

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMASI (DISHUBKOMINFO)
KOTA BIMA 2016**

Arsad

Dosen Pendidikan Ekonomi STKIP Bima

Abstrak; Salah satu faktor kunci dari keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya adalah diawali dari individu pegawai itu sendiri yang diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif. dengan kinerja individu pegawai yang semakin baik diharapkan akan membawa dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja organisasi. kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. ada enam faktor yang menentukan kinerja pegawai, faktor penentu ini adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, dan sistem penggajian, pencapaian kinerja yang baik tidak mungkin dapat diwujudkan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. pengertian kinerja itu sendiri berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi atau prestasi yang sesungguhnya dicapai seseorang). kinerja sering disamakan dengan istilah lain misalnya : proficiency, merit, dan produktivitas. proficiency seringkali mengandung arti yang luas sebab mencakup sekaligus segi-segi effort, job performance, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan, dan moral. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor antar kantor Pada Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi (Dishubkominfo) Kota Bima. Penelitian ini adalah penelitian Asosiatif karena mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X) dan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y). Adapun instrumen yang digunakan dalam pengumpulan adalah kuisisioner dengan Skala Likert. Jumlah populasi 47 orang dan sampel sebanyak 47 orang. Teknik penentuan sampel adalah sampel jenuh (seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel). Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan lingkungan kerja pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi (Dishubkominfo) Kota Bima tergolong baik dengan ditunjukkan oleh total skor sebesar 1671 atau 71,1% dan kinerja pegawai tergolong baik pula dengan ditunjukkan oleh total skor sebesar 2369 atau 72,0%. Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah: $Y=16,707 + 0,948X$ artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dengan kinerja. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,526, yang menunjukkan hubungan yang positif dengan kategori sedang. Bersamanya diterminasi adalah 0,316 atau 31,6% yang berarti lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 31,6% terhadap perubahan variabel kinerja.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja, Pegawai

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, keberhasilan suatu organisasi dalam memajukan suatu perusahaan agar bisa bersaing salah satu faktornya ditentukan oleh strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan agar bisa beradaptasi pada lingkungan yang serba tidak pasti.

Salah satu faktor kunci dari keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya adalah diawali dari individu Pegawai itu sendiri yang diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif. Dengan kinerja individu Pegawai yang semakin baik diharapkan akan membawa dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Ada enam faktor yang menentukan kinerja Pegawai, faktor penentu ini adalah lingkungan, perilaku

manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, dan sistem penggajian, (Marhaeni dan Suhartini, 2005:37).

Pencapaian kinerja yang baik tidak mungkin dapat diwujudkan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Pengertian kinerja itu sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi atau prestasi yang sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja sering disamakan dengan istilah lain misalnya : *proficiency*, *merit*, dan *produktivitas*. *Proficiency* seringkali mengandung arti yang luas sebab mencakup sekaligus segi-segi *effort*, *job performance*, *inisiatif*, *loyalitas*, *potensi kepemimpinan*, dan *moral* , (As'ad, 2005:38).

Bagi perusahaan yang menghasilkan suatu komoditi, kinerja tinggi ditandai oleh tingginya penjualan dan keuntungan yang diperoleh, maupun tingginya tingkat Lingkungan para pelanggannya. Sedangkan pada organisasi publik tingginya kinerja dapat dilihat dari keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sinergis antara pimpinan dan bawahan di dalam melakukan aktivitas kerja sehari-hari, diperlukan usaha (*effort*) saling membantu, saling peduli (*care*), saling terlibat interaksi sosial (*social interaction*) yang sehat satu dengan yang lain. Situasi kerja yang kondusif akan meningkatnya kinerja organisasi.

Faktor lingkungan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Suasana yang aman, nyaman, yang dibebankan kepada Pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang dilakukan Pegawai. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (dalam Lewa, 2005:130) bahwa lingkungan ialah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan padanya.

Ada beberapa hal yang mendukung keberhasilan dan kemajuan perusahaan antara lain: (1) Hubungan Pegawai, (2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja, (3) Peraturan Kerja (4) Penerangan (5) Sirkulasi Udara (6) Keamanan.

Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi (Dishubkominfo) Kota Bima merupakan salah satu kantor yang aktif memberikan pelayanan yang berhubungan dengan kendaraan. Adapun jenis pelayanan yang diberikan oleh Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi (Dishubkominfo) Kota Bima antara lain; (1) Uji berkala kendaraan, (2) Ijin Trayek, (3) Ijin Isdentil dan Ijin Kir Benhur. Dengan banyaknya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menuntut pegawai mempunyai kinerja tinggi. Untuk bisa berkinerja tinggi salah satunya diperlukan lingkungan kerja yang memadai, suasana yang nyaman seperti ruang kerja yang bersih/rapi, ruangan yang sejuk, lingkungan kerja yang tenang.

Untuk mendapatkan suasana kerja yang baik maka diperlukan berbagai faktor penunjang dalam lingkungan kerja fisik yaitu pengaturan ruang kerja, suhu udara, pencahayaan, warna, dan pengendalian kebisingan

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja dan kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi (Dishubkominfo) Kota Bima. Penelitian yang saya lakukan bukanlah pengganti keputusan manajemen tapi lebih ditekankan sebagai alat bantu untuk menyediakan informasi tambahan dalam memecahkan masalah sumber daya manusia. Atas dasar itulah, penulis mengambil judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi (Dishubkominfo) Kota Bima".

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Inti Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2005:1), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan

hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Fenomena abad ke-21 ini ialah seluruh negara di dunia terlibat langsung dengan isu ekonomi, teknologi, dan keamanan dan sekaligus merupakan masalah yang dikembangkan di seluruh dunia. Dalam era globalisasi yang disimpulkan sebagai “era tanpa batas” yang tercermin adanya kebebasan berusaha, berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat dan dengan tema “*free trade area*”, tidak ditemukan adanya batas antara suatu negara dengan negara lain. Kebebasan berusaha menjadi tuntutan masyarakat di seluruh dunia. Disinilah fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Bohlander and Snell (2004:2) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai orang-orang yang mempunyai kemampuan untuk mengendalikan kinerja perusahaan (bersama dengan fungsi sumber daya manusia lainnya seperti keuangan, material, dan informasi). Pada bagian yang lain seperti *human capital* dan aset-aset intelektual semua yang dimilikinya dalam pendapat pada umumnya ialah orang-orang yang membuat suatu perbedaan dalam perusahaan. Perusahaan atau organisasi yang sudah sukses secara bersama-sama dengan bagian-bagian yang berbeda untuk mencapai tujuan bersama. Ini ialah esensi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Pengertian Lingkungan Kerja

Supardi (dalam Supadmi, 1999:24) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan kerasan/betah bekerja. Kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja dengan kata

lain lingkungan kerja dalam satu perusahaan bukan hanya terdiri dari lingkungan kerja saja melainkan kondisi kerja ditambah beberapa aspek lain yang membentuk lingkungan kerja.

Agus Akhyari (dalam Lewa, 2005:131) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja nonfisik yang meliputi lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja dalam kantor, sistem informasi dan kesempatan, dan lingkungan kerja fisik. Dengan lingkungan kerja fisik yang baik, maka Pegawai akan bekerja lebih baik, aman dan nyaman tanpa ada gangguan misalnya temperatur yang tidak tepat, suara yang bising, penerangan yang kurang atau lebih dan gangguan lainnya. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja fisik yang baik dan suasana lingkungan kerja nonfisik yang baik untuk mencapai keinginan dan tujuan organisasi.

