan yang sempit sehingga serasa sesak dan tidak leluasa skornya sebesar 264. Kenyataan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja kurang memadai maka lingkungan kerja perlu ditingkatkan lagi agar menambah kenyamanan para pegawai.

### 4.1.3 Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung

#### a. Kualitas Kerja

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja**

No	Indikator	SR	R	C	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	-	2	9	31	34	325	Sangat Tinggi
2	Memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	2	3	8	28	35	319	Tinggi
	Total						644	
	Rata-Rata						322	Tinggi

Sumber: data primer(diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 325, diartikan bahwa responden memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan di nilai baik oleh pegawai puskesmas rawat inap merlung.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor 319, diartikan memiliki ketrampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 322 dinilai baik oleh pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung.

### b. Ketepatan Waktu

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Ketepatan Waktu**

No	Indikator	SR	R	C	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
3	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	-	7	3	28	38	325	Sangat Tinggi
4	Dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan yang ditangani	1	3	15	22	35	315	Tinggi
	Total						640	
	Rata-Rata						320	Tinggi

Sumber: data primer(diolah)

Berdasarkan tabel kualitas kerja diatas, skor 325 diartikan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dinilai baik oleh para pegawai. Berdasarkan tabel diatas skor 315 dinilai baik oleh pegawai, diartikan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan yang ditangani. Secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 330

### c. Inisiatif

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Inisiatif**

No	Indikator	SR	R	C	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
5	Volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan	1	8	6	21	40	319	Tinggi
6	Anda memiliki inisiatif dalam pelaksanaan pekerjaan	2	9	12	24	29	297	Cukup Tinggi
	Total						616	
	Rata-Rata						308	Tinggi

Sumber: data primer(diolah)

Berdasarkan tabel diatas skor sebesar 319 diartikan sebagai volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan tabel skor 297, diartikan sebagai pegawai memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan. Skor rata-rata dimensi inisiatif sebesar 308 dinilai baik oleh pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung.

#### d. Kemampuan

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kemampuan**

No	Indikator	SR	R	C	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
7	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	2	7	11	28	28	301	Tinggi
8	Pegawai memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3	5	5	24	39	319	Tinggi
	Total						620	
	Rata-Rata						310	Tinggi

Sumber: data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas skor 301, diartikan sebagai beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Sedangkan pada skor 319 merupakan pernyataan dari pegawai memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Skor rata-rata pada dimensi kemampuan sebesar 310 dinilai baik oleh pegawai.

e. Komunikasi

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Komunikasi**

No	Indikator	SR	R	C	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
9	Hubungan kerja sama antar pegawai berjalan dengan baik	5	7	10	25	29	294	Cukup Tinggi
10	Tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas	1	3	5	27	40	330	Sangat Tinggi
Total							624	
Rata-Rata							312	Tinggi

Sumber: data primer(diolah)

Berdasarkan tabel dapat dilihat skor sebesar 310 diartikan hubungan kerja sama antar pegawai berjalan dengan baik. Sedangkan tanggung jawab terhadap menyelesaikan pekerjaan skornya sebesar 330 itu menandakan bahwa pegawai telah bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan dinilai baik oleh pegawai. Rata-rata dimensi komunikasi sebesar 320 dinilai sangat baik oleh pegawai.

**Tabel 4.12**  
**Rekap Hasil Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja**

No	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Jumlah	Keterangan
		1	2	3	4	5		
<b>Kualitas Kerja</b>								
1	Memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	-	2	9	31	34	325	Sangat Tinggi
2	Memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	2	3	8	28	35	319	Tinggi
<b>Ketepatan Waktu</b>								
3	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	-	7	3	28	38	325	Sangat Tinggi
4	Dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan yang ditangani	1	3	15	22	35	315	Tinggi
<b>Inisiatif</b>								
5	Volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan	1	8	6	21	40	319	Tinggi

6	Anda memiliki inisiatif dalam pelaksanaan pekerjaan	2	9	12	24	29	297	Cukup Tinggi	
<b>Kemampuan</b>									
7	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	2	7	11	28	28	301	Tinggi	
8	Anda memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3	5	5	24	39	319	Tinggi	
<b>Komunikasi</b>									
9	Hubungan kerja sama antar pegawai berjalan dengan baik	5	7	10	25	29	294	Cukup Tinggi	
10	Tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas	1	3	5	27	40	330	Sangat Tinggi	
	Total						3.144		
	Rata-Rata						314.4	Tinggi	

Sumber: data primer(diolah)

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa kinerja pada Puskesmas Rawat Inap Merlung rata-rata skornya sebesar 314.4 jawaban responden tertinggi berkaitan dengan tanggung jawab pegawai terhadap penyelesaian tugas skornya sebesar 330, sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan hubungan kerjasama antar pegawai berjalan dengan baik total skornya sebesar 294.

#### 4.1.4 Hasil Estimasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

##### Pegawai Bagian Puskesmas Rawat Inap Merlung

##### 4.1.4.1 Persamaan Regresi Linear Sederhana

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Merlung berdasarkan hasil SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Analisis Regresi Linear Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,012	6,865		3,061	,003
Lingkungan Kerja	,478	,162	,325	2,953	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana terlihat pada tabel persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = 21,012 + 0,478X$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan skor/angka lingkungan kerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,478. Di sisi lain bila diasumsikan nilai lingkungan kerja tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai akan tetap positif yaitu sebesar 21,012. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif akan memberikan pengaruh yang positif pula terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung.

