

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN PELAYANAN PERIJINAN TERPADU DAN
PENANAMAN MODAL (BPPM)
DI KOTA BONTANG**

Skripsi



OLEH

ANGGI PRATAMA

NIM. 0902095052

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MULAWARMAN

SAMARINDA

2015

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa didalam naskah Skripsi ini tidak ada terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi digelar sarjana atas nama saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku.

Samarinda, 24 Februari 2015
Mahasiswa

Anggi Pratama
0902095052

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN PELAYANAN PERIJINAN
TERPADU DAN PENANAMAN MODAL (BPPM) KOTA
BONTANG.

Nama : Anggi Pratama

NIM : 0902095052

Jurusan : Ilmu Administrasi

Program Studi : Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. M. Z. Arifin, M.Si
NIP 19570606 198203 1 025

Drs. Lilis Juliati, M.AP
NIP

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman

Prof. Dr. H. Adam Idris, M.Si
NIP 19600114 198803 1 003

Tanggal Lulus:.....

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA

Hari : Selasa
Tanggal : 24 Februari 2015
Jam : 13.00 – 15.00
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan
Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal (BPPPM)
Kota Bontang”

Tim Penguji,

1. Drs. M. Z. Arifin, M.Si 1.
NIP.19561202 198103 1 025
2. Dra. Lilis Juliati, M,AP 2.
NIP.
3. Dr. M. Zaini, M.Si 3.
NIP. 19670601 200312 1 001
4. Tuti Widiawati. S.Sos 4.
NIP.

ABSTRAK

Anggi Pratama, Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Asa Sumber Rezeki Tenggara. Dibawah bimbingan Bapak Drs. M. Z. Arifin, M.Siselaku Pembimbing I dan Ibu Dra. Lilis Juliati, M,AP selaku Pembimbing II.

Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Bontang merupakan unsur pelaksana pemerintah kota Bontang dalam bidang “pelayanan perijinan dan penanaman modal” yang berda dan bertanggung jawab kepada walikota melalui sekretaris daerah. Badan pelayanan perijinan terpadu dan penanaman modal kota bontang berkedudukan di jalan MT.Haryono No.31 Lt.1 Bontang.

Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan feedback kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi. Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama, penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan. Kegunaan yang lainnya adalah mengembangkan potensi individu.

Pengambilan data dilakukan dengan pengumpulan data primer melalui kuisisioner, sedangkan metode analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS 20.0. Sample yang digunakan sebagai responden yang berjumlah 39 orang karyawan dengan metode sensus.

Dari hasil koefisien regresi sederhana, Hasil Ujikorelasi antaralingkungan kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai 0,492 setelah dikonsultasikan ke tabel interpretasi nilai r, nilai korelasi berada di antara 0,400 – 0,499, jadi terdapat tingkat hubungan dalam kategori kuat. Uji koefisien Determinasi dijelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 24,2% oleh variabel lingkungan kerja sedangkan sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yaitu sebesar $(100\% - 24,2\% = 75,8\%)$ Seperti gaya kepemimpinan, kompensasi yang diberikan, pendidikan dan pelatihan, pengawasan, fasilitas yang disediakan. Uji T ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota Bontang (BPPM).

Saran Utama Bagi kantor BPPM Kota Bontang agar lebih memperhatikan pemberian penerapan lingkungan kerja, menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat karena lingkungan kerja, menciptakan gairah kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja setiap karyawan.

Kata kunci : Lingkungan dan Kinerja.

RIWAYAT HIDUP



Anggi Pratama, putra dari pasangan Kamsul Sos dengan Salasiah Sos yang dilahirkan pada tanggal 28 Maret 1991 di Samarinda ini merupakan anak Pertama dari 3 bersaudara yang memiliki seorang adik perempuan pertama bernama Ade Siska

Medina dan adik perempuan ke dua bernama Putri Salsa Kamila.

Pendidikan penulis di mulai Sekolah Dasar di SDN 015 Samarinda Ilir lulus pada tahun 2003, kemudian penulis melanjutkan pendidikannya di SMPN 9 Samarinda dan lulus tahun 2006. dan Penulis memilih untuk bersekolah di SMAN 11 Samarinda dan dinyatakan lulus pada tahun 2009.

Pada tahun 2009 penulis melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi Negeri Universitas Mulawarman pada Program Studi yang diambil Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Pada tahun 2012, penulis mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) angkatan XXXVIII, selama kurang lebih 1 bulan 14 hari terhitung sejak bulan juli s/d agustus 2012.

KATA PENGANTAR

BISMILLAHIROAHMAANIRRAHIM,

Puji dan Syukur kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Serta salawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW dan keluarganya.

Penulisan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman dengan judul ***“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal (BPPPM) Kota Bontang”***

Selain itu, keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis tentunya akan membuat penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu, saran dan kritik yang membangun dalam penyempurnaan analisis dan pembahasan skripsi ini akan sangat diapresiasi oleh penulis.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun materil, terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Masjaya M.Si selaku Rektor Universitas Mulawarman yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi di Universitas Mulawarman.

2. Bapak Prof. Dr. H. Adam Idris, M.Si selaku Dekan Universitas Mulawarman atas kepemimpinan beliau selama Penulis menjadi mahasiswa di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Bapak Aditya Arie H, S.os, M.AB selaku Ketua Prodi Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman yang telah memberikan kesempatan untuk belajar banyak sekali ilmu di jurusan ini.
4. Bapak Drs. M. Z. Arifin, M.Sidan Ibu Dra. Lilis Juliati, M,AP selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan dan bimbingan yang bermanfaat bagi penulis.
5. Bapak Drs. M. Zaini, M.Si dan Ibu Tuti Widiawati S.Sos selaku Dosen Pengujiyang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis.
6. Seluruh staff pengajar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk – petunjuk dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Terimakasih kepada Kantor Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal (BPPPM) Kota Bontang yang telah banyak membantu dan memberikan masukan, arahan dan waktu yang telah diluangkan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Kepada kedua orang tuaku Bapak Kamsul Sos dan Ibu Salasiah Sos yang selama ini memberikan bantuan moril dan materil serta doa yang tak pernah putus.
9. Untuk Ade pertamaku Ade Siska Medina dan ade keduaku Putri Salsa kamila yang sedang menempuh pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat

Universitas Mulawarman yang telah memberikan motivasi, doa, bimbingan dan bantuannya.

10. Teman – teman kampus seperjuangan angkatan 2009 Wahib, Fida, Marianus, Ira, Rio, Edwin, dan Calon istri saya yang bernama Hermayayang banyak memberi semangat kepada penulis dan semua yang penulis tidak dapat sampaikan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, namun penulis berharap agar skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak.

Samarinda, 24 Februari 2015

Anggi Pratama
0902095052

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam melalui pemecahan masalah untuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan feedback kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi. Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama, penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan. Kegunaan yang lainnya adalah mengembangkan potensi individu.

Penelitian ini mengambil objek pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Bontang Jl. MT. Haryono No. 31 T. 0548 –

20594 F. 0548 – 20598 Kota Bontang 75313. Dengan tugas memberikan pelayanan prima sekaligus pengawasan intensif kepada para masyarakat yang akan mendirikan sebuah usaha atau pada perusahaan dalam hal izin pembangunan dan penanaman modal.

Pegawai sebagai salah satu unsur utama SDM, mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan perijinan penanaman modal daerah. Sosok Pegawai BPPTPM yang mampu memainkan peran tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan pelayanan yang baik, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan masyarakat.