Menurut Alex S. Nitisemito (1983:183) dalam John Hendra Gunawan (2001), lingkungan kerja disini didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. menyatakan bahwa untuk mendapatkan suasana kerja yang baik maka diperlukan berbagai faktor penunjang dalam lingkungan kerja yaitu pengaturan ruang kerja, suhu udara, pencahayaan, warna, dan pengendalian kebisingan.

Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat lima faktor yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja menurut Tohardi (2002 : 137-154) yaitu :

1. Kondisi Penerangan ditempat kerja

Penerangan sangat besar manfaatnya untuk kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya Penerangan yang terang tapi tidak menyilaukan. Penerangan yang kurang mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, penyelesaian pekerjaan menjadi lambat, banyak terjadi kesalahan, sehingga pencapaian tujuan perusahaan menjadi terlambat.

Mengenai masalah Penerangan, Tohardi (2002 :245) berpendapat bahwa : “Penerangan yang baik dapat memberikan

kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktifitas, selanjutnya Penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktifitas”.

Hal ini disebabkan karena Penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktifitas melihat. Untuk itu jika penglihatan karyawan menjadi tidak jelas akibat penerangan yang tidak baik, maka dapat mengganggu ketepatan dan kecepatan dalam bekerja, pekerjaan menjadi lebih kurang efisien dan efektif.

2. Keadaan ruangan ditempat kerja

Ruangan tempat kerja harus didesain, sedemikian rupa, sehingga memberikan kesan yang nyaman dan tidak berantakan. Sebagai contoh perabot dan peralatan kerja seperti meja, kursi, lemari, computer, dll harus ditata dengan baik agar tidak menghambat aliran kerja.

Persoalan lain dari tata letak yang berantakan selain tidak enak dipandang mata, arah kerja yang tidak efisien juga mempersulit komunikasi (Tohardi, 2002 : 137). Untuk itu menurut Soedjadi seperti yang dikutip Tohardi (2002 : 138) dalam perencanaan penyusunan letak ruangan atau unit-unit kerja suatu kantor dengan setepat-tepatnya maka hal-hal yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut :

- a. Mengusahakan agar aliran dan prosedur kerja berjalan secara berirama, harmonis, efektif, dan tidak simpang siur.
- b. Mengusahakan agar jarak yang ditempuh oleh karyawan pada waktu mondar mandir mengikuti prosedur kerja dapat dipersingkat, dengan demikian berarti pula mempersingkat waktu yang diperlukan.
- c. Mengusahakan agar suara-suara bising (*Noisy*) yang datangnya dari mesin-mesin yang sedang bekerja dapat diisolir sehingga tidak mengganggu saraf dan ketenangan kerja karyawan dalam ruangan yang bersangkutan.
- d. Memberikan rasa nyaman (*comfort*) dan senang bekerja pada para karyawan.
- e. Memberikan kesan (*impression*) yang baik kepada para pengunjung.
- f. Mengusahakan adanya keleluasan (*flexibility*) bagi :

- Gerakan-gerakan karyawan yang sedang bekerja
- Kemungkinan pemanfaatan ruangan bagi lain-lain keperluan pada waktu tertentu
- Kemungkinan perkembangan dan perluasan kegiatan dikemudian hari.

1. Masalah kebisingan ditempat kerja

Membahas masalah kebisingan, Tohardi (2002 : 146) berpendapat bahwa ; kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara ribut (bising) harus dieliminir, diredam kalau perlu dihilangkan sama sekali.

Siapapun tidak senang mendengar suara bising karena kebisingan merupakan gangguan. Dengan adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan terganggu, pekerjaan yang dilakukan akan banyak salah atau rusak, hal ini sudah tentu akan menimbulkan kerugian. Oleh karena itu, setiap perusahaan hendaknya menghilangkan kebisingan, setidaknya mengurangi. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan alat alat peredam suara atau mengusahakan sedemikian rupa sehingga kebisingan menjadi berkurang.

2. Peredaran udara ditempat kerja

Peredaran udara yang baik terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apa lagi bila ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara menyebabkan kesegaran fisik karyawan sebaliknya, Pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan penyakit.

Untuk Pertukaran udara yang baik, pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Ventilasi yang lebar akan menimbulkan Pertukaran udara yang baik sehingga dapat menyegarkan badan. Akan tetapi terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang kuat sehingga memungkinkan karyawan jatuh sakit. Perusahaan yang merasa Pertukaran udaranya kurang atau masih terasa pengap, maka dapat menggunakan kipas angin, AC, dan sebagainya. Menggunakan AC pada tempat-tempat yang udaranya pengap menimbulkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan.

3. Masalah pewarnaan ditempat kerja

Dalam mendesain lingkungan kerja fisik yang baik guna meningkatkan semangat kerja karyawan selain hal-hal tersebut diatas, maka unsur lain yang perlu diperhatikan yaitu masalah pewarnaan.

Warna ruangan (tembok dan perabotnya) mempunyai pengaruh terhadap gairah dan semangat kerja para karyawan didalam ruangan tersebut. “ yang dimaksud warna disini adalah warna tembok ruangan dan interior yang ada disekitar tempat kerja. Warna ini selain berpengaruh terhadap kemampuan mata untuk melihat obyek, juga memberi pengaruh psikologis kepada para karyawan”. (Wigrijosoebroto, dalam Tohardi, 2002 : 154).

Kita mengetahui bahwa warna dapat berpengaruh terhadap manusia. Misalnya, warna- warna cerah (hijau, kuning, merah dsb) pada umumnya lebih disukai anak-anak. Warna orange akan dapat merangsang seseorang untuk makan lebih lahap. Sebenarnya warna tidak hanya berpengaruh pada manusia, tetapi pada binatang pun berpengaruh. Misalnya dalam pertunjukan antara matador dan banteng akan menjadi marah melihat warna merah. Binatang saja akan terpengaruh oleh warna apalagi manusia (Nitisemito, 1996 : 109).

Masalahnya sekarang bagaimana memanfaatkan warna tersebut dalam perusahaan, dalam arti yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Untuk itu Nitisemito (1996 : 110) menyarankan agar ruang kerja hendaknya dipilhkan warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya, coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda dan sebagainya, untuk warna putih karena netral dan relatif murah. Disamping itu warna putih dapat memberikan kesan ruang yang sempit menjadi tampak lebih luas dan bersih serta membantu pekerjaan yang memerlukan ketelitian.

Pengaturan warna ruangan tempat bekerja perlu diperlihatkan dalam arti harus disesuaikan dengan kegiatan kerjanya. Dalam keadaan dimana ruangan terasa sempit maka pemilihan warna yang sesuai dapat menghilangkan kesan sempit tersebut. Hal ini secara psikologis akan menguntungkan, dengan memberikan warna terang akan

memberikan kesan leluasa, karena kesan sempit cenderung menimbulkan ketegangan.

Demikian juga bila daerah atau suhu warna terasa agak panas atau tinggi, maka ruangan tersebut harus di cat warna hijau atau biru. Dimana kedua warna tersebut mampu memberikan kesan ruangan tersebut terasa dingin.

Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja itu sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai seseorang). As'ad (dalam Supadmi, 2005:38) mengatakan bahwa kinerja sering disamakan dengan istilah lain misalnya : *proficiency*, *merit*, dan produktivitas. *Proficiency* seringkali mengandung arti yang luas sebab mencakup sekaligus segi-segi *effort*, *job performance*, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan, dan moral kerja.

Robbins (1996:128) mendefinisikan kinerja Pegawai sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi ($P = f(a \times m)$). Motivasi juga perlu dipertimbangkan mengenai kemampuan (kecerdasan dan kinerja Pegawai). Robbins juga menyatakan bahwa kesempatan untuk berkinerja perlu ditambahkan meskipun seorang Pegawai mungkin bersedia dan mampu, hal ini untuk menghindari kendala kinerja.

