

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Karakteristik Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Jumlah dari populasi tersebut adalah 108 pegawai PNS yang tersebar di 2 (dua) wilayah, yaitu wilayah 1 dan wilayah 2. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dan peneliti menggunakan rumus *Slovin* dalam menentukan sampel penelitian. Berikut adalah karakteristik-karakteristik sampel yang didapat oleh peneliti setelah terjun ke lapangan untuk pengambilan data.

a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia

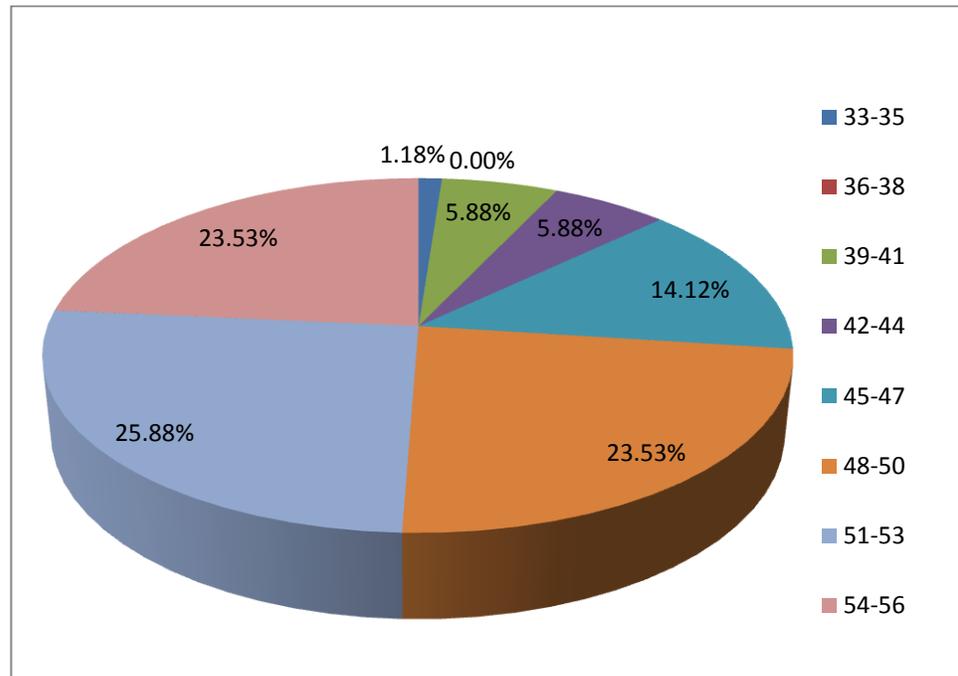
Pegawai yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini jika digolongkan berdasarkan usia maka terbagi menjadi beberapa rentangan. Untuk rentang usia 33-35 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 1,18%, usia 36-38 tahun sebanyak 0 orang atau sebesar 0%, usia 39-41 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 5,88%, usia 42-44 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 5,88%, usia 45-47

tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 14,12%, usia 48-50 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 23,53%, usia 51-53 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 25,88%, dan usia 54-56 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 23,53%. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	33 – 35 tahun	1	1,18%
2	36 – 38 tahun	0	0,00%
3	39 – 41 tahun	5	5,88%
4	42 – 44 tahun	5	5,88%
5	45 – 47 tahun	12	14,12%
6	48 – 50 tahun	20	23,53%
7	51 – 53 tahun	22	25,88%
8	54 – 56 tahun	20	23,53%
Jumlah		85	100%

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini :



Gambar 4.1 Diagram Pie Sampel Berdasarkan Usia

b. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 pegawai yang terdiri dari Kepala Suku Dinas Pendidikan, subbag tata usaha, seksi SD dan PLB, seksi SMA, seksi SMK, seksi prasarana dan sarana pendidikan (Prasardik), seksi Pendidikan Anak Usia Dini dan Nonformal Informal (PAUDNI), seksi Sumber Daya Manusia (SDM). Dari 85 orang pegawai terdiri dari 51 orang pegawai berjenis kelamin laki-laki atau sebesar