#### 4.1.4.2 Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan SPSS 20 untuk melihat koefisien de terminasi dapat dilihat pada model summary berikut ini :

**Tabel 4.14**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,325 <sup>a</sup>	,105	,093	6,70253

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja  
b. Dependent Variabel : Kinerja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $R^2$  yaitu sebesar 0,105 atau 10,5% Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 10,5%. Sedangkan sisanya 89,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

#### 4.1.4.3 Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung. Hasil uji t dapat dilihat pada *output coefficient* dari hasil analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil perhitungan di peroleh nilai t hitung sebesar 2,953, sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.15**  
**Nilai t Hitung**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,012	6,865		3,061	,003
Lingkungan Kerja	,478	,162	,325	2,953	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 2,953. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Hasil dari pengujian tersebut sebagai berikut :

Nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X) sebesar 2,953 dan t tabel sebesar 1,992. Dari hasil perbandingan tersebut maka dapat diketahui t hitung lebih besar dari t tabel ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ).

Dengan demikian membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka  $0,004 < 0,005$ . Artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) pegawai pada bagian Puskesmas Rawat Inap Merlung.

## 4.2 Analisis Pembahasan

### 4.2.1 Analisis Lingkungan Kerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung

Menurut Kasmir (2012:13) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan hasil rekap jawaban kuesioner pada 10 item pertanyaan lingkungan kerja puskesmas rawat inap merlung, diketahui skor tertinggi ada pada indikator lingkungan psikologis sebesar 333 yaitu terdapat pada pernyataan profesionalisme pegawai dalam bekerja bagus. Ini menandakan para pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Sedangkan skor terendah ada pada indikator lingkungan fisik total skornya 264 ,artinya sirkulasi udara ditempat kerja tidak cukup memadai dikarenakan kondisi ruangan yang sempit dan dipenuhi oleh peralatan kerja atau penataan barang yang tidak sesuai.

#### **4.2.2 Analisa Kinerja Pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Merlung**

Menurut Nawawi (2003:13), kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun nonfisik. Kinerja merupakan indikator dari hasil kerja pegawai dalam suatu periode tertentu, maka diperlukan suatu kegiatan penelitian atas hasil kerja tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa kinerja puskesmas rawat inap merlung baik, adapun skor tertinggi terdapat pada pernyataan tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas dengan skor sebesar 330. Artinya pegawai puskesmas rawat inap merlung tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

Sedangkan jawaban terendah terdapat pada pernyataan, hubungan kerja sama antar pegawai berjalan dengan baik total skornya 294. Artinya pegawai

Puskemas Rawat Inap Merlung ini harus meningkatkan kerja sama diantara sesama pegawai agar lebih tercapainya pekerjaan yang lebih optimal.

#### **4.2.3 Analisis Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Pada**

##### **Puskesmas Rawat Inap Merlung**

Dari hasil penelitian sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya terlihat bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan. Hasil uji t menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh diantara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas rawat inap merlung. Pernyataan ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung} 2,953 > t_{tabel} 1,991$  dengan pengaruh sebesar  $0,004 < 0,005$ . Persamaan regresi linear sederhananya yaitu  $Y = 21,012 + 0,478X$ , artinya ada pengaruh erat antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai puskesmas rawat inap merlung.

Jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,478. Disisi lain bila diasumsikan nilai lingkungan kerja tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai akan tetap positif yaitu sebesar 21,012.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman sirkulasi udara yang kurang cukup akan menyebabkan pekerjaan menjadi lambat dan tidak tercapainya sebagaimana yang diharapkan. Pegawai akan cenderung malas bekerja dan berada didalam ruangan. Tapi sebaliknya jika lingkungan memberi rasa nyaman, aman, dan baik maka pegawaipun akan bersemangat untuk melakukan pekerjaannya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel lingkungan kerja Puskesmas Rawat Inap Merlung baik dengan skor rata-ratanya 317.9, begitu juga dengan tingkat kinerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung dinilai tinggi dengan skor rata-ratanya 314.4
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada bagian puskesmas rawat inap merlung. Pernyataan ini dapat ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung} 2,953 > t_{tabel} 1,992$  dengan signifikan 0,004 yang dibawah 0,05. Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja sebesar 10,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.
3. Koefisien Determinasi nilai  $R^2$  yaitu sebesar 0,105 atau 10,5% Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 10,5%. Sedangkan sisanya 89,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

#### 5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel lingkungan kerja pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja

pegawai terutama dalam hal ketersediaan peralatan ditempat kerja, seperti sirkulasi udara agar udara lebih mudah masuk, disetiap ruangan pegawai jangan terlalu sempit agar udara lebih mudah keluar masuk.

2. Berdasrkan pernyataan variabel kinerja tentang hubungan kerja antara pegawai berjalan dengan baik memiliki skor paling rendah, sehingga puskesmas rawat inap merlung perlu meningkatkan kerjasama antar pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Pegawai*. Jakarta: Bandung : Alfabeta
- Arep, Ishak & Hendri Tanjung (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Barry, Cushway. 2002. *Human Reseorce Management*. Jakarta: PT Alex Media Kamputindo
- Bangun, Wilson, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Effendi, Usman. 2014. *Assas Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Elizar. “ *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Volume 1, no. 1 2018 Medan, Accesed 9 Desember 2022
- Fauzi, Akhmad & Rusdi Hidayat (2020). *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Penerbit Airlangga University Press
- Hasibuan, Malayu, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Kasmir, 2018. *Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik )*. Depok: PT RAJA GRAFINDO PERSADA
- Khusaini, Muhammad (2013). *Ekonomi Mikro : Dasar-dasar Teori*. Malang:Universitas Brawijaya Press
- Mangkunegara, Anwar Prabu(2017). *Evaluasi Kinerja SDM*.Jakarta, Penerbit: PT Refika Aditama.
- Parera, Agoes(2020). *Pengantar Ilmu Ekonomi*. Jakarta :Penerbit PT Bumi Aksara
- Sopiah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.Yogyakarta: Andi
- Perdana, Anom Putra (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN N 8 Kota Jambi*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Batanghari: Jambi
- Riinawati (2019). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Banjarmasin:Playbook
- Sedermayanti (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama

- Sona Y. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada SMP N 1 Kota Jambi*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Batanghari: Jambi
- Sulistiyani, Ambar Teguh. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Graha ilmu, 2003
- Subekhi, Akhmad. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Prestasi Pustaka Raya,2012
- Silitongga, Eddy Sanusi (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta : Penebar Media Pustaka
- Umar, Husein (2013). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Penelitian*. Jakarta. Penerbit : Selemba Empat.



## SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth. Bapak/Ibu/sdr/i.

Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh serjana manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batang Hari Jambi. Maka dari ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Sri Sundary  
NIM : 1900861201090  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada  
Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr/i dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan terjamin kerahasiannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan menyusun skripsi ini.

Demikian surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasinya dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr/i, saya ucapkan terima kasih.

Jambi, Januari 2023

Hormat Saya

Sri Sundary

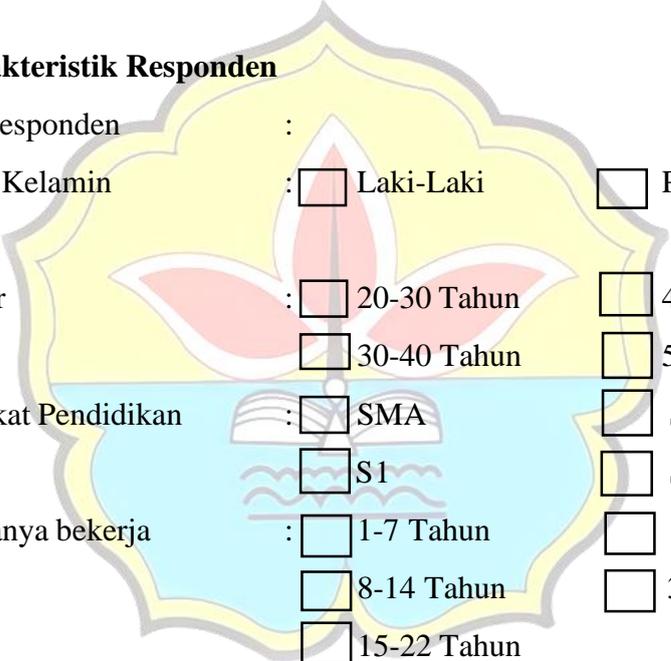
## LAMPIRAN

### Lampiran 1

### Kuesioner

Kuisisioner ini dibuat semata-mata hanya untuk dimaksudkan untuk penelitian Skripsi dengan judul  
**“ PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS RAWAT INAP MERLUNG”** dan bukan maksud evaluasi atau penelitian.  
Semua informasi yang diperoleh akan disimpan kerahasiaannya.  
Sebelumnya saya ucapkan terima kasih atas partisipasinya bapak/ibu dalam kuisisioner penelitian ini.

#### 1. Karakteristik Responden

- 
1. No Responden :
  2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
  3. Umur :  20-30 Tahun  40-50 Tahun  
 30-40 Tahun  50 Tahun
  4. Tingkat Pendidikan :  SMA  S2  
 S1  S3
  5. Lamanya bekerja :  1-7 Tahun  23-30 Tahun  
 8-14 Tahun  31-37 Tahun  
 15-22 Tahun

#### Petunjuk Umum Pengisian :

1. Isilah pertanyaan di bawah ini, dengan cara memilih salah satu jawaban yang dianggap bapak/ibu tepat dan benar sesuai dengan pernyataan, diantaranya adalah
2. Untuk memilih jawaban yang dianggap tepat sesuai dengan pertanyaan dapat memberi tanda checklist (✓)
3. Pengisian dan pemilihan jawaban sesuai dengan pendapat sendiri
4. Setelah kuisisioner di isi dapat diserahkan kepada pihak peneliti

## Kriteria Penilaian

- 1 = Sangat Tidak Baik  
2 = Tidak Baik  
3 = Cukup Baik  
4 = Baik  
5 = Sangat Baik

## Kuisiener Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Skor				
		STB	TB	C	B	SB
		1	2	3	4	5
<b>Lingkungan Fisik</b>						
1	Menurut saya kondisi peralatan kerja di kantor cukup memadai					
2	Menurut saya sirkulasi udara ditempat kerja cukup memadai					
3	Menurut saya penerangan di tempat kerja cukup terpenuhi dengan adanya lampu dan jendela					
4	Menurut saya penenangan suara bising di tempat kerja cukup nyaman					
5	Menurut saya penataan peralatan di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan masing-masing profesi					
<b>Lingkungan Psikologis</b>						
6	Menurut saya kepedulian pemimpin terhadap kebutuhan pegawai terpenuhi					
7	Menurut saya kejelasan pembagian tugas di tempat kerja sesuai					
8	Menurut saya profesionalisme pegawai dalam bekerja bagus					
9	Menurut saya hubungan kerjasama diantara sesama rekan kerja sangat baik					
10	Menurut saya komunikasi antara pegawai dengan pemimpin baik					