Bohlander and Snell (2004:370) mengemukakan teori kinerja dengan rumus $Performance = f(A, M, E)$. Snell menyatakan bahwa dengan mengkomparasikan ukuran kinerja yang berbeda, manajer bisa mulai mendapatkan ide untuk mencari permasalahan yang berkaitan dengan kinerja individu. Jika seseorang tidak dapat mencapai hasil kinerja yang diinginkan bisa jadi disebabkan oleh kemampuan, motivasi atau penyebab lain.

Menurut Rivai (2005:309), kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki kesediaan atau kemampuan tertentu. Untuk menilai kesediaan dan kemampuan tertentu pada aset sumber daya manusianya biasanya perusahaan melakukan penilaian kinerja. Suatu perusahaan melakukan

penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu :

- a. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja Pegawai masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM yang akan datang,
- b. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu Peggawainya mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk pengembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan pekerjaannya.

Sistem penilaian kinerja menurut Hani Handoko (dalam Martoyo, Susilo, 1996:87) juga ikut menentukan objektivitas penilaian dalam hubungan dengan pekerjaan yang mempunyai standar-standar dan menggunakan ukuran-ukuran yang dapat diandalkan. Berdasarkan penelitian di Amerika Serikat, terdapat beberapa sifat yang paling umum dinilai pegawai yang bekerja di berbagai jabatan menurut Susilo (1996:89-90).

Menurut Bejo Siswanto “Moral kerja atau semangat kerja secara definitif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu, tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekwen dengan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Bejo Siswanto 1997 : 264).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam arti tenaga tersebut harus selalu ada serta selalu menunjukkan prestasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kinerja pada hakekatnya adalah merupakan perwujudan dari moral kerja yang tinggi, di mana moral kerja yang tinggi ini hanya dapat tercapai apabila kepuasan kerja karyawan dalam bekerja dapat terpenuhi. Disamping itu Kinerja merupakan faktor yang cukup penting sebagai penunjang tercapainya produktifitas yang tinggi dengan harapan bahwa dapat memperoleh keuntungan yang maksimal, dapat memperkecil tingkat absensi dan perpindahan karyawan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di

dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Distionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu: (www.google/kinerja.com).

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*);
2. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*);
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Beberapa pengertian berikut ini akan memperkaya wawasan kita tentang kinerja. (www.google/kinerja.com).

1. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch and Keeps: 1992).
2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin: 1987).
3. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan (Mondy and Premeaux: 1993).
4. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya(Hersey and Blanchard: 1993).
5. Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan (Casio: 1992).

6. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibson and Ivancevich: 1994).
7. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni: (a) tugas individu; (b) perilaku individu; dan (c) ciri individu (Robbin: 1996).
8. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Schermerhorn, Hunt and Osborn: 1991).
9. Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$. Artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins: 1996). Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalikan karyawan itu. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

Sehubungan dengan itu, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan

dengan moral atau etika. (www.google/kinerja.com)

As'ad (1995:64) menyimpulkan bahwa kinerja yang dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaan menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dinamakan level of performance. Orang yang mempunyai level of performance yang tinggi disebut orang produktif, sebaliknya jika level of performance-nya rendah maka orang tersebut dianggap tidak produktif.

Dessler (1992), mengatakan terdapat lima faktor yang perlu dilihat dalam menilai kinerja karyawan, yaitu : (a) kualitas pekerjaan yang meliputi akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran. (b) kuantitas pekerjaan yang meliputi volume keluaran dan kontribusi (c) supervisi yang diperlukan yang meliputi kebutuhan akan saran dan arahan (d) kehadiran yang meliputi regularitas, dapat dipercaya, diandalkan dan ketepatan waktu. (e) konservasi yang meliputi pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Miner (1995), meyakini bahwa perbedaan performance kerja atau kinerja antara orang yang satu dengan yang lainnya disebabkan oleh perbedaan situasi kerja dan perbedaan karakteristik individu. Oleh karena itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda dalam situasi yang berbeda pula. Miner menyimpulkan bahwa performance kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan faktor situasi.

M.As'ad (1998), mengatakan bahwa masalah pokok dalam mengukur *job performance* adalah penetapan kriteria penilaian. Jika kriteria telah ditetapkan langkah selanjutnya adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan kinerja seseorang dalam periode tertentu. Perbandingan penilaian kinerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan untuk periode tertentu akan diperoleh level of performance seorang karyawan.

Simamora (1997), mengungkapkan terdapat tiga dasar perilaku yang hendaknya dimasukkan dalam menilai kinerja karyawan

agar organisasi berfungsi secara efektif. Ketiga faktor tersebut adalah : (a) memikat dan menahan sejumlah orang ke dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu. Organisasi harus meminimalkan perputaran karyawan, ketidakhadiran dan keterlambatan. (b) penyelesaian tugas yang dapat diandalkan dan sebagai tolak ukur adalah minimal kuantitas kerja dapat dicapai. (c) perilaku inovatif dan spontan dari karyawan yang dapat berupa kerjasama, tindakan protektif, gagasan konstruktif, pelatihan diri dan sikap yang menguntungkan.

Berbicara masalah kinerja karyawan muncul suatu situasi yang paradoksial (bertentangan), karena belum ada kesepakatan umum tentang maksud pengertian kinerja serta kriterianya dalam mengukur petunjuk-petunjuk kinerja karyawan.

Secara umum kinerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang/jasa) dengan masukan yang sebenarnya, atau dengan kata lain dengan perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan disini sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedang keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk nilai.

Seorang pimpinan secara hirarki akan diminta untuk memberikan penilaian kinerja bawahannya, jika seorang pimpinan mempunyai bawahan sebanyak sepuluh orang, maka pimpinan harus memberikan penilaian (menjawab angket) untuk sebanyak sepuluh orang. Penilaian kinerja yang dituangkan dalam angket sebagai instrumen meliputi ukuran terhadap kualitas kerja, kuantitas kerja dan pengetahuan terhadap pekerjaan.

Kualitas kerja dapat dinilai (diukur) dari segi ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, kesesuaian hasil pekerjaan terhadap standar yang ditentukan beserta upaya kearah perbaikan metode kerja, kreatifitas/inisiatif pegawai terhadap pekerjaannya dan kerapihan hasil pekerjaan.

Kuantitas kerja akan diukur (dinilai) dari ketepatan waktu pengerjaannya (dibandingkan dengan standar) dan berapa banyak (load) pekerjaan yang dapat diselesaikan.

Pengetahuan terhadap pekerjaan diukur (dinilai) berdasarkan beberapa hal, yaitu pemahaman terhadap produser kerja, pengetahuan teknis tentang cara kerja, kecepatan memahami terhadap pekerjaan yang baru baginya dan pemahaman cara melakukan penilaian kerja.

Dapat disimpulkan dari pengertian kinerja yang disampaikan diatas bahwa kinerja merupakan hasil karya atau tingkat kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Indikator Kinerja

Dimensi kerja karyawan menurut Gomes (1995: 142) berdasarkan:

1. *Quantity work* (Kuantitas Kerja); jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work* (Kualitas Kerja); kualitas kerja berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge* (Pengetahuan Kerja); luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
4. *Creativeness* (Kreativitas); Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* (Kerjasama); kesetiaan untuk bekerjasama dengan orang lain
6. *Dependability* (Tingkat Kesadaran); kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative* (Inisiatif); semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.

Menurut Alex S. Nitisemito bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja (Indikator Kinerja) sebagai berikut : (Alex S. Nitisemito ; 1993 ; 73).