Upaya meningkatkan produktivitas kerja PNS bukan hanya masalah jumlah hari kerja saja. Namun juga dilakukan dengan melakukan pengaturan hari libur nasional dan cuti bersama untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang timbul pada organisasi bersangkutan. Oleh sebab itu timbulnya motivasi kerja dalam diri para pegawai berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lain, perbedaan itu tidak saja antara pegawai yang memiliki tugas atau jabatan yang berbeda, akan tetapi juga antara pegawai yang bekerja di bagian yang sama. Untuk mengatasi hal-hal tersebut, pihak pimpinan suatu instansi pemerintah memerlukan adanya upaya-upaya menyeluruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi, yang nantinya diharapkan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap

pegawai dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Peningkatan kesadaran akan kinerja, efisiensi, efektivitas, kewirausahaan dan etos kerja produktif dilaksanakan melalui berbagai kegiatan seperti peningkatan semangat kerja, penyuluhan, pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja berdasarkan ketenagakerjaan nasional yang harus terus disempurnakan secara terarah, terpadu, dan menyeluruh.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perijinan dan Penanaman Modal (BPPTPM) kota Bontang".

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yang penulisan kemukakan di dalam penelitian ini adalah :

“Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPPTPM kota Bontang”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program studi administrasi bisnis universitas mulawarman.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pelayanan Perijinan dan Penanaman Modal (BPPTPM) kota Bontang"
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja yang terdapat pada Badan Pelayanan Perijinan dan Penanaman Modal (BPPTPM) kota Bontang"

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Serta dapat menambah kekhasan ilmu dan referensi sebagai informasi untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk karyawan tentang pentingnya pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KERANGKA DASAR TEORI

2.1 Teori dan Konsep

Teori dan konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen pada dasarnya dibutuhkan untuk semua tipe kegiatan organisasi. Jika dilihat dalam prakteknya maka manajemen akan selalu dibutuhkan di manapun saja orang-orang bekerja sama (dalam hal organisasi) untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen itu sendiri berasal dari kata “to manage” yang artinya mengatur. Mengatur disini dimaksudkan mengenai apa yang diatur, siapa yang diatur, dan bagaimana mengaturnya. Pengertian manajemen secara umum dapat diartikan sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengertian sumber daya timbul dari interaksi antara manusia yang selalu mencari alat untuk mencapai tujuan dan sesuatu diluar manusia pada saat ini disebut “alam”. Hubungan inilah yang perlu dimengerti untuk dapat memahami dan menghayati pengertian sumber daya tersebut. Dan dapat disimpulkan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi, karena tidak satupun faktor dalam

kegiatan- kegiatan bisnis mempunyai dampak langsung pada kesejahteraan organisasi selain dari sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi dan pengembangan dirinya. Menurut Noe (2006:157) mengemukakan manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Menurut Flippo yang dikutip Hasibuan (2003:175) manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya. Menurut Dessler (2001:144) manajemen sumber daya manusia mengacu pada praktek-praktek dan kebijakan-kebijakan bila anda ingin merekrut orang atau aspek manajemen anda. Menurut Rivai (2004:139) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atau pengawasan dari fungsi-fungsi personalia agar

efektivitas dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Menurut Marbun (2003:153) lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial, dan jaringan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja, baik bersifat lingkungan fisik, lingkungan non fisik maupun jaringan hubungan kerja dalam organisasi yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menyaksikan tugas atau pekerjaan.

2.1.3 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:163) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

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

2. Lingkungan kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:142) yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan, yaitu

1.) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

2.) Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3.) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi tubuh manusia saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4.) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme.

5.) Kebisingan di tempat kerja

Dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

2.1.5 Manfaat Lingkungan Kerja

Dengan menciptakan lingkungan tempat kerja yang menyenangkan berarti secara langsung maupun tidak langsung mengurangi pemborosan waktu, biaya, jumlah absensi, kesalahan kerja dan kecelakaan di tempat kerja. Menurut Ishak dan Tanjung (2003:134) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

2.1.6 Dimensi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan. Kondisi ini lebih banyak tergantung pada pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan. Berdasarkan uraian tersebut terdapat dimensi

lingkungan kerja. Menurut Sule dan Trisnawati (2005:130), lingkungan kerja memiliki 5 dimensi, yaitu:

1.) Struktur tugas

Tingkat perincian metode yang dipakai untuk melaksanakan tugas oleh perusahaan.

2.) Hubungan imbalan-Hukum

Tingkat batasan pemberian imbalan tambahan seperti promosi dan kenaikan gaji didasarkan pada prestasi dan jasa bukan dari pertimbangan lain seperti senioritas dan favoritisme.

3.) Sentralisasi keputusan

Batas keputusan penting dipusatkan pada manajemen atas.

4.) Tekanan pada prestasi

Keinginan pada pihak karyawan perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangannya bagi sasaran karya perusahaan.

5.) Tekanan pada latihan dan pengembangan

Tingkat batas organisasi berusaha meningkatkan prestasi individu melalui kegiatan pengembangan dan latihan yang tepat.

2.1.7 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2000:127) indikator untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pencahayaan : yaitu agar untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan.

2. Suhu Udara : tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
3. Kebisingan : lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Dekorasi/Tata Ruang : yaitu penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap karyawan pada saat melakukan pekerjaan.
5. Hubungan Karyawan : aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan perpindahan para karyawan di dalam organisasi.

2.2 Tata Ruang Kantor

1. Pengertian Tata Ruang Kantor

Istilah tata ruang kantor berasal dari Bahasa Inggris, yaitu Office Layout atau sering disebut juga Layout saja. Tata ruang kantor adalah pengaturan perabotan, mesin, dan sebagainya di dalam ruangan yang tersedia. Ada beberapa ahli yang mendefinisikan tata ruang kantor, di antaranya: Menurut Ida Nuraida (2007 : 142), tata ruang kantor adalah pengaturan ruang kantor beserta alat-alat dan perabotan kantor pada luas lantai dan ruang kantor yang tersedia untuk memberikan sarana bagi pegawai. Berikutnya, menurut The Liang Gie (2007 : 186), tata ruang kantor adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaan secara terperinci dari suatu ruang untuk menyiapkan suatu

susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak. Kemudian, Sedarmayanti (2009 : 125) menyebutkan bahwa tata ruang kantor adalah pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor, serta perabot kantor pada tempat yang tepat, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa dan bebas untuk bergerak,

sehingga tercapai efisiensi kerja. Selanjutnya, menurut Quible dalam Sukoco (2009 : 189), tata ruang kantor (layout) adalah penggunaan ruang secara efektif, serta mampu memberikan kepuasan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maupun memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai. Sedangkan menurut Littlefield dan Peterson dalam Sukoco (2009 : 189), tata ruang kantor merupakan penyusunan perabotan dan perlengkapan kantor pada luas lantai yang tersedia. Dari berbagai macam definisi di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa tata ruang kantor adalah seni mengatur suatu ruangan beserta perabotan dan perlengkapan kantor agar luas lantai dapat dimanfaatkan dengan baik, sehingga menghasilkan iklim kerja yang nyaman bagi pegawai dan turut berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai.

1. Dimensi Pengukuran Tata Ruang Kantor

Dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur tata ruang kantor yang baik dalam penelitian ini diadaptasi dari pendapat The Liang Gie (2007 : 186-210) dan Sedarmayanti (2009 : 101-106). Ada pun dimensi dan indikator untuk mengukur tata ruang kantor tersebut antara lain:

1. Dimensi perancangan tataruang kantor. Sub-sub indikatornya meliputi Keefektifan jenis tataruang kantor, kelancaran lalu lintas pegawai, ketepatan dalam penempatan perlengkapan kantor, ketepatan jarak antara pegawai dengan perabotan dan peralatan kantor, sertakelengkapan peralatan kantor.
2. Dimensi penempatan pegawai. Sub-sub indicator nyameliputi ketepatan Jumlah pegawai dengan ruang kantor dan kesesuaian jenis pekerjaan dengan penempatan pegawai.
3. Dimensi lingkungan fisik kantor. Sub-sub indikatornya meliputi ketepatan warna dinding, ketepatan ventilasi udara, ketepatan pencahayaan, kebersihan, tingkat kelembaban udara, dan tingkat kebisingan suara.
Dimensi pengukuran tataruang kantor sangatlah berperan penting dalam proses perencanaan tataruang kantor, karena jika hal tersebut diperhatikan, akan tercipta kondisi lingkungan kantor yang nyaman.