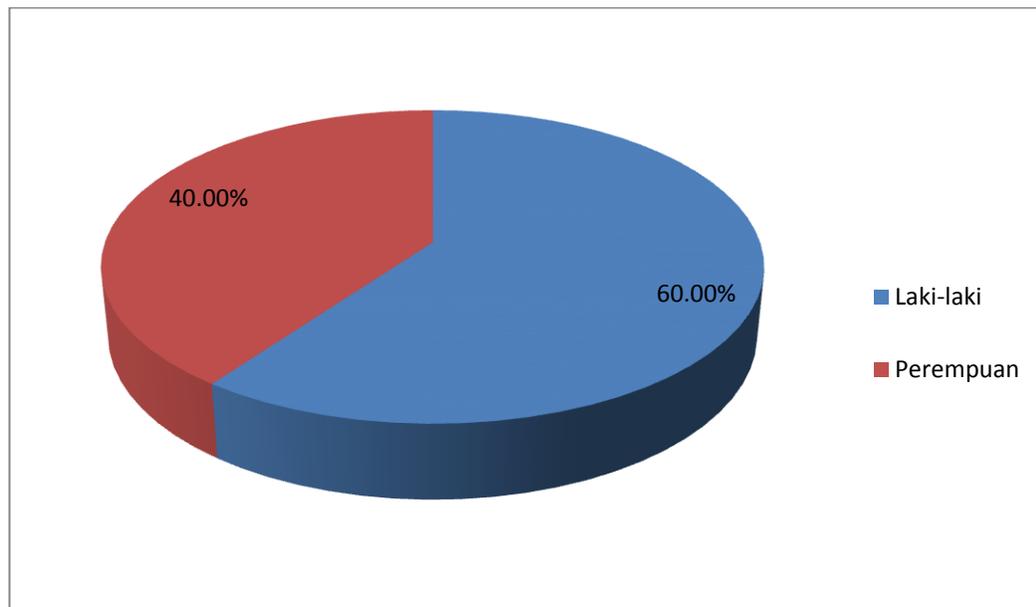
60,00% dan 34 orang pegawai perempuan atau sebesar 40,00%.

Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Populasi Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	51	60%
2	Perempuan	34	40%
Jumlah		85	100%

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini :



Gambar 4.2 Diagram Pie Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

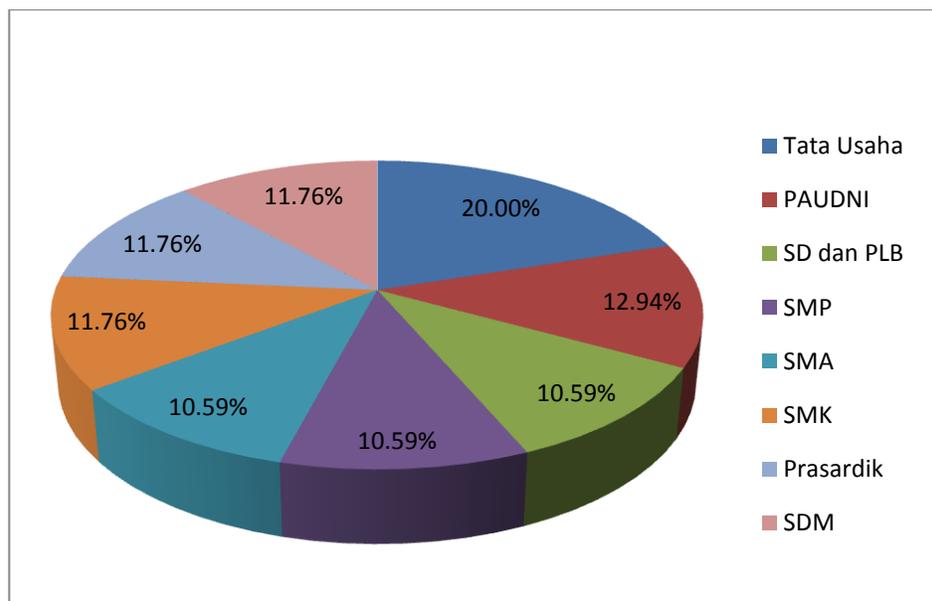
c. Karakteristik Sampel Berdasarkan Bidang Kerja