## Kriteria Penilaian

- 1 = Sangat Rendah  
2 = Rendah  
3 = Cukup  
4 = Tinggi  
5 = Sangat Tinggi

## Kuisiener Kinerja

NO	Pertanyaan	Skor				
		SR	R	C	T	ST
		1	2	3	4	5
<b>Kualitas Kerja</b>						
1	Memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
3	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
4	Dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan yang ditangani					
<b>Inisiatif</b>						
5	Volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan					
6	Anda memiliki inisiatif dalam pelaksanaan pekerjaan					
<b>Kemampuan</b>						
7	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
8	Anda memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
<b>Komunikasi</b>						
9	Hubungan kerja sama antar pegawai berjalan dengan baik					
10	Tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas					

## Lampiran 2. Penelitian

### Variabel x (Lingkungan Kerja)

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
1	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	32
2	2	4	4	2	4	3	3	4	4	3	33
3	4	2	4	2	4	1	4	3	2	4	30
4	4	3	4	2	4	4	2	4	2	3	32
5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
6	4	3	5	4	4	2	4	5	2	5	38
7	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	34
8	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	32
9	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	30
10	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	34
11	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	41
12	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
13	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
14	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
18	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	44
19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
20	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
21	4	2	4	4	5	4	4	4	4	5	40
22	5	2	5	5	4	5	5	5	5	4	45
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
25	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	44
26	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44
27	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
28	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	42
29	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
30	2	1	2	2	4	5	5	5	5	4	35
31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
32	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
33	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44
34	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
35	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
37	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	42
38	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
39	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
40	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
41	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
42	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	44
43	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
44	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
45	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
46	2	2	4	5	4	4	4	4	4	5	38
47	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
48	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	44
49	4	2	2	2	4	4	5	5	5	4	37
50	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46
51	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	43
52	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
53	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
54	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	44
55	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	45
56	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	43

57	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
58	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46
59	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
60	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
61	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
62	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
63	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
64	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	35
67	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	45
68	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
69	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
70	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46
71	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	43
72	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
73	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
74	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44
75	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
76	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	42
Total	<b>315</b>	<b>264</b>	<b>330</b>	<b>312</b>	<b>327</b>	<b>328</b>	<b>332</b>	<b>333</b>	<b>331</b>	<b>328</b>	

### Variabel Y ( Kinerja )

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	total
1	4	4	2	2	2	2	2	4	4	5	<b>31</b>
2	4	5	2	3	4	2	3	5	2	4	<b>34</b>
3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>38</b>
4	4	4	4	3	4	1	2	4	4	4	<b>34</b>
5	2	2	3	4	3	4	2	4	4	4	<b>32</b>
6	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	<b>39</b>
7	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	<b>35</b>
8	3	4	2	2	2	3	2	5	4	5	<b>32</b>
9	4	4	2	1	2	4	4	4	2	4	<b>31</b>
10	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	<b>36</b>
11	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	<b>45</b>
12	4	1	5	2	2	4	4	2	1	5	<b>30</b>
13	5	3	5	3	1	1	1	5	1	1	<b>26</b>
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>39</b>
15	4	4	5	4	4	3	4	4	2	5	<b>39</b>
16	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	<b>38</b>
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
18	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	<b>45</b>
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
20	4	5	5	5	5	5	5	1	4	5	<b>44</b>
21	3	4	4	3	4	5	3	4	2	2	<b>34</b>
22	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	<b>43</b>
23	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	<b>36</b>
24	4	4	5	4	5	3	4	2	3	4	<b>38</b>
25	3	3	4	4	4	3	4	1	1	4	<b>31</b>
26	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	<b>47</b>
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>49</b>
28	5	3	5	5	5	4	4	3	2	3	<b>39</b>
29	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	<b>46</b>
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>41</b>
31	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	<b>33</b>
32	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	<b>45</b>
33	3	4	2	3	3	3	2	4	4	5	<b>33</b>
34	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>41</b>
35	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	<b>46</b>
36	5	3	5	5	4	4	5	1	1	3	<b>36</b>

37	4	4	4	4	4	3	4	2	3	5	37
38	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	45
39	4	4	5	3	4	2	3	5	5	4	39
40	3	4	4	4	2	2	2	4	4	5	34
41	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	46
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	45
45	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	37
46	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	41
47	4	4	4	3	5	3	3	5	4	5	40
48	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
49	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	28
50	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	35
51	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	45
52	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	43
53	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	45
54	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	20
55	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	39
56	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44
57	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
60	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
61	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
62	4	5	4	4	5	5	1	5	5	5	43
63	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
64	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47
65	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
66	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
72	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
75	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
Total	<b>324</b>	<b>311</b>	<b>321</b>	<b>312</b>	<b>319</b>	<b>297</b>	<b>301</b>	<b>319</b>	<b>294</b>	<b>330</b>	