1. Penghasilan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Penghasilan dan jaminan sosial yang baik bagi karyawan merupakan suatu dorongan untuk bekerja lebih giat. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut jika menginginkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

2. Gizi dan Lingkungan

Semakin baik gizi dan kesehatan seseorang atau karyawan, maka semakin tinggi pula efisiensi dan produktivitasnya.

3. Kesempatan Kerja

Produktivitas tenaga kerja juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka untuknya. Pimpinan dalam memberikan Kinerja serta dorongan yang bertujuan untuk mengingatkan bawahannya agar dapat mencapai hasil yang dikehendaki harus diimbangi dengan prestasi yang ada pada bawahannya.

4. Iklim Kerja

Adalah hal-hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jadi Iklim Kerja dapat mempengaruhi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Maka setiap perusahaan atau instansi harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam iklim kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai dampak yang baik bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Adapun faktor-faktor yang termasuk dalam iklim kerja adalah :

- a. Penerangan
- b. Kebersihan
- c. Musik
- d. Pertukaran Udara
- e. Pewarnaan
- f. Keamanan

5. Kedisiplinan dan Kesejahteraan

Setiap perusahaan, baik perusahaan industri maupun dagang ; perusahaan yang tergolong besar, sedang, kecil selalu dihadapkan pada masalah pada bagaimana usaha pemimpin perusahaan memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraan tenaga kerja. Sebaliknya tenaga kerja dituntut untuk meningkatkan kedisiplinan. Dengan demikian kedisiplinan, kesejahteraan dan produktivitas mempunyai hubungan yang erat. Pada prinsipnya, rendahnya kinerja disebabkan oleh ketidak puasan dari para karyawan. Dengan ketidak puasan tersebut, maka hal ini akan menimbulkan Kinerja menurun. Sumber ketidak puasan itu karena kurang diperhatikan kebutuhan yang sifatnya material dan non material. Untuk mencari sebab-sebab rendahnya Kinerja karyawan

harus mencari akar permasalahan kenapa karyawan tersebut menunjukkan keagairahan dan semangat yang kurang dalam bekerja.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut model *partner-lawyer* (Donnelly, Gibson and Inancevich: 1994), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor : ((Alex S. Nitisemito ; 1993 ; 76).

- a. Harapan mengenai imbalan;
- b. Dorongan;
- c. Kemampuan; kebutuhan dan sifat;
- d. Persepsi terhadap tugas;
- e. Imbalan internal dan eksternal;
- f. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu:

- a. Kemampuan,
- b. Keinginan dan
- c. Lingkungan.

Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dimensi kerja karyawan menurut Gomes (1995: 142) berdasarkan:

1. *Quantity work* (Kuantitas Kerja); jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work* (Kualitas Kerja); kualitas kerja berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge* (Pengetahuan Kerja); luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.

4. *Creativeness* (Kreativitas); Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* (Kerjasama); kesetiaan untuk bekerjasama dengan orang lain
6. *Dependability* (Tingkat Kesadaran); kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative* (Inisiatif); semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.

METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian adalah metode atau cara yang digunakan dalam kegiatan penelitian dalam berbagai ilmu pengetahuan. Sehingga metode dan prosedur penelitian dapat dikatakan sebagai cara-cara atau langkah-langkah penelitian untuk mencari kebenaran sesuatu, yang dengannya ditentukan metode-metode yang benar dan langkah-langkah yang tepat, sehingga penelitian yang dilakukan dapat mencapai hasil yang maksimal. Metode pada akhirnya akan memberikan pedoman tentang cara seorang ilmuwan mempelajari, menganalisa dan memahami lingkungan yang dihadapinya.

Adapun instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah kuisioner dengan Skala Likert. Responden diberikan serangkaian pertanyaan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling tepat yaitu;

- a. Sangat tidak setuju = 1
- b. Tidak setuju = 2
- c. Ragu-ragu = 3
- d. Setuju = 4
- e. Sangat setuju = 5

Data yang dikumpulkan melalui kuisioner akan dianalisa dengan menggunakan analisa regresi linier sederhana. Untuk menguji hipotesa yang telah diajukan akan dilakukan dengan menggunakan :

1. Regresi linear sederhana dengan persamaan :

$$Y = a + bX$$

Di mana :

- Y = Kinerja Kerja
- X = Lingkungan Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi

Untuk mencari konstanta (a) dan koefisien regresi (b) dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

2. Analisa korelasi

Sedangkan korelasi antara lingkungan Kerja dan Kinerja Kerja dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

3. Analisa Determinasi

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja digunakan analisa determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$d = r^2$$

4. Uji signifikansi (Uji-t)

Untuk pengujian signifikansi koefisien korelasi dapat dihitung dengan uji t dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- t = Nilai t-hitung
- r = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah Populasi

HASIL PENELITIAN

Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi (Dishubkominfo) Kota Bima merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Tugas Dinas yang dimaksud adalah menyelenggarakan sebagian tugas pemerintahan dan pembangunan dibidang perhubungan, komunikasi dan informatika yang diarahkan dan dilimpahkan serta tugas pembantuan..

Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi (Dishubkominfo) Kota Bima menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang perhubungan, komunikasi dan informatika;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang perhubungan, komunikasi dan informatika;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang perhubungan, komunikasi dan informatika;
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya

Susunan organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi (Dishubkominfo) Kota Bima terdiri dari:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, terdiri dari :
- c. Bidang Perhubungan Darat, terdiri dari:
- d. Bidang Perhubungan Laut, terdiri dari:
- e. Bidang Rekayasa Lalu Lintas
- f. Bidang Komunikasi dan Informatika, terdiri dari:
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	21 – 30	4	8,51%
2	31 – 40	19	40,43%
3	41 – 45	8	17,02%
4	46 – 50	6	12,76%
5	≥ 51	10	21,28%
Jumlah		47	100%

Sumber : Data Primer Diolah

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 31 hingga 40 tahun, yaitu sebanyak 19 responden atau 40,43%. 10 responden atau 21,28% berusia diatas 51 tahun, 8 responden atau 17,02%, 6 responden atau 12,76% berusia antara 46 – 50 tahun, dan 4 responden atau 8,51% berusia antara 21 – 30 tahun.

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa seluruh pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi (Dishubkominfo) Kota Bima berstatus belum menikah yaitu sebanyak 5 orang pegawai atau

10,63 % dan sudah menikah sebanyak 42 orang pegawai atau 89,37%.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SD	1	2,12%
2	SLTP	1	2,12%
3	SLTA	24	51,06%
4	Diploma	4	8,51%
5	Sarjana (S1)	14	29,78%
6	Magister (S2)	3	6,38%
Jumlah		47	100%

Sumber : Data Primer Diolah

Dari tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah tamatan SLTA dengan jumlah 24 responden atau 51,06% 14 responden atau 29,78% adalah lulusan Sarjana (S1) 4 responden atau 8,51% adalah lulusan Diploma , 3 responden atau 6,38% adalah lulusan Magister (S2) 1 responden atau 2,12% adalah tamatan SLTP, 1 responden atau 2,12% adalah tamatan SD.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	≤ 5	10	21,28%
2	6 – 10	8	17,02%
3	11 – 15	10	21,28%
4	16 – 20	10	21,28%
5	21 – 25	6	12,76%
6	26 – 30	3	6,38%
Jumlah		47	100%

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 4.5, sebanyak 10 responden atau 21,28%, memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, sebanyak 8 responden atau 17,02% memiliki masa kerja 6-10 tahun, 10 responden atau 21,28%, memiliki masa kerja antara 11-15 tahun, 10 responden atau 21,28%, memiliki masa kerja antara 16-20 tahun 6 responden atau 12,76% memiliki masa kerja antara 21 – 25 tahun, 3 responden atau 6,38%.