Berdasarkan bidang kerja anggota sampel berbeda-beda. Anggota sampel yang memiliki bidang kerja di Tata Usaha sebanyak 17 orang pegawai atau sebesar 20,00%, sedangkan anggota sampel yang memiliki bidang kerja di PAUDNI sebanyak 11 orang pegawai atau sebesar 12,94%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja SD dan PLB yaitu sebanyak 9 orang pegawai atau sebesar 10,59%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja SMP sebanyak 9 orang pegawai atau sebesar 10,59%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja SMA sebanyak 9 orang pegawai atau 10,59%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja SMK sebanyak 10 orang pegawai atau 11,76%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja Prasardik sebanyak 10 orang atau 11,76% dan yang terakhir yang memiliki bidang kerja Sumber Daya Manusia (SDM) sebanyak 10 orang pegawai atau 11,76%. Distribusi frekuensi dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Bidang

No	Seksi	Frekuensi	Persentase
1	Tata Usaha	17	20.00%
2	PAUDNI	11	12.94%
3	SD dan PLB	9	10.59%
4	SMP	9	10.59%
5	SMA	9	10.59%
6	SMK	10	11.76%
7	Prasardik	10	11.76%
8	SDM	10	11.76%
JUMLAH		85	100.00%

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini :



Gambar 4.3 Diagram Pie Sampel Berdasarkan Bidang Kerja

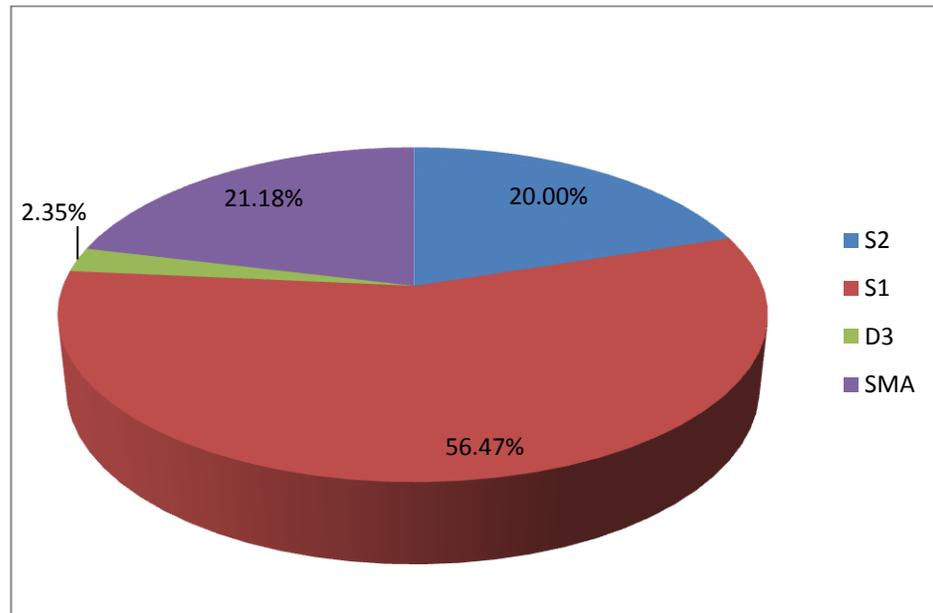
d. Karakteristik Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini jika digolongkan berdasarkan pendidikan terakhirnya, terdiri dari 17 orang lulusan S2 atau sebesar 20%, 48 orang lulusan S1 atau sebesar 56,47%, 2 orang lulusan D3 atau sebesar 2,35%, dan 18 orang lulusan SMA atau sebesar 21,18%. Distribusi frekuensi dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	S2	17	20%
2	S1	48	56,47%
3	D3	2	2,35%
4	SMA	18	21,18%
Jumlah		50	100%