2.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu.

Taliziduhu Ndraha (2003 : 196) mengungkapkan bahwa : kata kinerja adalah kosakata baru dalam bahasa indonesia, digunakan sebagai

pedanan kata performance. Kinerja berasal dari kata kerja, di beri sisipan in, menjadi kinerja.

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku atau tanggapan yang menghasilkan sesuatu. Dalam kamus besar bahasa Indonesia edisi III tahun 2003, "Kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang di capai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja".

Dalam sesuatu organisasi apapun bentuknya, tentu akan berhadapan dengan kinerja atau performance. Berhasil atau gagalnya kegiatan sebuah organisasi akan tergambar dari tingkat pencapaian kinerja organisasi itu sendiri. Dengan demikian, apabila kinerja organisasi tersebut baik maka dapat berdampak baik pula pada pencapaian tujuan dibentuknya organisasi tersebut.

Menurut Prawirosentono (1999 : 2), "Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam sesuatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tergantung jawab masing - masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika".

Berbeda dengan Bernardin dan Russel (2004 : 192) activity during a spacificied time period. Dalam definisi ini, aspek yang ditekankan oleh kedua pengarang tersebut adalah catatan tentang outcome atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian kinerja hanya mengacu pada srangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai.

Sedangkan Suyadi Prawirosentono (1999 : 2) mendefinisikan kinerja sebagai performance, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan tika.

Definisi kinerja organisasi yang dikemukakan oleh Bastian(2005 : 175) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Senada dengan pendapat Bastian, Encyclopedia of Public Administration And Public policy Tahun 2003 (Yeremias T keban 2004 : 193), juga menyebutkan kinerja dapat memberikan gambaran tentang seberapa jauh organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan pencapaian tujuan dengan target yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi di atas dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelum guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.5.1 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara (2004 : 165) sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Rahmatullah (Martha, 2009:42), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality dan pembelajaran.
3. Faktor organisasi terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan job design.

2.5.3. Penilaian Kinerja Dan Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja sangat penting dilaksanakan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Penilaian ini berguna bagi setiap pegawai dan instansi untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Penilaian kinerja juga disebut penilaian prestasi dan ini sering disebut dengan istilah *performen appraisal*.

Menurut Nawawi (2008 : 236), memberikan definisi sebagai berikut : "penelitian kinerja adalah usaha mendefinisikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang di laksanakan olehparapekerja (sumberdaya manusia) di lingkungan suatuorganisasi / perusahaan".

Kriteria pengukuran kinerja menurut Gomes (2003 : 142), yaitu :

- a. *Quanlity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
- d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan - gagasan yang dimunculkan dantindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesame anggota organisasi).
- f. *Dependability* , yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Initative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.

h. *Personal Qualitis* ,yaitu menyangkut keperibadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Aspek - aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja menurut Rivai (2005 : 324), dikelompokkan sebagai berikut :

- a. Kemampuan teknis itu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan penelitian yang diperolehnya.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk berkerjasama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Tujuan penilaian kinerja menurut Cahyani (2003 : 93) adalah sebagai

1. Meningkatkan motivasi.
2. Mengidentifikasi kebutuhan karyawan.
3. Mengidentifikasi kemampuan karyawan.
4. Memusatkan perhatian pada pengembangan karier.
5. Memecahkan masalah dalam pekerjaan.

Metode penelitian kinerja menurut Cahyani (2003 : 95) adalah sebagai berikut:

- a. Metode skala nilai

Merupakan metode yang paling banyak digunakan. Misalnya kualitas kerja memiliki nilai 80 - 100 untuk sangat memuaskan 60 - 70 cukup memuaskan, dan nilai kurang dari 60 tidak memuaskan.

b. Metode pengurutan

Bila karyawan di nilai dengan metode ini, maka kinerja karyawan diurutkan dari yang terbaik hingga yang terburuk.

c. Metode perbandingan

Bila metode ini di gunakan maka pemimpin harus membandingkan kinerja bawahannya untuk satu hal bidang yang dinilai.

d. Metode kesalahan kritis

Metode ini mencatat hal penting terjadi, baik hal buruk maupun hal baik.

e. Manajemen berbasis sasaran

Metode penilaian yang baik antara manajemen dan para bawahannya

Menurut Dharma (2004 : 35) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan beberapa hal dibawah ini, yang juga menjadi bahan penulisan :

1. Kuantitas adalah jumlah masalah yang harus diselesaikan/dicapai
2. Kualitas adalah mutu yang dihasilkan (baik / tidaknya)
3. Ketepatan waktu adalah sesuai tindaknya dengan waktu yang direncanakan

2.5.4 Indikator Kinerja

Kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

a. Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan direncanakan.

b. Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

c. Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan

dalam melaksanakan pekerjaannya. kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun (Siagian, 2002:130).

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993:126) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:90).

H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H0 :Diduga lingkungan kerja Tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.5 Definisi Konsepsional

1. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam sesuatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tergantung jawab masing - masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai ruangan, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat bahan-bahan, dan hubungan dengan rekan kerja. Kualitas kerja yang dihasilkan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan metode analisis data secara deskriptif kuantitatif, yaitu mengumpulkan data yang berisi uraian, paparan, tentang objek sebagaimana adanya pada suatu waktu.

Untuk menganalisa data secara deskriptif peneliti mempergunakan metode analisis deskriptif, yaitu data yang diperoleh dipilih dan disusun secara sistematis kemudian dianalisa berdasarkan kajian teori untuk mendapatkan deskripsi tentang penanganan motivasi dan produktivitas karyawan pada kantor BPPPM Kota Bontang kemudian menguji data dalam bentuk kuesioner berdasarkan skala likert dengan metode analisis regresi linear sederhana.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini, maka lebih mudah dituangkan dalam indikator-indikator sehingga variabel tersebut bisa diukur. Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar parapekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan (Nitisemito, 2000:127). Pengukuran Skala likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat

1. Sangat Setuju (SS), Skor 5
2. Setuju (S) Skor 4
3. Ragu-Ragu (N) Skor 3
4. Tidak Setuju (TS) Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS), dari responden Skor 1

2. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel terikat (dependent variabel) adalah suatu variabel yang dikenai pengaruh (diterangkan) oleh variabel lain dan dalam notasinya ditulis dengan Y. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Kantor Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Bontang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini kinerja pegawai diukur dari jawaban terhadap kuesioner dari para pegawai dengan indikator yang diturunkan dari pengukuran kinerja menurut Hasibuan (2002: 56)

Tabel 3.1
Definisi Operasional Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

No	Variabel	Indikator
1.	Variabel Lingkungan Kerja (X)	a.Pencahayaan
		b.Suhu Udara
		c.Kebisingan
		d.Dekorasi/Tata Ruang
		e.Hubungan Karyawan
1.	Variabel Lingkungan Kerja (Y)	a.Kesetiaan
		b.Prestasi kerja
		c.Kedisiplinan
		d.Kerja sama
		e.Kecakapan
		f.Tanggung jawab

3.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian dalam penelitian ini ialah data primer. Data primer adalah data asli yang langsung dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Istijanto, 2010:56). Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui kuisisioner atau angket yang diberikan kepada responden. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh penelitian untuk menjawab pertanyaan dari hipotesis. Data primer dari penelitian ini merupakan hasil tanggapan dari respon para responden.

3.3. Populasi Dan Sempel

a. Populasi

Menurut Istijanto (2010:58) populasi adalah jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai kantor Dinas Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal kota Bontang sejumlah 39 orang.