Deskripsi Tanggapan Responden variabel lingkungan kerja; dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pertanyaan; (saya merasa hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik).

Tanggapan Responden Tentang; (Saya Merasa Hubungan Dengan Rekan Kerja Terjalin Dengan Baik)

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (1)	0	0,0%
2	Tidak Setuju (2)	4	8,5%
3	Ragu – Ragu (3)	21	44,7%
4	Setuju (4)	19	40,4%
5	Sangat Setuju (5)	3	6,4%
Jumlah		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.6, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 4 orang atau 8,5% menjawab tidak setuju, 21 orang atau 44,7% menjawab ragu-ragu, 19 orang atau 40,4% menjawab setuju dan 3 orang atau 6,4% menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab ragu-ragu atas pernyataan saya merasa hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.

2. Pertanyaan; (saya merasa hubungan dengan atasan terjalin dengan baik)

Tanggapan Responden Tentang; (Saya Merasa Hubungan Dengan Atasan Terjalin Dengan Baik)

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (1)	0	0,0%
2	Tidak Setuju (2)	2	4,3%
3	Ragu – Ragu (3)	26	55,3%
4	Setuju (4)	19	40,4%
5	Sangat Setuju (5)	0	0,0%
Jumlah		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.7, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 2 orang atau 4,3% menjawab tidak setuju, 26 orang atau 55,3% menjawab ragu-ragu, 19 orang atau 40,4% menjawab setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab ragu-ragu atas pernyataan saya merasa hubungan dengan atasan terjalin dengan baik.

3. Pertanyaan; tingkat kebisingan dalam lingkungan kerja saya sangat rendah.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang; (Tingkat Kebisingan Dalam Lingkungan Kerja Saya Sangat Rendah)

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (1)	0	0,0%
2	Tidak Setuju (2)	7	14,9%
3	Ragu – Ragu (3)	20	42,6%
4	Setuju (4)	18	38,3%
5	Sangat Setuju (5)	2	4,3%
Jumlah		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.8, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 7 orang atau 14,9% menjawab tidak setuju, 20 orang atau 42,6% menjawab ragu-ragu, 18 orang atau 38,3% menjawab setuju dan 2 orang atau 4,3% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab ragu-ragu atas pernyataan tingkat kebisingan dalam lingkungan kerja saya sangat rendah.

4. Pertanyaan; (tata tertib selama berada di ruang kerja selalu saya taati)

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang; (Tata Tertib Selama Berada Di Ruang Kerja Selalu Saya Taati)

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (1)	0	0,0%
2	Tidak Setuju (2)	3	6,4%
3	Ragu – Ragu (3)	23	48,9%
4	Setuju (4)	19	40,4%
5	Sangat Setuju (5)	2	4,3%
Jumlah		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.9, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 3 orang atau 6,4% menjawab tidak setuju, 23 orang atau 48,9% menjawab ragu-ragu, 19 orang atau 40,4% menjawab setuju dan 2 orang atau 4,3% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab ragu-ragu atas pernyataan Tata tertib selama berada di ruang kerja selalu saya taati.

5. Pertanyaan; (aturan yang diterapkan selama berada di ruang kerja membuat saya merasa nyaman untuk bekerja)

Tanggapan Responden Tentang; (Aturan Yang Diterapkan Selama Berada Di Ruang Kerja Membuat Saya Merasa Nyaman Untuk Bekerja)

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Prosentas (%)
1	Sangat Tidak Setuju (1)	0	0,0%
2	Tidak Setuju (2)	4	8,5%
3	Ragu – Ragu (3)	18	38,3%
4	Setuju (4)	22	46,8%
5	Sangat Setuju (5)	3	6,4%
Jumlah		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.10, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 4 orang atau 8,5% menjawab tidak setuju, 18 orang atau 38,3% menjawab ragu-ragu, 22 orang atau 46,8% menjawab setuju dan 3 orang atau 6,4% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan aturan yang diterapkan selama berada di ruang kerja membuat saya merasa nyaman untuk bekerja.

6. Pertanyaan; (ruang kerja saya mendapatkan pencahayaan yang cukup baik)

Tanggapan Responden Tentang; (Ruang Kerja Saya Mendapatkan Pencahayaan Yang Cukup Baik)

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (1)	0	0,0%
2	Tidak Setuju (2)	7	14,9%
3	Ragu – Ragu (3)	12	25,5%
4	Setuju (4)	23	48,9%
5	Sangat Setuju (5)	5	10,6%
Jumlah		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.11, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 7 orang atau 14,9% menjawab tidak setuju, 12 orang atau 25,5% menjawab ragu-ragu, 23 orang atau 48,9% menjawab setuju dan 5 orang atau 10,6% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab

setuju atas pernyataan ruang kerja saya mendapatkan pencahayaan yang cukup baik.

7. Pertanyaan; (warna dinding ruangan kerja saya cukup lembut dan memberikan efek pencahayaan yang baik)

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Tentang; (Warna Dinding Ruangan Kerja Saya Cukup Lembut Dan Memberikan Efek Pencahayaan Yang Baik)

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (1)	0	0,0%
2	Tidak Setuju (2)	7	14,9%
3	Ragu – Ragu (3)	16	34,0%
4	Setuju (4)	22	46,8%
5	Sangat Setuju (5)	9	19,1%
Jumlah		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.12, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 7 orang atau 14,9% menjawab tidak setuju, 16 orang atau 34,0% menjawab ragu-ragu, 22 orang atau 46,8% menjawab setuju dan 9 orang atau 19,1% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan warna dinding ruangan kerja saya cukup lembut dan memberikan efek pencahayaan yang baik.

8. Pertanyaan; (ruang kerja saya dilengkapi dengan ventilasi yang cukup baik)

Tabel 4.13. Tanggapan Responden Tentang; (Ruang Kerja Saya Dilengkapi Dengan Ventilasi Yang Cukup Baik)

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (1)	0	0,0%
2	Tidak Setuju (2)	3	6,4%
3	Ragu – Ragu (3)	15	31,9%
4	Setuju (4)	22	46,8%
5	Sangat Setuju (5)	7	14,9%
Jumlah		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.13, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 3 orang atau 6,4% menjawab tidak setuju, 15 orang atau 31,9% menjawab ragu-

ragu, 22 orang atau 46,8% menjawab setuju dan 7 orang atau 14,9% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan ruang kerja saya dilengkapi dengan ventilasi yang cukup baik

9. Pertanyaan; (ruang kerja saya dilengkapi dengan jendela yang berfungsi dengan baik)

Tabel 4.14 Tangapan Responden Tentang; (Ruang Kerja Saya Dilengkapi Dengan Jendela Yang Berfungsi Dengan Baik)

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (1)	0	0,0%
2	Tidak Setuju (2)	4	8,5%
3	Ragu – Ragu (3)	19	40,4%
4	Setuju (4)	20	42,6%
5	Sangat Setuju (5)	4	8,5%
Jumlah		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.14, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 4 orang atau 8,5% menjawab tidak setuju, 19 orang atau 40,4% menjawab ragu-ragu, 20 orang atau 42,6% menjawab setuju dan 4 orang atau 8,5% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan ruang kerja saya dilengkapi dengan jendela yang berfungsi dengan baik

10. Pertanyaan; (bangunan kantor saya cukup baik, sehingga saya merasa aman ketika melaksanakan pekerjaan di kantor)

Tabel 4.15 Tangapan Responden Tentang; (Bangunan Kantor Saya Cukup Baik, Sehingga Saya Merasa Aman Ketika Melaksanakan Pekerjaan Di Kantor)

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (1)	0	0,0%
2	Tidak Setuju (2)	2	4,3%
3	Ragu – Ragu (3)	12	25,5%
4	Setuju (4)	23	48,9%
5	Sangat Setuju (5)	10	21,3%
Jumlah		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.15, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 2 orang atau 4,3% menjawab tidak setuju, 12 orang atau 25,5% menjawab ragu-ragu, 23 orang atau 48,9% menjawab setuju dan 10 orang atau 21,3% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan Bangunan kantor saya cukup baik, sehingga saya merasa aman ketika melaksanakan pekerjaan di kantor.