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini :



Gambar 4.4 Diagram Pie Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

2. Deskripsi Data di Lapangan

a. Deskripsi Data Lingkungan Kerja (Variabel X)

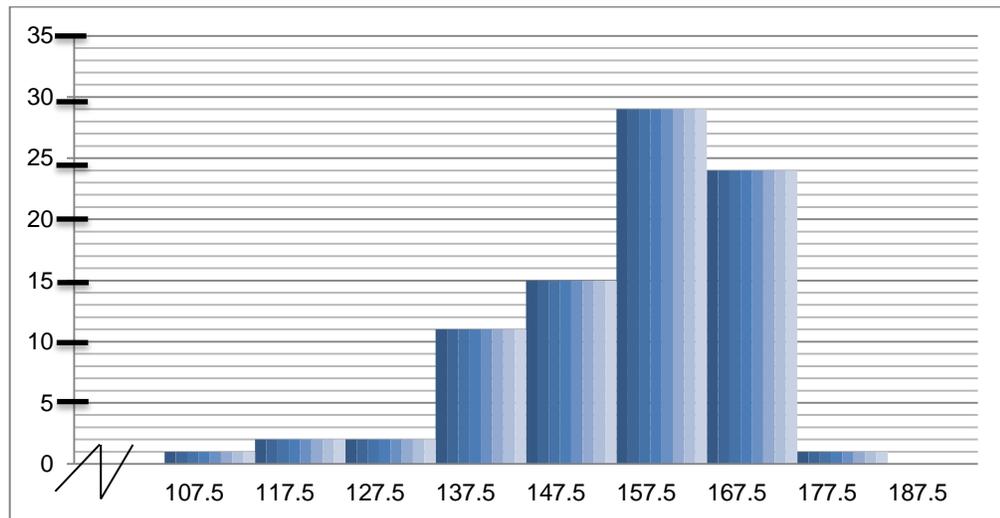
Sesuai dengan indikator yang diteliti digunakan angket dengan 36 item pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas mengenai variabel Lingkungan Kerja yang telah dijawab oleh para responden yaitu pegawai Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penyebaran angket Lingkungan Kerja, kemudian diperoleh data dari 85 pegawai yang menjadi

responden didapat skor tertinggi untuk variabel ini sebesar 13.341. Skor tertinggi 180, dan skor terendah 108 dengan skor rata-rata 156,95 dan simpangan baku sebesar 14,50. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	108 – 117	107.5 - 117.5	112.5	1	1.18%
2	118 – 127	117.5 - 127.5	122.5	4	4.71%
3	128 – 137	127.5 - 137.5	132.5	4	4.71%
4	138 – 147	137.5 - 147.5	142.5	9	10.59%
5	148 – 157	147.5 - 157.5	152.5	16	18.82%
6	158 – 167	157.5 - 167.5	162.5	28	32.94%
7	168 – 177	167.5 - 177.5	172.5	20	23.53%
8	178 – 187	177.5 - 187.5	182.5	3	3.53%
Jumlah				85	100%

Berdasarkan pengujian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa dari 85 reponden terdapat 34 pegawai yang mendapat skor dibawah rata-rata atau 40% dan terdapat 51 pegawai yang mendapat skor diatas rata-rata atau 60%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.5 Grafik Histogram Lingkungan Kerja

Berdasarkan grafik histogram diatas, maka frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 157,5 – 167,5 dan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 107,5 – 117,5 dan 177,5 – 187,5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat Lingkungan Kerja pegawai dapat diketahui dengan cara :

- 1) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor dikurangi simpangan baku maka hasilnya :

$$158,26 - 13,05 = 145,21 = 145$$

$$158,26 + 13,05 = 171,31 = 171$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 145 – 171

- 2) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada diatas 171 atau ≥ 172 sampai dengan skor tertinggi yaitu 180. Jadi, rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 172-180.
- 3) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 145 atau ≤ 144 sampai dengan skor terendah yaitu 108. Jadi, rentang nilai untuk kategori rendah adalah 108-144.