Tabel 3.3

Daftar Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil	33 Orang
2.	Pegawai Non PNS	6 Orang
	Jumlah	39 Orang

Sember : BPPM Kota Bontang

b. Sempel

Sempel dalam penelitian seluruh pegawai kantor Dinas Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal kota Bontang sejumlah 39 orang. Metode yang digunakan adalah metode *sensus sampling*. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Istijanto (2010:62) jika jumlah sampel kurang 100 orang maka pengambilan sampel dapat dilakukan oleh seluruhkaryawan atau populasi.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah kuisisioner. Dalam kuisisioner ini terdapat pernyataan-pernyataan

penelitian tentang variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Pada masing-masing pernyataan didapatkan sejumlah alternatif jawaban. Alternatif – alternatif jawaban yang ada didalam kuisioner ini merujuk pada Skala Likert. Menurut Riduwan, skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala social. Selain itu juga dikumpulkan melalui studi pustaka dan sumbe-sumber yang berkaitan.

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah analisis data kuantitatif dengan bantuan statistik. Hipotesis yang digunakan penulis akan diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui jenis hubungan antar variabel yang diteliti, (Riduwan, 2004 : 145).

Persamaan regresi sederhana X terhadap Y adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Nilai a dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum y \sum x^2 - \sum x \sum xy}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Nilai b dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$b = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Keterangan :

a = Bilangan konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi

X = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

n = Banyaknya sampel

e = *Standard estimation of error*

1. Uji Koefisien Korelasi

Uji korelasi dalam penelitian ini dilakukan untuk mencari besarnya hubungan antara variabel inflasi (X_1), kurs rupiah/dolar Amerika (X_2) dengan variable Indeks Harga Saham Gabungan (Y). Formulasi yang digunakan adalah :

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{r^2_{x_1y} + r^2_{x_2y} - 2 \cdot r_{x_1y} \cdot r_{x_2y} \cdot r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Sumber : Riduwan dan Sunarto, (2010:86).

Untuk mengetahui besarnya hubungan tersebut, maka nilai R akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r . Adapun model tabel interpretasi nilai r adalah sebagai berikut :

Table 3.4
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,200 – 0,399	Lemah
0,000 – 0,199	Sangat Lemah

Sumber : (Riduwan dan Sunarto, 2010:81)

2. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi (KD). (Riduwan,2004 :136)

$$K_d = r_{yx^2} \times 100\%$$

Keterangan :

K_d = Nilai koefisien determinasi

r_{yx^2} = Nilai koefisien korelasi

3. Uji hipotesis

Untuk menguji apakah variabel-variabel koefisien regresi sederhana signifikan atau tidak, maka dilakukan pengujian melalui uji t.

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

H1 : Ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

H0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3. Menentukan t hitung

4. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = n - 1

5. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika t hitung < t tabel, H_0 ditolak jika t hitung > t tabel

6. Membandingkan hitung dengan tabel

7. Membuat Kesimpulan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Instansi

Badan pelayanan perijinan terpadu dan penanaman modal kota bontang merupakan unsur pelaksana pemerintah kota bontang dalam bidang “pelayanan perijinan dan penanaman modal” yang berda dan bertanggung jawab kepada walikota melalui sekretaris daerah. Badan pelayanan perijinan terpadu dan penanaman modal kota bontang berkedudukan di jalan MT.Haryono No.31 Lt.1 bontang. Badan pelayanan perijinana terpadu dan penanaman modal kota bontang ikut berperan besar mendorong pemerintah kota bontang untuk menapai tujuan melalui kerjasama dengan mitra-mitra strategis untuk membantu pertumbuhan perekonomian di kota bontang. BPPM sebagai ujung tombak pemerintahan kota dalam mempermudah proses perizinan dilaksanakan dengan manfaat teknologi yang dekat dengan masyarakat yaitu melalui sms gateway, diharapkan dengan adanya kemudahan-kemudahan dalam pengurusan perijinan dapat meningkatkan gairah perekonomian serta menarik investore untuk berinvestasi di Kota Bontang.

4.1.2. Visi Dan Misi

1. Visi

Terwujudnya kualitas pelayanan prima dan meningkatkan investasi menuju bontang sejahtera.

2. Misi

- a. Meningkatkan kualitas pelayanan perijinan secara profesional dalam kerangka good governance.
- b. Meningkatkan promosi potensi daerah dan kerjasama investasi
- c. Meningkatkan pengawasan dan pengendalian investasi

4.1.3. Tugas Pokok Dan Fungsi

1. Tugas

Menurut peraturan walikota bontang nomor 53 tahun 2013 tentang tugas pokok, fungsi dan uraian jabatan struktual pada badan pelayanan perijinan terpadu dan penanaman modal daerah.

Badan pelayanan perijinan terpadu dan penanaman modal kota bontang mempunyai tugas yaitu melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang pelayanan perijinan dan penanaman modal yang ada dikota bontang.

2. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas badan pelayanan perijinan terpadu dan penanaman modal kota bontang berfungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan, perencanaan, pembinaan, dan pengendalian kebijakan teknis dibidang pelayanan perijinan.
- b. Perumusan, perencanaan, pembinaan, dan pengendalian kebijakan teknis dibidang promosi dan kerjasama.
- c. Perumusan perencanaan, pembinaan, dan kebijakan teknis dibidang pengawasan, pengendalian, dan pengelolaan data.
- d. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

4.1.4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi badan pelayanan perijinan terpadu dan penanaman modal kota bontang adalah sebagai berikut :

1. Kepala Badan
2. Sekertaris yang membawahi :
 - a. Sub Bagian umum
 - b. Sub bagian perencanaan program dan keuangan
3. Bidang Pelayanan Dan Perijinan
4. Bidang Promosi dan Kerjasama Yang membawahi :
 - a. Subbid. Promosi Daerah
 - b. Subbid. Kerjasama Investasi, Bina Potensi dan Pelayanan Informasi.
5. Bidang Pengawasan Pengendalian Dan Pengelolaan Data Yang Membawahi :

- a. Subbid. Pengawasan dan Pengendalian Investasi
- b. Subbid. Pengelolaan Data, Evaluasi dan Pengaduan Masyarakat.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Karakteristik Responden

Karakteristik identik dengan karakter, jadi karakteristik merupakan suatu kualitas atau watak dan sifat yang dapat dijadikan ciri untuk mengidentifikasi seorang pribadi, suatu objek atau kejadian tertentu.

Adapun karakteristik responden yang penulis teliti yaitu meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, pangkat atau golongan responden. Berikut ini dijelaskan masing – masing karakteristik responden tersebut :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden ditampilkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

No	jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	18	46,2
2	Perempuan	21	53,8
	Jumlah	39	100

Sumber : Kantor BPPPM

Berdasarkan tabel tersebut di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang atau sebesar 46,2 %. Dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang atau sebesar 53,8 %.

2. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan ditampilkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2
Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	presentase (%)
1	SD	1	2,6
2	SLTP	1	2,6
3	SLTA	19	48,7
4	D3	1	2,6
5	S1	14	35,9
6	S2	3	7,6
Jumlah		39	100

Sumber : Kantor BPPPM

Berdasarkan tabel tersebut. Dapat dijelaskan bahwa responden yang paling dominan adalah berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 19 orang dengan presentase 48,7 %, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 14 orang atau sebesar 35,9 %, responden yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang atau sebesar 7,7 %. Sedangkan responden yang berpendidikan SD sebanyak 1 orang atau sebesar 2,6 % , responden yang berpendidikan SLTP sebanyak 1 orang atau sebesar 2,6 % dan responden yang berpendidikan D3 sebanyak 1 orang atau sebesar 2,6 %.

3. Karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan

Karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Pangkat Golongan

No	Pangkat/Golongan	Frekuensi	Presentase (%)
1	I	1	2,6
2	II	14	35,9
3	III	12	30,8
4	IV	6	15,4
5	Honorer	6	15,4
Jumlah		39	100

Sumber : Kantor BPPPM

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa responden pangkat/golongan I sebanyak 1 org dengan presentase 2,6%, responden pangkat/golongan II sebanyak 14 org dengan presentase 35,9%, responden pangkat/golongan III sebanyak 12 orang dengan presentase 30,8%, responden pangkat/golongan IV sebanyak 6 orang dengan presentase 15,4%, responden yang masih honorer sebanyak 6 orang dengan presentase 15,4%

4.2.2 Hasil Kuisisioner Lingkungan Kerja

Analisis data berdasarkan jawaban responden melalui daftar pertanyaan (kuisisioner penelitian) dimana pengumpulan data dan pengolahannya disajikan dalam bentuk angka. Analisis data yang digunakan di sini adalah analisis presentase dimana perbandingan jumlah responden yang memilih dari setiap variabel dengan jumlah responden secara keseluruhan kemudian dikalikan dengan 100%. Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y). Adapun dalam bahasan ini

akan dijabarkan mengenai hasil penelitian kuesioner yang diisi oleh para responden. Berikut ini uraiannya :

a. Pencahayaan Ruangan

Jawaban responden mengenai pencahayaan ruangan pada kantor Dinas BPPPM ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4
Frekuensi jawaban responden mengenai Pencahayaan pada kantor Dinas
Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota
Bontang.

No	Jenis Penilaian Responden		Frekuensi Jawaban	Presentase (%)
	Kategori Jawaban	Angka		
1.	Sangat setuju	5	30	76,9
2.	Setuju	4	6	15,4
3.	Ragu-ragu	3	3	7,7
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			39	100

Sumber : data primer yang diolah, September 2014

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diketahui bahwa dianta 5 kategori jawaban yang ada, jawaban yang paling banyak terdapat pada kategori setuju yaitu 27 jawaban dengan persentase 50,94%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju mengenai Lay out ruangan kantor.

b. Suhu Udara

Jawaban responden mengenai suhu udara pada lingkungan kerja kantor Dinas BPPPM ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5
Frekuensi jawaban responden mengenai kondisi suhu udara kantor Dinas
Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota Bontang.

No	Jenis Penilaian Responden		Frekuensi Jawaban	Presentase (%)
	Kategori Jawaban	Angka		
1.	Sangat setuju	5	28	71,8
2.	Setuju	4	6	15,4
3.	Ragu-ragu	3	5	12,8
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			39	100

Sumber : data primer yang diolah, September 2014

Berdasarkan tabel 4.5 diatas diketahui bahwa diantara 5 kategori jawaban yang ada, jawaban yang paling banyak terdapat pada kategori setuju yaitu terdapat 21 jawaban dengan persentase 39,62%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa setuju mengenai kondisi ruang kerja pegawai.

c. Kebisingan

Jawaban responden mengenai kebisingan pada lingkungan kerja kantor Dinas BPPPM ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6
Frekuensi jawaban responden mengenai Kebisingan pada kantor Dinas
Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota Bontang.

No	Jenis Penilaian Responden		Frekuensi Jawaban	Presentase (%)
	Kategori Jawaban	Angka		
1.	Sangat setuju	5	23	59,0
2.	Setuju	4	10	25,6
3.	Ragu-ragu	3	6	15,4
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
				100

Sumber : data primer yang diolah, September 2014

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diketahui bahwa diantara 5 kategori jawaban yang ada, jawaban yang paling banyak terdapat pada kategori setuju yaitu terdapat 18 jawaban dengan persentase 33,96%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa setuju mengenai fasilitas kerja yang ada..

d. Dekorai Tata Ruang/ Lay Out

Jawaban responden mengenai dekorasi tata ruangan pada lingkungan kerja kantor Dinas BPPPM ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.7
**Frekuensi jawaban responden mengenai tata ruangan kantor Badan
 Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota Bontang.**

No	Jenis Penilaian Responden		Frekuensi Jawaban	Presentase (%)
	Kategori Jawaban	Angka		
1.	Sangat setuju	5	27	69,2
2.	Setuju	4	8	20,5
3.	Ragu-ragu	3	4	10,3
4.	Tidak setuju	2	-	
5.	Sangat tidak setuju	1	-	
			39	100

Sumber : data primer yang diolah, September 2014

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui bahwa diantara 5 kategori jawaban yang ada, jawaban yang paling banyak terdapat pada kategori setuju yaitu terdapat 27 jawaban dengan persentase 50,94%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa setuju mengenai suhu udara pada kantor.

e. Hubungan Karyawan

Jawaban responden mengenai hubungan karyawan pada lingkungan kerja kantor Dinas BPPPM ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8
Frekuensi jawaban responden mengenai Hubungan Karyawan pada kantor
Dinas Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota
Bontang.

No	Jenis Penilaian Responden		Frekuensi Jawaban	Presentase (%)
	Kategori Jawaban	Angka		
1.	Sangat setuju	5	17	43,5
2.	Setuju	4	15	38,5
3.	Ragu-ragu	3	7	18,0
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
				100

Sumber : data primer yang diolah, Agustus 2014

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui bahwa diantara 5 kategori jawaban yang ada, jawaban yang paling banyak terdapat pada kategori sangat setuju yaitu terdapat 20 jawaban dengan persentase 37,74%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa sangat setuju mengenai kebisingan pada saat bekerja.

4.2.2. Hasil Kuisisioner Kinerja Pegawai (Y)

Hasil kuesioner berupa jawaban reponden mengenai kinerja pegawai pada kantor Badan Pelayanan Perizinan dan Penanaman Modal kota Bontang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Kesetiaan

Jawaban responden mengenai kesetiaan pegawai pada kantor Dinas BPPPM ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9
Frekuensi jawaban responden mengenai kesetiaan pada kantor Dinas Badan
Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota Bontang.

No	Jenis penilaian responden		Frekuensi	Presentase (%)
	Karakteristik Jawaban	Angka		
1.	Sangat setuju	5	25	64,1
2.	Setuju	4	10	25,6
3.	Ragu-ragu	3	4	10,3
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
				100

Sumber : data primer yang diolah, Agustus 2014

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui bahwa diantara 5 kategori jawaban yang ada, jawaban yang paling banyak terdapat pada kategori sangat setuju yaitu terdapat 20 jawaban dengan persentase 37,74%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa sangat setuju mengenai kesetiaan pada pekerjaan yang dilaksanakan.

b. Prestasi Kerja

Jawaban responden mengenai pencahayaan ruangan pada kantor Dinas BPPPM ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10
Frekuensi jawaban responden mengenai prestasi kerja pada kantor Dinas
Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota Bontang.

No	Jenis Penilaian Responden		Frekuensi Jawaban	Presentase (%)
	Kategori Jawaban	Angka		
1.	Sangat setuju	5	21	53,9
2.	Setuju	4	12	30,7
3.	Ragu-ragu	3	6	15,4
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
				100

Sumber : data primer yang diolah, Agustus 2014

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa diantara 5 kategori jawaban yang ada, jawaban yang paling banyak terdapat pada kategori sangat setuju yaitu terdapat 20 jawaban dengan persentase 37,74%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa sangat setuju mengenai prestasi kerja yang harus dicapai pada saat bekerja.

c. Kedisiplinan

Jawaban responden mengenai kedisiplinan pegawai pada kantor Dinas BPPPM ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.11
Frekuensi jawaban responden mengenai kedisiplinan pada kantor Dinas
Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota Bontang.

No	Jenis Penilaian Responden		Frekuensi Jawaban	Presentase (%)
	Kategori Jawaban	Angka		
1.	Sangat setuju	5	20	51,3
2.	Setuju	4	10	25,6
3.	Ragu-ragu	3	7	18,0
4.	Tidak setuju	2	2	5,1
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
				100

Sumber : data primer yang diolah, Agustus 2014

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diketahui bahwa diantara 5 kategori jawaban yang ada, jawaban yang paling banyak terdapat pada kategori sangat setuju yaitu terdapat 20 jawaban dengan persentase 37,74%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa sangat setuju mengenai kedisiplinan pada saat bekerja.

d. Kerja sama

Jawaban responden mengenai kerja sama antar sesama pegawai pada kantor Dinas BPPPM ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.12
Frekuensi jawaban responden mengenai kerja sama pada kantor Dinas
Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota
Bontang.