### Lampiran 3. Data Msi Variabel X

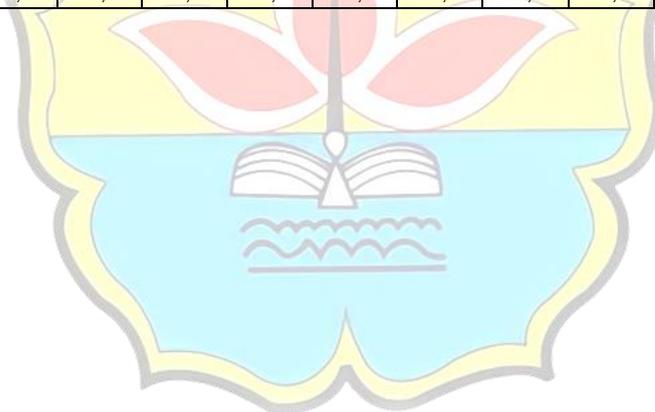
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Rata-Rata
1	1,00	4,13	2,59	2,36	1,00	3,03	1,00	1,00	2,57	3,08	21,77
2	1,00	4,13	2,59	1,00	2,41	1,89	1,48	2,71	2,57	1,62	21,40
3	2,24	2,18	2,59	1,00	2,41	1,00	2,73	1,48	1,00	3,08	19,71
4	2,24	2,91	2,59	1,00	2,41	3,03	1,00	2,71	1,00	1,62	20,52
5	2,24	4,13	2,59	1,00	2,41	3,03	2,73	2,71	2,57	3,08	26,51
6	2,24	2,91	4,09	2,36	2,41	1,62	2,73	4,20	1,00	4,59	28,16
7	1,00	4,13	2,59	1,00	1,00	3,03	2,73	2,71	2,57	3,08	23,85
8	1,00	2,18	2,59	2,36	1,00	3,03	2,73	1,00	2,57	3,08	21,55
9	1,00	4,13	2,59	1,00	1,00	1,62	2,73	2,71	2,57	1,00	20,36
10	1,00	4,13	2,59	1,00	1,00	3,03	2,73	2,71	2,57	3,08	23,85
11	2,24	2,18	2,59	2,36	2,41	3,03	4,22	4,20	4,07	3,08	30,39
12	3,57	4,13	4,09	3,75	3,85	4,50	2,73	2,71	2,57	3,08	34,99
13	3,57	4,13	4,09	2,36	2,41	4,50	2,73	2,71	2,57	4,59	33,68
14	2,24	4,13	2,59	2,36	2,41	3,03	4,22	4,20	4,07	3,08	32,34
15	3,57	4,13	4,09	3,75	3,85	4,50	4,22	4,20	4,07	4,59	40,98
16	2,24	4,13	2,59	2,36	2,41	3,03	2,73	2,71	2,57	3,08	27,87
17	3,57	2,91	4,09	3,75	3,85	4,50	4,22	4,20	4,07	4,59	39,76
18	2,24	4,13	2,59	2,36	3,85	3,03	4,22	4,20	4,07	3,08	33,78
19	2,24	4,13	2,59	3,75	2,41	3,03	2,73	2,71	2,57	3,08	29,25
20	3,57	4,13	4,09	2,36	3,85	4,50	4,22	4,20	4,07	3,08	38,07
21	2,24	2,18	2,59	2,36	3,85	3,03	2,73	2,71	2,57	4,59	28,87
22	3,57	2,18	4,09	3,75	2,41	4,50	4,22	4,20	4,07	3,08	36,07
23	2,24	4,13	2,59	2,36	3,85	3,03	2,73	2,71	2,57	3,08	29,31
24	3,57	4,13	4,09	3,75	3,85	4,50	4,22	4,20	4,07	3,08	39,46
25	2,24	2,91	2,59	3,75	2,41	3,03	4,22	4,20	4,07	4,59	34,02
26	3,57	4,13	4,09	3,75	2,41	4,50	2,73	2,71	2,57	3,08	33,55
27	2,24	4,13	2,59	2,36	3,85	3,03	4,22	4,20	4,07	4,59	35,29
28	3,57	2,91	4,09	2,36	2,41	4,50	2,73	2,71	2,57	3,08	30,94
29	2,24	4,13	2,59	3,75	3,85	3,03	2,73	2,71	2,57	4,59	32,21
30	1,00	1,00	1,00	1,00	2,41	4,50	4,22	4,20	4,07	3,08	26,48
31	2,24	4,13	2,59	2,36	3,85	3,03	2,73	2,71	2,57	3,08	29,31
32	3,57	4,13	4,09	2,36	3,85	4,50	4,22	4,20	4,07	4,59	39,59
33	3,57	4,13	4,09	2,36	3,85	4,50	2,73	2,71	2,57	3,08	33,60
34	2,24	4,13	2,59	3,75	2,41	3,03	4,22	4,20	4,07	4,59	35,24
35	1,00	2,18	2,59	2,36	2,41	3,03	2,73	2,71	2,57	3,08	24,67
36	2,24	4,13	2,59	2,36	3,85	3,03	4,22	4,20	4,07	4,59	35,29
37	3,57	2,91	4,09	2,36	2,41	4,50	2,73	2,71	2,57	3,08	30,94
38	3,57	4,13	4,09	3,75	3,85	4,50	4,22	4,20	4,07	3,08	39,46
39	3,57	4,13	4,09	2,36	2,41	4,50	2,73	2,71	2,57	4,59	33,68
40	2,24	2,18	2,59	2,36	2,41	3,03	2,73	2,71	2,57	3,08	25,91
41	3,57	4,13	4,09	3,75	3,85	4,50	4,22	4,20	4,07	3,08	39,46
42	2,24	2,91	2,59	3,75	2,41	3,03	4,22	4,20	4,07	4,59	34,02
43	3,57	4,13	4,09	2,36	2,41	4,50	2,73	2,71	2,57	3,08	32,16
44	2,24	2,18	2,59	2,36	2,41	3,03	2,73	2,71	2,57	3,08	25,91
45	3,57	4,13	4,09	2,36	3,85	4,50	4,22	4,20	4,07	3,08	38,07
46	1,00	2,18	2,59	3,75	2,41	3,03	2,73	2,71	2,57	4,59	27,58
47	3,57	4,13	4,09	3,75	3,85	4,50	4,22	4,20	4,07	3,08	39,46
48	3,57	2,91	4,09	2,36	3,85	4,50	2,73	2,71	2,57	4,59	33,90
49	2,24	2,18	1,00	1,00	2,41	3,03	4,22	4,20	4,07	3,08	27,43
50	3,57	4,13	4,09	3,75	3,85	4,50	2,73	2,71	2,57	4,59	36,50
51	2,24	2,91	2,59	2,36	3,85	3,03	4,22	4,20	4,07	3,08	32,56
52	3,57	4,13	4,09	3,75	2,41	4,50	4,22	4,20	4,07	4,59	39,54
53	2,24	2,91	2,59	2,36	2,41	3,03	2,73	2,71	2,57	3,08	26,65
54	2,24	4,13	2,59	3,75	2,41	3,03	4,22	4,20	4,07	3,08	33,73
55	3,57	4,13	4,09	2,36	3,85	4,50	2,73	2,71	2,57	4,59	35,12
56	3,57	2,91	4,09	3,75	2,41	4,50	2,73	2,71	2,57	3,08	32,33
57	2,24	4,13	2,59	2,36	3,85	3,03	4,22	4,20	4,07	4,59	35,29
58	3,57	4,13	4,09	2,36	2,41	4,50	4,22	4,20	4,07	3,08	36,64
59	2,24	4,13	2,59	3,75	3,85	3,03	4,22	4,20	4,07	3,08	35,16
60	2,24	4,13	2,59	2,36	3,85	3,03	2,73	2,71	2,57	4,59	30,82
61	2,24	4,13	2,59	2,36	3,85	3,03	2,73	2,71	2,57	3,08	29,31
62	3,57	4,13	4,09	2,36	2,41	4,50	4,22	4,20	4,07	4,59	38,15