Untuk lebih jelas mengenai nilai rata-rata dengan kategori rendah, sedang dan tinggi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Tingkat Rata-Rata Lingkungan Kerja

No	Kategori	Rentang	Frekuensi	%
1	Rendah	108 – 144	13	15,3%
2	Sedang	145 – 171	58	68,2%
3	Tinggi	172 – 180	14	16,5%
JUMLAH			85	100%

Berdasarkan data di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata Lingkungan Kerja dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 85 pegawai, sebagian besar mendapat skor 145 – 171, yakni sebanyak 58 pegawai.

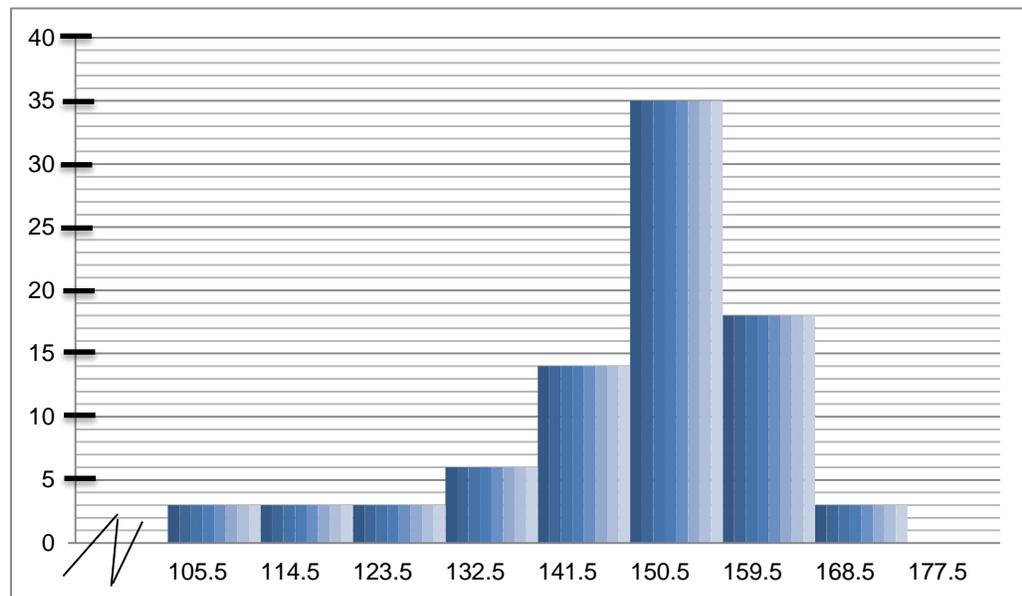
b. Deskripsi Data Kinerja (Variabel Y)

Sesuai dengan indikator yang diteliti digunakan angket dengan 34 item pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas mengenai variabel kinerja yang telah dijawab oleh para responden yaitu pegawai Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penyebaran angket kinerja, kemudian diperoleh data dari 85 pegawai yang menjadi responden didapat skor tertinggi untuk variabel ini sebesar 170. Skor tertinggi 170, dan skor terendah 106 dengan skor rata-rata 151,41 dan simpangan baku sebesar 14,10. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	106 - 114	105.5 - 114.5	110	3	3.53%
2	115 - 123	114.5 - 123.5	119	3	3.53%
3	124 - 132	123.5 - 132.5	128	3	3.53%
4	133 - 141	132.5 - 141.5	137	6	7.06%
5	142 - 150	141.5 - 150.5	146	14	16.47%
6	151 - 159	150.5 - 159.5	155	35	41.18%
7	160 - 168	159.5 - 168.5	164	18	21.18%
8	169 - 177	168.5 - 177.5	173	3	3.53%
Jumlah				85	100%