No	Jenis Penilaian Responden		Frekuensi Jawaban	Presentase (%)
	Kategori Jawaban	Angka		
1.	Sangat setuju	5	27	69,2
2.	Setuju	4	9	23,1
3.	Ragu-ragu	3	3	7,7
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
				100

Sumber : data primer yang diolah, Agustus 2014

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diketahui bahwa diantara 5 kategori jawaban yang ada, jawaban yang paling banyak terdapat pada kategori sangat setuju yaitu terdapat 20 jawaban dengan persentase 37,74%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa sangat setuju mengenai kerja sama pada saat bekerja.

e. Kecakapan

Jawaban responden mengenai kecakapan pegawai pada kantor Dinas BPPPM ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.13
Frekuensi jawaban responden mengenai kecakapan pada kantor Dinas
Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota Bontang.

No	Jenis Penilaian Responden		Frekuensi Jawaban	Presentase (%)
	Kategori Jawaban	Angka		
1.	Sangat setuju	5	27	69,2
2.	Setuju	4	7	18,0
3.	Ragu-ragu	3	5	12,8
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
				100

Sumber : data primer yang diolah, Agustus 2014

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diketahui bahwa diantara 5 kategori jawaban yang ada, jawaban yang paling banyak terdapat pada kategori sangat setuju yaitu terdapat 20 jawaban dengan persentase 37,74%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa sangat setuju mengenai kecakapan pada saat bekerja.

f. Tanggung jawab

Jawaban responden mengenai pencahayaan ruangan pada kantor Dinas BPPPM ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.14
Frekuensi jawaban responden mengenai tanggung jawab pada kantor
Dinas Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota
Bontang.

No	Jenis Penilaian Responden		Frekuensi Jawaban	Presentase (%)
	Kategori Jawaban	Angka		
1.	Sangat setuju	5	29	74,4
2.	Setuju	4	8	20,5
3.	Ragu-ragu	3	2	5,1
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
				100

Sumber : data primer yang diolah, Agustus 2014

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diketahui bahwa diantara 5 kategori jawaban yang ada, jawaban yang paling banyak terdapat pada kategori sangat setuju yaitu terdapat 20 jawaban dengan persentase 37,74%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa sangat setuju mengenai tanggung jawab-tanggung jawab yang harus dilakukan pada saat bekerja.

4.3 Analisis

Analisis data untuk pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana.

4.3.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS.

4.3.1.1 Uji Koefisien Korelasi

Hasil uji korelasi antar variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai disajikan pada tabel correlations di bawah ini :

Tabel 4.15
Correlations

		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.492**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	39	39
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.492**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	39	39

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

Sumber : SPSS 16.0

Hasil uji korelasi antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai 0,492 setelah dikonsultasikan ke tabel interpretasi nilai r, nilai korelasi berada di antara 0,400 – 0,499, jadi terdapat tingkat hubungan dalam kategori kuat.

4.3.1.2 Uji Determinasi

Hasil uji determinasi dilihat pada tabel model summary di bawah ini :

4.16

Model Summary

Model	R	R Square	Change Statistics				
			R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.492 ^a	.242	.242	11.796	1	37	.001

Sumber : SPSS 16.0

Pada tabel tersebut, nilai koefisien Determinasi (*R square*) sebesar 0,242 (adalah kuadrat dari $R = 0,492$). Hal ini dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 24,2% oleh variabel lingkungan kerja sedangkan sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yaitu sebesar $(100\% - 24,2\% = 75,8\%)$. Seperti gaya kepemimpinan, kompensasi yang diberikan, pendidikan dan pelatihan, pengawasan, fasilitas yang disediakan, dll.

4.3.1.3 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai disajikan pada tabel coefficients di bawah ini :

Tabel 4.17
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.456	.596		4.118	.000
LingkunganKerja	.469	.137	.492	3.434	.001

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : SPSS 16.0

Pada tabel koefisien tersebut diperoleh nilai konstan $a = 2,456$ nilai untuk Variabel $X = 0,469$ sehingga dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda, $\hat{Y} = 2,456 + 0,469X$, selanjutnya dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) dilakukan uji signifikansi secara statistik.

Uji signifikan ini menggunakan hipotesis :

H_a : Ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

H_o : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Pada tabel *coefficient* diperoleh nilai $t_{hitung} = 3.434$, selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} dicari dengan kriteria :

Tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) untuk uji dua pihak (*2-tailed*)

Df atau dk = jumlah data - 1 ($39 - 1 = 38$)

Sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,685$

Ternyata nilai t_{hitung} 3,434 > t_{tabel} 1,685 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Jadi hasil uji ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota Bontang (BPPM)

4.4 Pembahasan

Hasil uji statistic menggunakan regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 2,456 + 0,469X$, nilai persamaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

= 2,456 adalah nilai konstanta, nilai konstanta tersebut dapat dijelaskan bahwa jika variabel lingkungan kerja = 0 maka kinerja pegawai di kantor BPPM Kota Bontang adalah sebesar 2,456.

$b=0,469$ adalah nilai koefisien regresi, nilai ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BPPM Kota Bontang, dimana setiap penambahan sebesar satu satuan variabel lingkungan kerja akan menaikkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,469.

Hasil uji korelasi memperlihatkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai. Artinya bahwa kondisi lingkungan kerja akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada kantor tersebut, dimana diketahui bahwa melalui uji determinasi, lingkungan kerja memberikan kontribusi atau pengaruh

sebesar 24,2 % terhadap kinerja pegawai pada kantor BPPM Kota Bontang. Sedangkan sisanya sebesar 75,8 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil uji hipotesis dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja di kantor BPPM Kota Bontang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawainya, hasil ini secara statistic dibuktikan melalui hasil uji hipotesis pada table *coefficients*, diman nilai t hitung lebih besar dari nilai t table sehingga hipotesis kerja (H_a) yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Dan Hipotesis nihil (H_0) di tolak.

Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa pencahayaan pada lingkungan kerja kantor BPPM kota Bontang sangat baik dan sangat menunjang para pegawai dalam bekerja. Para pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan sangat memerlukan ketelitian maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan. Demikian juga dengan suhu udara pada kantor tersebut juga sangat sesuai dan sangat mendukung karena sesuai dengan kondisi tubuh para pegawai sehingga dalam mengerjakan pekerjaan kantor sehari-hari, para pegawai tidak terganggu dengan suhu udara yang ada.

Lingkungan kerja di kantor BPPM kota Bontang juga bebas dari kebisingan dan jauh dari keramaian sehingga tidak mengganggu konsentrasi para pegawai dalam melakukan pekerjaan kantor setiap hari.

Dekorasi/Tata Ruang pada lingkungan kerja kantor BPPM kota Bontang yang menyangkut dengan penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan juga sangat rapi, terpelihara dan sangat mendukung para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan kantornya setiap hari.

Hubungan antar karyawan di lingkungan kerja kantor BPPPM kota Bontang juga terjalin dengan baik sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman, sehingga kondisi tersebut dapat meningkatkan kinerja para pegawai tersebut.