63	2,24	4,13	2,59	3,75	3,85	3,03	2,73	2,71	2,57	3,08	30,69
64	3,57	2,91	4,09	3,75	3,85	4,50	4,22	4,20	4,07	4,59	39,76
65	2,24	4,13	2,59	2,36	2,41	3,03	2,73	2,71	2,57	3,08	27,87
66	1,00	2,18	1,00	2,36	3,85	3,03	2,73	2,71	2,57	3,08	24,52
67	3,57	4,13	4,09	3,75	2,41	4,50	2,73	2,71	2,57	4,59	35,07
68	2,24	4,13	2,59	3,75	2,41	3,03	4,22	4,20	4,07	4,59	35,24
69	2,24	4,13	2,59	2,36	3,85	3,03	2,73	2,71	2,57	4,59	30,82
70	3,57	4,13	4,09	2,36	2,41	4,50	4,22	4,20	4,07	3,08	36,64
71	2,24	2,18	2,59	2,36	3,85	3,03	4,22	4,20	4,07	4,59	33,34
72	2,24	4,13	2,59	3,75	2,41	3,03	2,73	2,71	2,57	3,08	29,25
73	3,57	4,13	4,09	3,75	3,85	4,50	4,22	4,20	4,07	4,59	40,98
74	3,57	4,13	4,09	2,36	3,85	4,50	2,73	2,71	2,57	3,08	33,60
75	2,24	4,13	2,59	2,36	2,41	3,03	4,22	4,20	4,07	4,59	33,86
76	3,57	2,91	4,09	2,36	2,41	4,50	2,73	2,71	2,57	3,08	30,94

#### Lampiran 4. Data Msi Variabel Y

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Rata-Rata
1	2,92	3,07	1,00	1,78	2,01	1,91	1,83	2,70	2,83	4,33	24,38
2	2,92	4,34	1,00	2,57	3,14	1,91	2,43	3,94	1,72	3,01	26,97
3	4,22	3,07	1,64	3,33	2,56	3,22	3,18	2,70	2,18	3,01	29,12
4	2,92	3,07	2,37	2,57	3,14	1,00	1,83	2,70	2,83	3,01	25,43
5	1,00	1,62	1,64	3,33	2,56	3,22	1,83	2,70	2,83	3,01	23,74
6	2,92	3,07	2,37	3,33	3,14	1,91	3,18	2,70	2,83	4,33	29,78
7	2,92	3,07	1,64	3,33	2,01	1,91	3,18	2,70	2,83	3,01	26,60
8	1,91	3,07	1,00	1,78	2,01	2,55	1,83	3,94	2,83	4,33	25,24
9	2,92	3,07	1,00	1,00	2,01	3,22	3,18	2,70	1,72	3,01	23,83
10	2,92	3,07	2,37	2,57	3,14	1,91	2,43	2,70	2,83	3,01	26,94
11	4,22	3,07	3,63	2,57	4,33	3,22	3,18	3,94	3,94	4,33	36,43
12	2,92	1,00	3,63	1,78	2,01	3,22	3,18	1,69	1,00	4,33	24,76
13	4,22	2,15	3,63	2,57	1,00	1,00	1,00	3,94	1,00	1,00	21,51
14	2,92	3,07	2,37	3,33	3,14	2,55	3,18	2,70	2,83	3,01	29,10
15	2,92	3,07	3,63	3,33	3,14	2,55	3,18	2,70	1,72	4,33	30,57
16	2,92	3,07	2,37	4,45	2,56	3,22	3,18	2,07	2,18	3,01	29,03
17	4,22	4,34	3,63	4,45	4,33	4,32	4,34	3,94	3,94	4,33	41,85
18	4,22	3,07	2,37	3,33	4,33	3,22	3,18	3,94	3,94	4,33	35,93
19	4,22	4,34	3,63	4,45	4,33	4,32	4,34	3,94	3,94	4,33	41,85
20	2,92	4,34	3,63	4,45	4,33	4,32	4,34	1,00	2,83	4,33	36,49
21	1,91	3,07	2,37	2,57	3,14	4,32	2,43	2,70	1,72	1,71	25,92
22	4,22	3,07	3,63	4,45	4,33	3,22	3,18	2,07	2,18	4,33	34,68
23	2,92	2,15	2,37	3,33	3,14	3,22	3,18	2,70	2,18	1,71	26,90
24	2,92	3,07	3,63	3,33	4,33	2,55	3,18	1,69	2,18	3,01	29,89
25	1,91	2,15	2,37	3,33	3,14	2,55	3,18	1,00	1,00	3,01	23,64
26	4,22	4,34	3,63	4,45	4,33	4,32	4,34	3,94	1,72	4,33	39,62
27	4,22	4,34	3,63	4,45	4,33	4,32	4,34	3,94	2,83	4,33	40,73
28	4,22	2,15	3,63	4,45	4,33	3,22	3,18	2,07	1,72	2,19	31,16
29	4,22	4,34	3,63	4,45	4,33	4,32	4,34	3,94	1,00	4,33	38,91
30	2,92	3,07	2,37	3,33	3,14	3,22	3,18	2,70	3,94	3,01	30,88
31	1,91	2,15	2,37	2,57	3,14	2,55	2,43	1,69	2,83	3,01	24,63
32	2,92	4,34	3,63	4,45	4,33	3,22	3,18	2,70	2,83	4,33	35,93
33	1,91	3,07	1,00	2,57	2,56	2,55	1,83	2,70	2,83	4,33	25,34
34	2,92	3,07	2,37	3,33	4,33	3,22	3,18	2,70	2,83	3,01	30,96
35	4,22	4,34	3,63	3,33	4,33	3,22	4,34	3,94	2,18	4,33	37,86
36	4,22	2,15	3,63	4,45	3,14	3,22	4,34	1,00	1,00	2,19	29,35
37	2,92	3,07	2,37	3,33	3,14	2,55	3,18	1,69	2,18	4,33	28,75
38	4,22	4,34	3,63	4,45	4,33	3,22	3,18	3,94	2,83	2,19	36,33
39	2,92	3,07	3,63	2,57	3,14	1,91	2,43	3,94	3,94	3,01	30,56
40	1,91	3,07	2,37	3,33	2,01	1,91	1,83	2,70	2,83	4,33	26,29
41	4,22	1,62	3,63	4,45	4,33	4,32	4,34	3,94	2,83	4,33	38,01
42	1,91	2,15	1,64	2,57	2,56	2,55	2,43	2,07	2,18	2,19	22,25
43	4,22	4,34	3,63	4,45	4,33	4,32	4,34	3,94	3,94	4,33	41,85
44	2,92	1,62	2,37	4,45	4,33	4,32	4,34	3,94	3,94	4,33	36,56