Berdasarkan pengujian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa dari 85 responden terdapat 35 pegawai yang mendapat skor dibawah rata-rata atau 41,18% dan terdapat 50 pegawai yang mendapat skor diatas rata-rata atau 58,82%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.6 Distribusi Histogram Kinerja

Berdasarkan grafik histogram diatas, maka frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 150,5 – 159,5 dan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 105,5 – 114,5, batas kelas 114,5 – 123,5, batas kelas 123,5 – 132,5, dan batas kelas 168,5 – 177,5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat kinerja pegawai dapat diketahui dengan cara :

- 1) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor dikurangi simpangan baku maka hasilnya :

$$151,41 - 14,10 = 137,31 = 137$$

$$151,41 + 14,10 = 165,51 = 166$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 137 – 166.

- 2) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada diatas 166 atau ≥ 167 sampai dengan skor tertinggi yaitu 170. Jadi, rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 167-170.

- 3) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 137 atau ≤ 136 sampai dengan skor terendah yaitu 106. Jadi, rentang nilai untuk kategori rendah adalah 106-136.

Untuk lebih jelas mengenai nilai rata-rata dengan kategori rendah, sedang dan tinggi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut:

**Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya
Tingkat Rata-rata Kinerja**

No	Kategori	Rentang	Frekuensi	%
1	Rendah	106 – 136	10	11,76%
2	Sedang	137 – 166	69	81,18%
3	Tinggi	167 – 170	6	7,06%
JUMLAH			85	100%

Berdasarkan data di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata kinerja dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 85 pegawai, sebagian besar mendapat skor 137 – 166, yakni sebanyak 69 pegawai.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Kriteria uji normalitas adalah H_0 ditolak jika L_{hitung} lebih besar dari L_{tabel} yang berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi tidak normal, dan H_0 diterima jika L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} yang berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Berdasarkan perhitungan uji normalitas instrumen yang menggunakan *Liliefors*, diperoleh L_{hitung} terbesar variabel X dan Y

adalah 0,0888¹. Sedangkan, nilai kritis L_{tabel} untuk jumlah populasi $n = 85$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,0961. Dengan demikian nilai $L_{\text{hitung}} = 0,0888 < L_{\text{tabel}} = 0,0961$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X dan Y berdistribusi normal. Dari perhitungan variabel X dan Y terlihat bahwa nilai L_{tabel} (angka kritis) yang didapat lebih besar dari L_{hitung} yang berarti bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