Rekapitulasi total tanggapan responden terhadap variabel bebas (Lingkungan kerja) adalah berikut ini:

Tabel 4.16 Rekapitulasi Total Tanggapan Responden Terhadap Variabel Bebas (Lingkungan Kerja)

Indikator	Total Skor	Skor Ideal	Rata - Rata	Prosentase (%)
Hubungan Pegawai (1,2)	320	470	0,681	68,1%
Tingkat Kebisingan (3)	156	235	0,664	66,4%
Peraturan Kerja (4,5)	326	470	0,694	69,4%
Penerangan (6,7)	348	470	0,740	74,0%
Sirkulasi Udara (8,9)	339	470	0,721	72,1%
Keamanan (10)	182	235	0,774	77,4%
Total	1671	2350	0,711	71,1%

Sumber: Data Primer Diolah.

Dari tabel 4.16 tersebut, indikator hubungan pegawai memiliki total skor sebesar 320 atau 68,1%, total skor indikator tingkat kebisingan sebesar 156 atau 66,4%, total skor indikator peraturan kerja sebesar 326 atau 69,4%, total skor indikator penerangan sebesar 348 atau 74,0%, total skor sirkulasi udara sebesar 339 atau 72,1% dan total skor indikator keamanan sebesar 182 atau 77,4%. Secara keseluruhan tanggapan responden atas instrumen penelitian variabel bebas (X) memiliki total skor sebesar 1671 atau 71,1%. Total skor untuk keseluruhan instrument sebesar 1671. Jika dibandingkan dengan interval koefisien pada tabel 4.17, nilai ini berada pada interval 1411 – 1880 dengan kategori baik. Berdasarkan hal ini, lingkungan kerja pada Dinas Perhubungan Kota Bima tergolong baik.

Tabel 4.17 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Skor Total Jawaban Responden Variabel Bebas (Lingkungan Kerja)

Interval Koefisien	Deskripsi
0 – 470	Sangat Tidak Baik
471 – 940	Tidak Baik
941 – 1410	Cukup Baik
1411 – 1880	Baik
1881 – 2350	Sangat Baik

Sumber: Data Primer Diolah

Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Kinerja

1. Pertanyaan; (pekerjaan yang saya selesaikan selalu saya teliti kembali).

Tabel 4.18. Tanggapan Responden Tentang; (Pekerjaan Yang Saya Selesaikan Selalu Saya Teliti Kembali)

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (1)	0	0,0%
2	Tidak Setuju (2)	7	14,9%
3	Ragu – Ragu (3)	16	34,0%
4	Setuju (4)	18	38,3%
5	Sangat Setuju (5)	6	12,8%
Jumlah		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.18, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 7 orang atau 14,9% menjawab tidak setuju, 16 orang atau 34,0% menjawab ragu-ragu, 18 orang atau 38,3% menjawab setuju dan 6 orang atau 12,8% menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab ragu-ragu atas pernyataan Pekerjaan yang saya selesaikan selalu saya teliti kembali

2. Pertanyaan; (saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan)

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Tentang; (Saya Selalu Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur Yang Ditetapkan)

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (1)	0	0,0%
2	Tidak Setuju (2)	2	4,3%
3	Ragu – Ragu (3)	19	40,4%
4	Setuju (4)	17	36,2%
5	Sangat Setuju (5)	9	19,1%
Jumlah		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.19, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 2 orang atau 4,3% menjawab tidak setuju, 19 orang atau 40,4% menjawab ragu-ragu, 17 orang atau 36,2% menjawab setuju dan 9 orang atau 19,1% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab ragu-ragu atas pernyataan saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

3. Pertanyaan; (saya berusaha menyelesaikan tugas dengan menggunakan bahan-bahan kerja yang cukup hemat)

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Tentang; (Saya Berusaha Menyelesaikan Tugas Dengan Menggunakan Bahan-Bahan Kerja Yang Cukup Hemat)

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (1)	0	0,0%
2	Tidak Setuju (2)	3	6,4%
3	Ragu – Ragu (3)	21	44,7%
4	Setuju (4)	16	34,0%
5	Sangat Setuju (5)	7	14,9%
Jumlah		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.20, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 3 orang atau 6,4% menjawab tidak setuju, 21 orang atau 44,7% menjawab ragu-ragu, 16 orang atau 34,0% menjawab setuju dan 7 orang atau 14,9% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab ragu-ragu atas pernyataan Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan menggunakan bahan-bahan kerja yang cukup hemat.

4. Pertanyaan; (setiap tugas yang dibebankan, dapat saya selesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan).

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Tentang; (Setiap Tugas Yang Dibebankan, Dapat Saya Selesaikan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan)

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (1)	0	0,0%
2	Tidak Setuju (2)	4	8,5%
3	Ragu – Ragu (3)	20	42,6%
4	Setuju (4)	19	40,4%
5	Sangat Setuju (5)	4	8,5%
Jumlah		47	100%

Berdasarkan tabel 4.21, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 4 orang atau 8,5% menjawab tidak setuju, 20 orang atau 42,6% menjawab ragu-ragu, 19 orang atau 40,4% menjawab setuju dan 4 orang atau 8,5% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab ragu-ragu atas pernyataan setiap tugas yang dibebankan, dapat saya selesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

5. Pertanyaan; (saya dapat menyelesaikan lebih dari satu tugas yang dibebankan kepada saya)

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Tentang; (Saya Dapat Menyelesaikan Lebih Dari Satu Tugas Yang Dibebankan Kepada Saya)

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (1)	0	0,0%
2	Tidak Setuju (2)	7	14,9%
3	Ragu – Ragu (3)	16	34,0%
4	Setuju (4)	18	38,3%
5	Sangat Setuju (5)	6	12,8%
Jumlah		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.22, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 7 orang atau 14,9% menjawab tidak setuju, 16 orang atau 34,0% menjawab ragu-ragu, 18 orang atau 38,3% menjawab setuju dan 6 orang atau 12,8% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan saya dapat menyelesaikan lebih dari satu tugas yang

dibebankan kepada saya.

6. Pertanyaan; (prosedur kerja yang ditetapkan dapat saya pahami dengan baik)

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Tentang; (Prosedur Kerja Yang Ditetapkan Dapat Saya Pahami Dengan Baik)

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (1)	0	0,0%
2	Tidak Setuju (2)	3	6,4%
3	Ragu – Ragu (3)	18	38,3%
4	Setuju (4)	19	40,4%
5	Sangat Setuju (5)	7	14,9%
Jumlah		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.23, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 3 orang atau 6,4% menjawab tidak setuju, 18 orang atau 38,3% menjawab ragu-ragu, 19 orang atau 40,4% menjawab setuju dan 7 orang atau 14,5% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan prosedur kerja yang ditetapkan dapat saya pahami dengan baik.