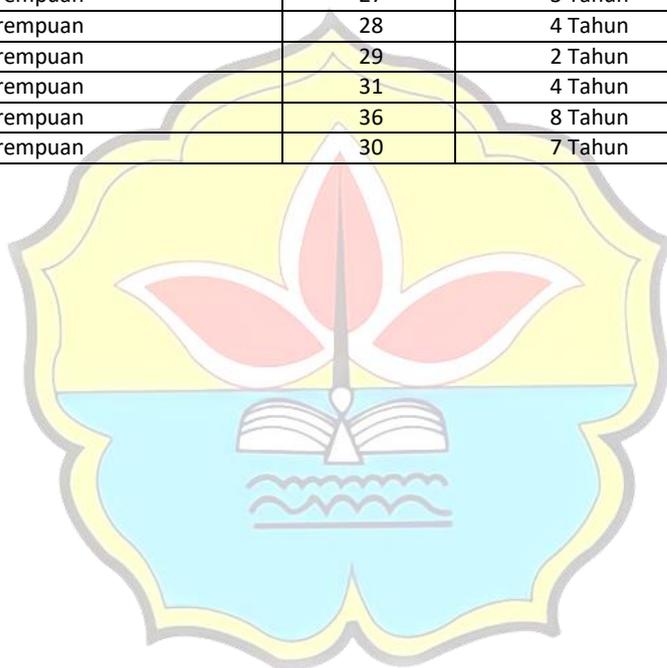
45	1,91	4,34	2,37	2,57	2,56	3,22	2,43	2,70	2,83	3,01	27,93
46	2,92	3,07	2,37	2,57	4,33	3,22	3,18	2,70	2,83	4,33	31,51
47	2,92	3,07	2,37	2,57	4,33	2,55	2,43	3,94	2,83	4,33	31,33
48	4,22	3,07	3,63	3,33	4,33	3,22	3,18	2,70	2,83	3,01	33,52
49	1,00	2,15	1,64	2,57	2,01	2,55	2,43	2,07	2,18	2,19	20,78
50	2,92	2,15	2,37	3,33	3,14	1,91	2,43	2,70	2,18	3,01	26,14
51	2,92	4,34	1,00	3,33	4,33	4,32	4,34	3,94	3,94	4,33	36,79
52	2,92	4,34	3,63	3,33	3,14	2,55	4,34	2,70	2,83	4,33	34,11
53	2,92	4,34	2,37	4,45	4,33	3,22	3,18	3,94	3,94	3,01	35,70
54	1,91	1,00	1,00	1,78	2,01	1,91	1,83	1,69	1,72	1,71	16,55
55	2,92	3,07	2,37	2,57	3,14	3,22	2,43	2,70	2,83	4,33	29,57
56	4,22	3,07	2,37	4,45	3,14	3,22	3,18	3,94	3,94	3,01	34,54
57	2,92	3,07	2,37	3,33	3,14	3,22	3,18	3,94	3,94	3,01	32,12
58	4,22	4,34	3,63	4,45	4,33	4,32	4,34	3,94	3,94	4,33	41,85
59	2,92	3,07	2,37	3,33	3,14	3,22	3,18	3,94	2,83	3,01	31,00
60	4,22	3,07	3,63	4,45	3,14	4,32	4,34	3,94	3,94	3,01	38,07
61	4,22	3,07	3,63	4,45	4,33	4,32	3,18	3,94	3,94	4,33	39,42
62	2,92	4,34	2,37	3,33	4,33	4,32	1,00	3,94	3,94	4,33	34,82
63	4,22	4,34	2,37	4,45	4,33	4,32	4,34	3,94	3,94	3,01	39,26
64	2,92	4,34	3,63	4,45	4,33	4,32	3,18	3,94	3,94	3,01	38,07
65	4,22	3,07	2,37	4,45	4,33	4,32	4,34	3,94	3,94	4,33	39,31
66	4,22	4,34	3,63	4,45	4,33	4,32	4,34	3,94	2,83	4,33	40,73
67	4,22	4,34	3,63	4,45	4,33	4,32	4,34	3,94	3,94	4,33	41,85
68	4,22	4,34	3,63	4,45	4,33	4,32	4,34	3,94	3,94	4,33	41,85
69	4,22	4,34	2,37	4,45	4,33	4,32	4,34	3,94	3,94	4,33	40,58
70	4,22	4,34	3,63	4,45	4,33	4,32	4,34	3,94	3,94	4,33	41,85
71	2,92	3,07	3,63	4,45	4,33	4,32	4,34	3,94	3,94	4,33	39,28
72	4,22	4,34	3,63	4,45	4,33	4,32	4,34	2,70	3,94	4,33	40,61
73	4,22	4,34	3,63	4,45	4,33	4,32	4,34	3,94	3,94	4,33	41,85
74	4,22	4,34	3,63	4,45	4,33	4,32	4,34	3,94	3,94	4,33	41,85
75	4,22	3,07	3,63	4,45	4,33	4,32	4,34	3,94	3,94	3,01	39,26
76	4,22	4,34	3,63	4,45	4,33	4,32	4,34	3,94	3,94	3,01	40,53