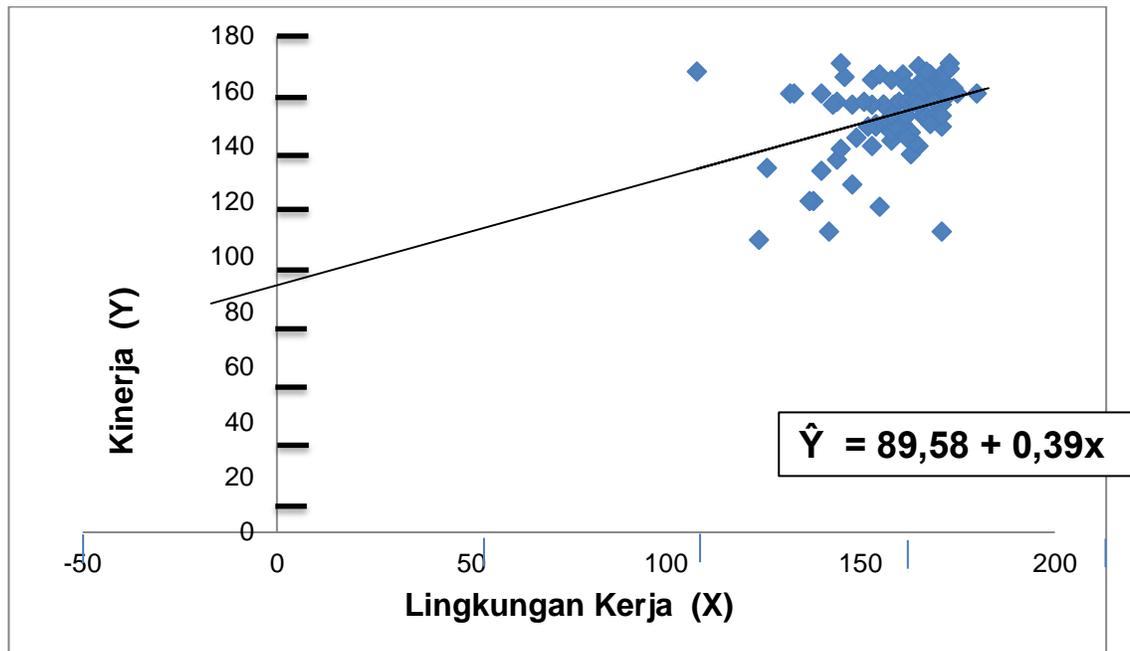
2. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah untuk mencari hubungan kedua variabel yang akan ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji regresi linier antara kedua variabel dalam penelitian ini didapat persamaan $\hat{Y} = 89,58 + 0,39x^2$.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki koefisien $a = 89,58$ dan konstanta $b = 0,39x$. Bila digambarkan dengan bentuk grafik persamaan linier, maka tampak sebagai berikut :

¹ Lampiran 16, Perhitungan Uji Normalitas

² Lampiran 17, Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier



Gambar 4.7 Diagram Pencar Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Selanjutnya, sebelum menggunakan persamaan regresi dalam rangka mengambil kesimpulan dalam pengujian hipotesis, model regresi yang diperoleh diuji kelinierannya dengan menggunakan uji F dalam tabel anava. Hasil perhitungan uji linieritas regresi sederhana disusun pada tabel anava seperti berikut.

Tabel 4.9 Anava untuk Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi

$$\hat{Y} = 89,58 + 0,39x$$

SUMBER VARIANS	dk	JK	KT = JK/dk	Fhitung	Ftabel $\alpha = 0,05$
Regresi (a)	1	1948669.412	1948669.41	12.48636	3.95596
Regresi (b/a)	1	2183.87	2183.86737		
Residu (Res)	83	14516.72	174.900251	1.1554178	1.670085
Tuna Cocok (TC)	39	7344.85	188.329595		
Kekeliruan (E)	33	7171.866667	162.99697		

Dalam pengujian linieritas dengan menggunakan persamaan regresi $\hat{Y} = 89,58 + 0,39x$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan pembilang (v_1) = $k-2 = 41-2 = 39$, dan derajat kebebasan penyebut (v_2) = $n-k = 85-41 = 44$ dari daftar tabel distribusi F dihasilkan F_{tabel} sebesar 1.670085. Dari hasil perhitungan yang dilakukan, maka dapat diketahui F_{hitung} adalah sebesar 1,1554178³. Karena nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($1,1554178 < 1,670085$), artinya nilai F_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , maka dengan demikian H_0 ditolak, yang artinya model regresi linier.