7. Pertanyaan; (pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki)

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Tentang; (Pekerjaan Yang Dibebankan Kepada Saya Sesuai Dengan Kemampuan Yang Saya Miliki)

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (1)	0	0,0%
2	Tidak Setuju (2)	3	6,4%
3	Ragu – Ragu (3)	17	36,2%
4	Setuju (4)	19	40,4%
5	Sangat Setuju (5)	8	17,0%
Jumlah		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.24, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 3 orang atau 6,4% menjawab tidak setuju, 17 orang atau 36,2% menjawab ragu-ragu, 19 orang atau 40,4% menjawab setuju dan 8 orang atau 17,0% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan pekerjaan yang

dibebankan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.

8. Pertanyaan; (saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung kepada rekan lain)

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Tentang; (Saya Selalu Berusaha Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Bergantung Kepada Rekan Lain)

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (1)	0	0,0%
2	Tidak Setuju (2)	5	10,6%
3	Ragu – Ragu (3)	11	23,4%
4	Setuju (4)	21	44,7%
5	Sangat Setuju (5)	10	21,3%
Jumlah		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.25, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 5 orang atau 10,6% menjawab tidak setuju, 11 orang atau 23,4% menjawab ragu-ragu, 21 orang atau 44,7% menjawab setuju dan 10 orang atau 21,3% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung kepada rekan lain

9. Pertanyaan; (saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja lain dalam menyelesaikan setiap tugas)

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Tentang; (Saya Mampu Bekerjasama Dengan Rekan Kerja Lain Dalam Menyelesaikan Setiap Tugas)

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (1)	0	0,0%
2	Tidak Setuju (2)	4	8,5%
3	Ragu – Ragu (3)	22	46,8%
4	Setuju (4)	15	31,9%
5	Sangat Setuju (5)	6	12,8%
Jumlah		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.26, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 4 orang atau 8,5% menjawab tidak setuju, 22 orang atau 46,8% menjawab ragu-ragu, 15 orang atau 31,9% menjawab setuju dan 6 orang atau 12,8% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab

ragu-ragu atas pernyataan saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja lain dalam menyelesaikan setiap tugas

10. Pertanyaan; (saya siap membantu teman yang berhalangan dalam melaksanakan tugasnya)

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Tentang; (Saya Siap Membantu Teman Yang Berhalangan Dalam Melaksanakan Tugasnya)

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (1)	0	0,0%
2	Tidak Setuju (2)	6	12,8%
3	Ragu – Ragu (3)	20	42,6%
4	Setuju (4)	13	27,7%
5	Sangat Setuju (5)	8	17,0%
Jumlah		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.27, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 6 orang atau 12,8% menjawab tidak setuju, 20 orang atau 42,6% menjawab ragu-ragu, 13 orang atau 27,7% menjawab setuju dan 8 orang atau 17,0% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab ragu-ragu atas pernyataan saya siap membantu teman yang berhalangan dalam melaksanakan tugasnya

11. Pertanyaan; (dimanapun ditempatkan saya dapat menyesuaikan diri dengan keadaan sekitarnya)

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Tentang; (Dimanapun Ditempatkan Saya Dapat Menyesuaikan Diri Dengan Keadaan Sekitarnya)

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (1)	0	0,0%
2	Tidak Setuju (2)	2	4,3%
3	Ragu – Ragu (3)	16	34,0%
4	Setuju (4)	16	34,0%
5	Sangat Setuju (5)	13	27,7%
Jumlah		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.28, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 2 orang atau 4,3% menjawab tidak setuju, 16 orang atau 34,0% menjawab ragu-ragu, 16 orang atau 34,0% menjawab setuju dan 13 orang atau 27,7% yang menjawab

sangat setuju. Mayoritas responden menjawab ragu-ragu dan setuju atas pernyataan dimanapun ditempatkan saya dapat menyesuaikan diri dengan keadaan sekitarnya
 12. Pertanyaan; (saya dapat menempatkan diri dengan baik di lingkungan kerja sesuai dengan posisi dan jabatan saya)

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Tentang; (Saya Dapat Menempatkan Diri Dengan Baik Di Lingkungan Kerja Sesuai Dengan Posisi Dan Jabatan Saya)

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (1)	0	0,0%
2	Tidak Setuju (2)	0	0,0%
3	Ragu – Ragu (3)	16	34,0%
4	Setuju (4)	23	48,9%
5	Sangat Setuju (5)	8	17,0%
Jumlah		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.29, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, 16 orang atau 34,0% menjawab ragu-ragu, 23 orang atau 48,9% menjawab setuju dan 8 orang atau 17,0% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan Saya dapat menempatkan diri dengan baik di lingkungan kerja sesuai dengan posisi dan jabatan saya.

13. Pertanyaan; (saya selalu berusaha memulai pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan)

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Tentang; (Saya Selalu Berusaha Memulai Pekerjaan Tanpa Menunggu Perintah Dari Atasan)

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (1)	0	0,0%
2	Tidak Setuju (2)	8	17,0%
3	Ragu – Ragu (3)	21	44,7%
4	Setuju (4)	14	29,8%
5	Sangat Setuju (5)	4	8,5%
Jumlah		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.30, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 8 orang atau 17,0% menjawab tidak setuju, 21 orang atau 44,7% menjawab ragu-ragu, 14 orang atau 29,8% menjawab setuju
 Jurnal Pendidikan Mandala

dan 4 orang atau 8,5% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab ragu-ragu atas pernyataan saya selalu berusaha memulai pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan

14. Pertanyaan; (saya selalu berusaha untuk ikut berperan serta dalam setiap pekerjaan)

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Tentang; (Saya Selalu Berusaha Untuk Ikut Berperan Serta Dalam Setiap Pekerjaan)

No	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (1)	0	0,0%
2	Tidak Setuju (2)	2	4,3%
3	Ragu – Ragu (3)	18	38,3%
4	Setuju (4)	23	48,9%
5	Sangat Setuju (5)	4	8,5%
Jumlah		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.31, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 2 orang atau 4,3% menjawab tidak setuju, 18 orang atau 38,3% menjawab ragu-ragu, 23 orang atau 48,9% menjawab setuju dan 4 orang atau 8,5% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan saya selalu berusaha untuk ikut berperan serta dalam setiap pekerjaan

Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.32 Rekapitulasi Total Instrumen Penelitian Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

Indikator	Total Skor	Skor Ideal	Rata - Rata	Prosentase (%)
Kualitas Kerja (1,2,3)	506	705	0,718	71,8
Kuantitas Kerja (4,5)	328	470	0,698	69,8
Pengetahuan Kerja (6,7)	344	470	0,732	73,2
Kemandirian Pegawai (8)	177	235	0,753	75,3
Kerjasama (9,10)	328	470	0,698	69,8
Adaptasi (11,12)	361	470	0,768	76,8
Inisiatif (13,14)	325	470	0,691	69,1
Total	2369	3290	0,720	72,0

Sumber: Data Primer Diolah.

Dari tabel 4.32 tersebut, total skor indikator kualitas kerja sebesar 506 atau 71,8%, total skor indikator kuantitas kerja sebesar 328 atau 69,8%, total skor indikator

pengetahuan kerja sebesar 344 atau 73,2%, total skor indikator kemandirian pegawai sebesar 177 atau 75,3%, total skor indikator kerjasama sebesar 328 atau 69,8%, total skor indikator adaptasi sebesar 361 atau 76,8%, total skor indikator adaptasi sebesar 361 atau 76,8% dan indikator inisiatif sebesar 325 atau 69,1%. Secara keseluruhan tanggapan responden terhadap instrumen penelitian variabel terikat memiliki total skor sebesar 2369 atau 72,0%. Total skor untuk keseluruhan instrument adalah 2369. Jika dibandingkan dengan interval koefisien pada tabel 4.33, nilai ini berada pada interval 1975 – 2632 dengan kategori baik. Berdasarkan hal ini, kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi (Dishubkominfo) Kota Bima tergolong baik.