Mengenai masalah kedisiplinan, ada pegawai kantor yang tidak setuju dengan aturan yang diterapkan oleh kantor, sebenarnya adalah masalah pribadi pegawai yang berhubungan dengan kesibukan lain di keluarga atau rumah tangganya sehingga pekerjaan kantornya sering terabaikan. Misalnya pegawai tersebut harus mengantarkan anaknya atau istrinya ke sekolah atau ke tempat kerja dan harus menjemputnya. Kondisi ini menyebabkan pegawai tersebut sering datang tidak tepat waktu ke kantor dan sering pulang lebih awal. Namun kondisi ini tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja para pegawai secara keseluruhan karena hanya dua pegawai saja yang mempunyai kasus atau masalah tersebut dan harusnya di berikan sanksi karena tidak di siplin biar tidak akan terulang lagi pada pegawai yang lain.

Hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang diukur dengan beberapa indicator seperti tataruang / *lay out*, suhu udara, fasilitas kerja, pencahayaan dan kebisingan dapat meningkatkan kinerja pegawainya Menurut Hasibuan (2002:56), bahwa kondisi atau lingkungan kantor yang baik akan sangat menunjang parapegawai dalam melaksanakan aktivitas kantornya setiap hari. Kondisi tersebut akan

menambah atau meningkatkan kedisiplinan, kesetiaan, kecakapan, prestasi kerja dan tanggung jawab pegawainya.

BAB V

P E N U T U P

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian ini maka, penulis dapat menyimpulkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Pelayanan Perizinan dan Penanaman Modal (BPPPM) kota Bontang sebagai berikut :

Hasil uji korelasi memperlihatkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat dengan kinerja pegawai. Artinya kondisi lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada kantor tersebut, dimana diketahui bahwa melalui uji determinasi, lingkungan kerja memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 24,2 % terhadap kinerja pegawai pada kantor BPPM Kota Bontang. Sedangkan sisanya sebesar 75,8 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil uji hipotesis dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja di kantor BPPM Kota Bontang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawainya, hasil ini secara statistic dibuktikan melalui hasil uji hipotesis pada table *coefficients*, dimana nilai t hitung lebih besar dari nilai t table sehingga hipotesis kerja (H_a) yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Dan Hipotesis nihil (H_0) di tolak.

Lingkungan kerja yang diukur dengan beberapa indikator pada kantor Badan Pelayanan Perizinan dan Penanaman Modal (BPPPM) kota Bontang, seperti tataruang / *lay out*, suhu udara, fasilitas kerja, pencahayaan dan kebisingan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Hasibuan (2002 : 56), bahwa kondisi atau lingkungan kantor yang baik akan sangat menunjang parapegawai dalam melaksanakan aktivitas kantornya setiap hari. Kondisi tersebut akan menambah atau meningkatkan kedisiplinan, kesetiaan, kecakapan, prestasikerj dan tanggung jawab pegawainya.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan kepada kantor BPPPM kota Bontang adalah sebagai berikut :

1. Bagi kantor BPPPM
 - a. Bagi kantor BPPPM Kota Bontang agar lebih memperhatikan pemberian penerapan lingkungan kerja, menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat karena lingkungan kerja, menciptakan gairah kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja setiap karyawan.
 - b. Sebaiknya kantor BPPPM diharapkan untuk memberi sarana dan prasarana kepada karyawan dalam rangka untuk mendukung program lingkungan kerja menciptakan gairah kerja yang telah ditetapkan.
 - c. Kantor BPPPM diharapkan untuk lebih memperhatikan mengenai lingkungan kerja di kantor seperti penerangan/pencahayaan di ruang kerja,

suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara dan kebisingan sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

- d. Disarankan kepada para pegawai agar mentaati semua aturan dan ketentuan yang telah diatur dan diterapkan oleh pihak kantor BPPPM sehingga aktifitas kantor berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai BPPPM kota bontang.

2. Bagi pihak lain

Dalam penelitian ini hanya menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi, sehingga bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini di harapkan untuk menyempurnakan yaitu dengan menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang meliputi diklat-diklat, insentif, gaya kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi

DAFTAR PUSTAKA

- Alex. S. Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia. Indonesia..
- Chatab, Nvizond, 2007, *Profil Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, Alfabta, Bandung.
- Cahyani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen SDM*. PT. INDEKS. Jakarta.
- Dewita Heriyanti, 2007. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pt. Pln (Persero) Apj Semarang)*: Semarang. Universitas
- Drs. Malayu.S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hermaya, 2013. *Pengaruh hubungan interpersonal, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pasar kota Samarinda*: Samarinda. Universitas Mulawarman.
- Keban, Yeremias. T. 2004, *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintahan, Pendekatan Budaya, moral, dan Etika*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kritnr, Robbrt, Kinicki, Anglo. 2003. *Prilaku Organisasi*. Disi Bahasa Indonsia, Jakarta: Salmba Mpat.
- Mangkungara, A.A. Anuar Prabu, 2006, *evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedua*, Rfika Aditama, Bandung.
- Marbun, B.N. 2003, *Kamus Manajemen, Cetakan Pertama*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Nawawi Hadari (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah mada University Press, Yogyakarta
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan 2004, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta.

- Riduwan. 2007 , *Skala Pengukumn Variabel - Variabel Penelitian*, Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja grafindo Persada
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Organizational behavior. 11 th edition*. Pearson Prentice Hall.
- Sugito, Hadi. (2005). Pengertian Proses dan Desain Proses Pengembangan SDM. Melalui <http://www.hadisugito.fadla.or.id> [januari, 2014 21:28 pm].
- Taliziduhu Ndraha, 2003. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Tika, Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT gramdiapustaka.
- Tohardi, Ahmad. 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan I*, MandarMaju, Bandung.
- Tyssen, G. Thodor. 2001, *Buku bagimanajer pemula*, Arcan, : Jakarta.
- Timple, ADale, 1993, *Kinerja*, PT. Gramedia Asri Media, Jakarta
- Tangkilisan, Hessel Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia : Jakarta.
- Umar, Husain, 2007, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.

Lampiran

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	4.503	.1784	39
Lingkungan Kerja	4.364	.1871	39

Correlations

		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.492**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	39	39
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.492**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	39	39

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

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.492 ^a	.242	.221	.1575	.242	11.796	1

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.456	.596		4.118	.000
	Lingkungan Kerja	.469	.137	.492	3.434	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

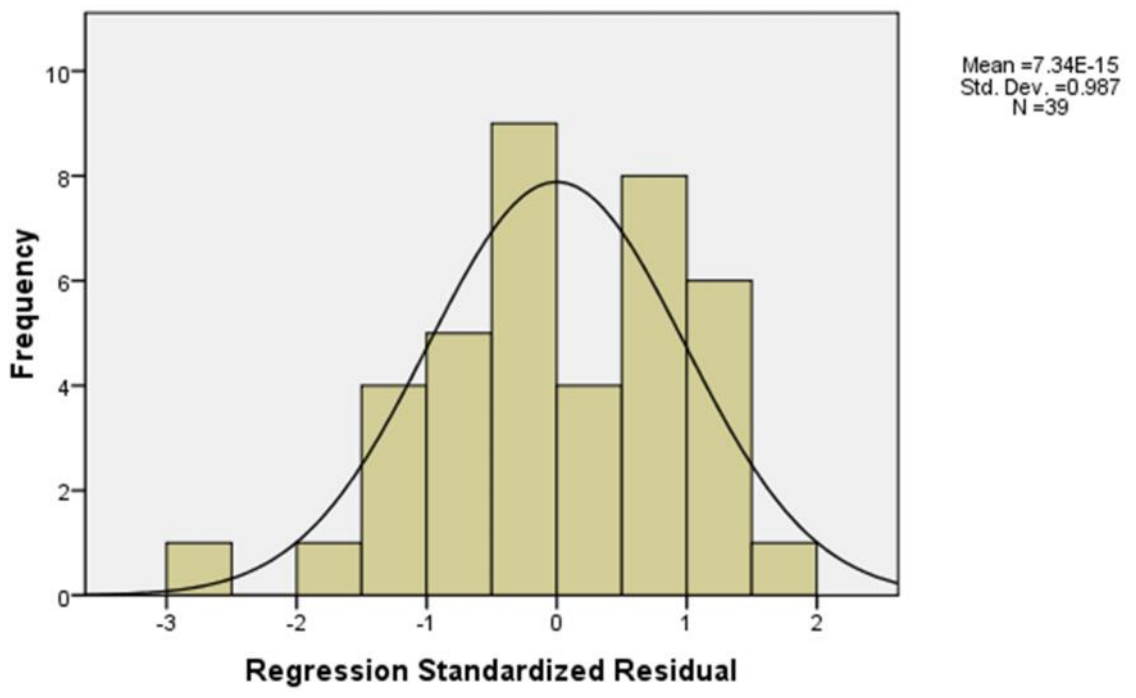
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4.379	4.754	4.503	.0877	39
Std. Predicted Value	-1.412	2.865	.000	1.000	39
Standard Error of Predicted Value	.026	.077	.034	.011	39
Adjusted Predicted Value	4.368	4.769	4.504	.0904	39
Residual	-.4256	.2806	.0000	.1554	39
Std. Residual	-2.703	1.782	.000	.987	39
Stud. Residual	-2.767	1.806	-.003	1.015	39
Deleted Residual	-.4461	.2883	-.0011	.1646	39
Stud. Deleted Residual	-3.065	1.866	-.012	1.047	39
Mahal. Distance	.037	8.207	.974	1.557	39
Cook's Distance	.000	.463	.030	.077	39
Centered Leverage Value	.001	.216	.026	.041	39