## Lampiran 5. Karakteristik Responden

NO	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja
1	Perempuan	28	2 Tahun
2	Perempuan	29	5 Tahun
3	Laki-laki	28	5 Tahun
4	Laki-laki	32	4 Tahun
5	Perempuan	26	2 Tahun
6	Perempuan	27	3 Tahun
7	Perempuan	27	1 Tahun
8	Perempuan	30	4 Tahun
9	Perempuan	42	12 Tahun
10	Perempuan	38	12 Tahun
11	Perempuan	32	10 Tahun
12	Perempuan	28	1 Tahun
13	Perempuan	27	2 Tahun
14	Laki-laki	53	28 Tahun
15	Perempuan	28	3 Tahun
16	Perempuan	25	2 Tahun
17	Laki-laki	34	5 Tahun
18	Perempuan	32	5 Tahun
19	Perempuan	32	10 Tahun
20	Perempuan	28	2 Tahun
21	Perempuan	26	1 Tahun
22	Perempuan	28	3 Tahun
23	Perempuan	28	3 Tahun
24	Perempuan	27	1 Tahun
25	Perempuan	28	4 Tahun
26	Perempuan	26	2 Tahun
27	Perempuan	30	6 Tahun
28	Perempuan	32	4 Tahun
29	Perempuan	32	8 Tahun
30	Perempuan	26	2 Tahun
31	Perempuan	30	3 Tahun
32	Perempuan	29	2 Tahun
33	Perempuan	39	13 Tahun
34	Perempuan	52	24 Tahun
35	Perempuan	31	7 Tahun
36	Perempuan	28	2 Tahun
37	Perempuan	31	3 Tahun
38	Perempuan	30	3 Tahun
39	Perempuan	27	2 Tahun
40	Laki-laki	35	3 Tahun
41	Perempuan	35	3 Tahun
42	Perempuan	41	4 Tahun
43	Laki-laki	33	3 Tahun
44	Laki-laki	40	4 Tahun
45	Perempuan	32	3 Tahun
46	Perempuan	29	2 Tahun
47	Laki-laki	35	3 Tahun
48	Laki-laki	47	4 Tahun
49	Laki-laki	29	2 Tahun
50	Laki-laki	28	2 Tahun
51	Laki-laki	30	3 Tahun
52	Perempuan	32	3 Tahun

53	Perempuan	46	4 Tahun
54	Perempuan	40	4 Tahun
55	Perempuan	32	3 Tahun
56	Perempuan	44	4 Tahun
57	Laki-laki	38	3 Tahun
58	Laki-laki	54	5 Tahun
59	Perempuan	26	2 Tahun
60	Laki-laki	53	5 Tahun
61	Perempuan	48	4 Tahun
62	Perempuan	33	3 Tahun
63	Perempuan	37	5 Tahun
64	Perempuan	30	7 Tahun
65	Perempuan	36	5 Tahun
66	Perempuan	36	10 Tahun
67	Laki-laki	32	6 Tahun
68	Perempuan	33	3 Tahun
69	Perempuan	42	7 Tahun
70	Perempuan	40	9 Tahun
71	Perempuan	27	3 Tahun
72	Perempuan	28	4 Tahun
73	Perempuan	29	2 Tahun
74	Perempuan	31	4 Tahun
75	Perempuan	36	8 Tahun
76	Perempuan	30	7 Tahun



## Lampiran 6. Output SPSS

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,325 <sup>a</sup>	,105	,093	6,70253

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variabel : Kinerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	391,741	1	391,741	8,720	,004 <sup>b</sup>
1 Residual	3324,365	74	44,924		
Total	3716,105	75			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,012	6,865		3,061	,003
1 Lingkungan Kerja	,478	,162	,325	2,953	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran 7. Tabel t

Titik Persentase Distribusi t(df=41-80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	<b>1.99254</b>	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526