Tabel 4.33 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Skor Total Jawaban Responden Variabel Terikat (Y)

Interval Koefisien	Deskripsi
0 – 658	Sangat Tidak Baik
659 – 1316	Tidak Baik
1317 – 1974	Cukup Baik
1975 – 2632	Baik
2633 – 3290	Sangat Baik

DataSumber: Data Primer Diolah

Uji Validitas Data

Instrumen yang akan di uji adalah Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, instrumen terdiri dari 24 butir (item) dimana jawaban terendah diberi nilai 1 dan tertinggi diberi skor 5.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi skor variabel X dengan skor variabel Y. Berdasarkan data yang terkumpul dari 47 responden, maka terdapat 14 koefisien korelasi dengan menggunakan product moment (sugiyono; 2008).

Rumus korelasi product moment :

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

Tabel 4.34 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No Soal	r _{xy}	r pembanding	Ket
1	0,445	0,300	Valid
2	0,405	0,300	Valid
3	0,353	0,300	Valid
4	0,558	0,300	Valid
5	0,473	0,300	Valid
6	0,387	0,300	Valid
7	0,537	0,300	Valid
8	0,512	0,300	Valid
9	0,389	0,300	Valid
10	0,433	0,300	Valid

DataSumber: Data Primer Diolah

Tabel 4.35 Uji Validitas Variabel Kinerja

No Soal	r _{xy}	r pembanding	Ket
1	0,558	0,300	valid
2	0,495	0,300	valid
3	0,441	0,300	valid
4	0,492	0,300	valid
5	0,443	0,300	valid
6	0,496	0,300	valid
7	0,344	0,300	valid
8	0,594	0,300	valid
9	0,548	0,300	valid
10	0,395	0,300	Valid
11	0,468	0,300	valid
12	0,390	0,300	Valid
13	0,525	0,300	valid
14	0,570	0,300	Valid

DataSumber: Data Primer Diolah

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.34 dan 4.35, maka berdasarkan standarisasi yang ditentukan yaitu sebesar 0,3 dapat peneliti simpulkan bahwa setiap instrument yang dipakai dapat dipertanggung jawabkan tingkat kevalidannya, dengan kata lain bahwa semua intsrumen yang dipakai adalah semuanya valid.

PEMBAHASAN (Interpretasi Data)

Hasil tabulasi data untuk variabel Lingkungan Kerja (X) dan Variabel Kinerja (Y) seperti dalam tabel 4.34, berikut ini:

Tabel 4.36 Tabulasi Data Untuk Uji Hipotesis

Responden	Lingkungan Kerja (X)	Kinerja (Y)	XY	X ²	Y ²
Total	1671	2369	84718	59929	120885

Sumber: Data Primer Diolah

Analisis Regresi Linier

Data hasil tabulasi pada tabel 4.34, digunakan untuk melakukan analisis statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS V.14.

Berdasarkan hasil analisa data seperti pada tabel 4.34, diperoleh nilai koefisien regresi sederhana seperti pada tabel 4.35 berikut ini :

Tabel 4.37 Nilai Koefisien Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	16,707	7,423	
	Partisipasi	0,948	0,208	0,562

a Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah

Dari tabel 4.35. tersebut diatas, persamaan Regresi Linier Sederhana: $Y = a + bx$, menjadi sebagai berikut:

$$Y = 16,707 + 0,948X$$

Dari persamaan tersebut terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Persamaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = 16,707 taraf signifikansi 95%. Artinya besarnya nilai pengaruh selain dari variabel bebas adalah sebesar 16,707.

b = 0,948; angka ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan jenjang kriteria variabel bebas Lingkungan Kerja (X) akan memberikan pengaruh pada variabel terikat Kinerja (Y) sebesar 0,948 satuan jenjang kriteria.

Analisa Korelasi

Untuk menentukan tingkat korelasi maka dilakukan analisa koefisien korelasi (r), seperti pada tabel 4.36 berikut ini:

Tabel 4.38 Nilai Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,526 ^(a)	,316	,301	4,7397

a. Predictors: (onstant), Lingkungan_Kerja

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.36 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar sebesar 0,526 pada taraf signifikansi 95%. Nilai koefisien korelasi ini jika dibandingkan dengan besarnya nilai Deskripsi Koefisien Korelasi pada tabel 4.37, menunjukkan hubungan yang positif dengan tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 4.37 Deskripsi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Penelitian Administrasi, Sugiyono, 2003.

Analisis Determinasi

Tingkat keeratan hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja dilakukan dengan analisa determinasi. Besarnya tingkat determinasi (R^2 square) seperti pada tabel 4.36 adalah sebesar 0,316.

Nilai determinasi (R^2) adalah 0,316 atau 31,6%. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan antara kedua variabel tersebut, dimana variabel Lingkungan Kerja memberikan pengaruh sebesar 0,316 atau 31,6% terhadap perubahan variabel Kinerja. Berdasarkan nilai determinasi, dapat pula ditentukan besarnya pengaruh variabel lain terhadap variabel Kinerja, yang tidak dimasukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$1 - R^2 = 1 - 0,316 = 0,684 (68,4\%)$$

Berarti besarnya pengaruh variabel bebas lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,684 atau 68,4%.

Berdasarkan hasil pembahasan (interpretasi) Data, hipotesis yang menyatakan diduga bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Bima dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah: $Y=16,707+0,948X$ artinya lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai.
2. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,526, yang menunjukkan pengaruh yang positif dengan kategori sedang.
3. Besarnya nilai determinasi adalah 0,316 atau 31,6% yang berarti lingkungan kerja memberikan sumbangan/kontribusi pengaruh sebesar 31,6% terhadap perubahan variabel kinerja. Sedangkan sisanya 68,4% dipengaruhi oleh variabel lain.
4. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan diduga bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi (Dishubkominfo) Kota Bima dapat diterima.

KAJIAN PUSTAKA

- Alwi, Syafarudin, Drs, M.S, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta
- Amstrong, M, Helen, M. 2003. *Reward Management: Manajemen Imbalan, Strategi Dan Praktek Remunerasi*, Buku Satu. Jakarta. Penerbit Gramedia
- As'ad, Mohammad. 2005. *Psikologi Industri*. Edisi IV. Liberty. Penerbit Yogyakarta .
- Azwar, S. 1997. *Validitas dan Reliabilitas*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Bohlander And Snell. 2004. *Managing Human Resources*. 13th Edition. Ohio. Thompson South Western
- Dessler, Garry, (1996), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I, PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA, Jakarta.
- Handoko, Hani. T, (1996), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Hendra Gunawan, John. 2001. *"Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja*

Terhadap Motivasi Kerja Staf Pengajar LPK Budaya Wacana Di Yogyakarta". Yogyakarta. Thesis Program Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia. Tidak Diterbitkan

- Lewa, Eka Idham Lip K. 2005. *"Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon"*, dalam Jurnal Sinergi Edisi Khusus *On Human Resources"*. Yogyakarta. Program Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press Jakarta
- Nitisemito, Alex. S. 1984. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Robbin, Stephen P, (1996), *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I, PT. Prenlindo, Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Method For Business*. Fourth Edition. John Wiley and Sons, Inc. United States Of America
- Sugiyono.2001.*Statistika untuk penelitian*. Alfabeta Bandung
- Sugiyono 2003.*Metode penelitian administrasi*. Alfabeta Bandung
- Supadmi, Drs, MM. 1999. *"Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Komputer Cabang Solo, Palembang, Dan Bengkulu"*. Yogyakarta. Thesis Program Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia. Tidak Dipublikasikan
- Umar, Hussein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta. Edisi Pertama. PT. Raja Grafindo Persada