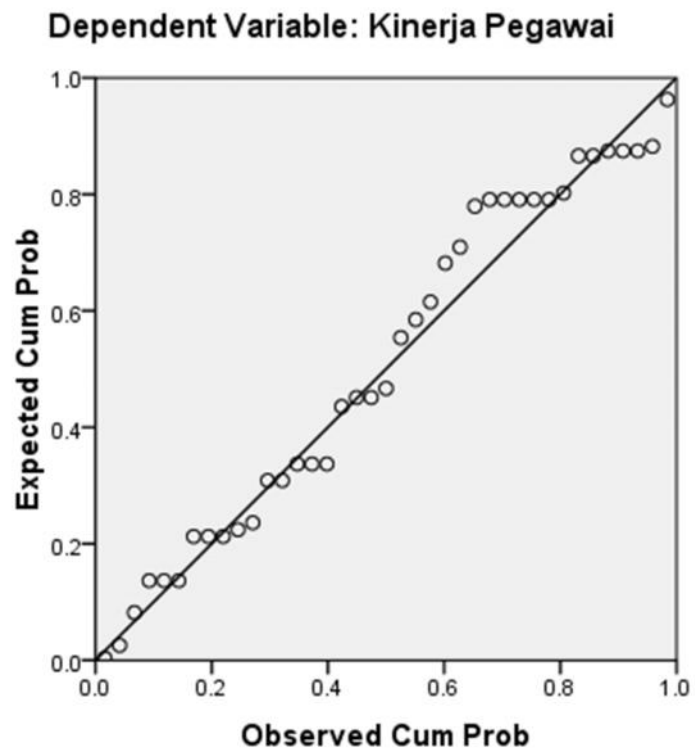
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Histogram

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





DEPAN HALAMAN KANTOR DINAS BPPPM KOTA BONTANG



BAGIAN INFORMASI BPPPM KOTA BONTANG



SITUASI PELAYANAN DI KANTOR BPPPM KOTA BONTANG



SITUASI LORONG RUANGAN KERJA DI KANTOR BPPPM KOTA BONTANG

KUESIONER PENELITIAN

PENDAHULUAN

Nama saya Anggi Pratama dan saya adalah mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman Samarinda. Saat ini saya sedang melakukan penelitian Skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal (BPPPM)”. Dengan ini saya memohon bantuan dan partisipasi anda untuk menjadi salah satu responden survey dan secara sukarela mengisi kuesioner ini, dimana kuesioner ini saya gunakan untuk keperluan akademis bukan untuk tujuan komersil.

PETUNJUK UMUM

Berikut disajikan petunjuk umum untuk menjawab kuesioner penelitian ini.

1. Kuesioner penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) bagian, yaitu:

Bagian I : Identitas Responden

Bagian II : Lingkungan Kerja

Bagian III : Kinerja Pegawai

2. Bacalah pernyataan dengan cermat,

kemudian pilih satu alternatif jawaban dengan tanda ()

Keterangan	Skor
SS : Sangat Setuju	5
S : Setuju	4
R : Ragu-ragu	3

TS	: TidakSetuju	2
STS	: SangatTidak Setuju	1

3. Setelah menjawab seluruh pernyataan, periksalah kembali agar tidak ada daftar pernyataan yang tidak terjawab. Dengan adanya daftar pernyataan yang tidak terjawab, maka data tidak dapat diolah. Oleh karenanya peneliti mengharapkan agar respon den menjawab semua pernyataan yang ada.

BAGIAN I : IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____

Alamat : _____

Usia : _____ Tahun

PendidikanTerakhir :

- a. Sarjana (S1, S2, S3)
- b. Diploma
- c. SMA
- d. SMP

JenisKelamin :

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

Lama Kerja : _____ Tahun

Jabatan : _____

BAGIAN II : LINGKUNGAN KERJA (X)

No	Variabel dan Indikator Yang Mempengaruhi	SS	S	R	TS	STS
1	Pencahayaan					
	Anda merasa sinar matahari sudah memenuhi syarat kebutuhan penerangan dalam ruangan kerja					
	Anda merasa cahaya yang masuk ke ruangan kerja tidak membuat pekerjaan anda terganggu					
	Anda merasa cahaya listrik yang ada di ruangan					
2	Suhu Udara					
	Ruangan tanpa AC akan memperhambat kualitas kerja karyawan.					
	Ruangan tempat anda bekerja dengan udara yang panas membuat anda merasa tidak nyaman sehingga anda tidak bisa menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standard kantor.					
3	Kebisingan					
	Suara yang bising di tempat anda bekerja dapat merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi					
	Anda merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan kerja					
4	Dekorasi/ Tata Ruang					
	Lantai pada ruangan kerja yang bersih dapat membuat anda merasa nyaman, sehingga anda dapat menghasikan pekerjaan yang sesuai dengan standard kantor.					
	Warna cat dinding ruang kerja anda yang berwarna abu-abu membuat anda merasa nyaman sehingga anda dapat					

	menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
5	Hubungan Karyawan					
	Anda mempunyai hubungan yang baik dan harmonis dengan sesama rekan kerja anda					
	Apabila rekan kerja memberikan dukungan dan saran-saran, maka saya akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan					

BAGIAN III : KINERJA PEGAWAI(Y)

No	Variabel dan Indikator Yang Mempengaruhi	SS	S	R	TS	STS
1	Kesetiaan					
	Anda mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik.					
	Anda selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.					
2	Prestasi Kerja					
	Kantor tempat anda bekerja sudah memberikan penilaian yang tepat terhadap pekerjaan yang anda lakukan.					
	Kantor sering menerima ide/gagasan yang anda berikan demi perkembangan kantor					
3	Kedisiplinan					
	Anda taat dan menghormati semua aturan yang berlaku di kantor tempat anda bekerja.					
	Anda harus datang ke kantor dan pulang kantor tepat waktu					
	.					
4	Kerjasama					

	Saya merasa cocok terhadap rekan kerja (sejawat) di sini					
	Anda memberikan dorongan/motivasi apabila ada rekan kerja yang tidak bersemangat					
5	Kecakapan					
	Jika ada permasalahan dalam pekerjaan, Anda mampu mencari solusi dan menyelesaikannya dengan baik					
	Anda dapat melakukan pekerjaan dengan baik karena latar belakang pendidikan sangat mendukung dan sesuai dengan pekerjaan anda.					
6	TanggungJawab					
	Anda dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					
	Anda selalu menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.					