C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

1. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif

³ Lampiran 19, Perhitungan Uji Linieritas Regresi Sederhana

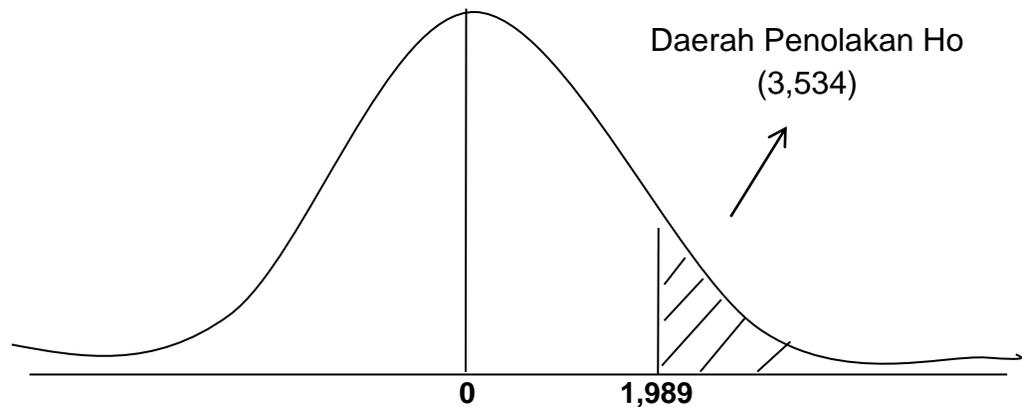
antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

Setelah data yang diperoleh, diolah dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar = 0,36162⁴, dan selanjutnya koefisien korelasi tersebut dimasukkan ke dalam rumus uji t untuk pengujian hipotesis sehingga menghasilkan t_{hitung} sebesar 3,534⁵. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi secara signifikan menunjukkan adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat diperoleh berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t yaitu diperoleh t_{hitung} sebesar 3,534 untuk uji satu pihak dengan $dk = 83$ serta signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar signifikansi diperoleh $t_{(n-k : \alpha)} = t_{(83, 0,05)}$ adalah sebesar 1,989⁶. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,534 > 1,989$, maka H_0 dinyatakan dalam koefisiensi korelasi signifikan ditolak.

⁴ Lampiran 21, Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis

⁵ Lampiran 22, *Perhitungan Uji Hipotesis terhadap Koefisien Korelasi dengan Uji- t*

⁶ *Ibid.*



Gambar 4.8. Kurva Uji-t untuk Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

Dari gambar kurva di atas menunjukkan bahwa t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga disimpulkan :

- a. Hipotesis Nihil (H_0) yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.
- b. Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.
- c. Dari hasil harga t_{hitung} yang lebih kecil dari t_{tabel} kesimpulan yang dapat ditarik adalah kondusif tidak kondusifnya lingkungan kerja ada hubungannya dengan kinerja pegawai. Semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

Untuk koefisien determinasi antara kedua variabel adalah 13,08%⁷. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 13,08% terhadap kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Sedangkan, 86,92% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar lingkungan kerja.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penelitian bahwa hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_o ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

Arah hubungan dalam penelitian ini adalah positif, yakni apabila lingkungan kerja kondusif maka kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur juga tinggi, berlaku untuk sebaliknya. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja pegawai yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan jika kinerja tinggi, itu disebabkan oleh lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai kondusif.

⁷ Lampiran 21, Perhitungan Uji Koefisiensi Korelasi untuk Pengujian Hipotesis

Armstrong Michael menyatakan bahwa:

*An enabling, supportive and inspirational work environment creates experiences that impact on engagement by influencing how people regard their roles and carry them out. An enabling environment will create the conditions that encourage high performance and effective discretionary behaviour. These include work processes, equipment and facilities, and the physical conditions in which people work.*⁸

Sebuah memungkinkan, lingkungan kerja yang mendukung dan inspirasi menciptakan pengalaman yang berdampak pada keterlibatan dengan mempengaruhi bagaimana orang menganggap peran mereka dan membawa mereka keluar. Lingkungan yang memungkinkan akan menciptakan kondisi yang mendorong kinerja tinggi dan perilaku diskresioner yang efektif. Ini termasuk proses kerja, peralatan dan fasilitas, dan kondisi fisik di mana orang bekerja.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur, diperoleh berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t yaitu diperoleh t_{hitung} sebesar 3,534 untuk uji satu pihak dengan $dk = 83$ serta signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar distribusi diperoleh $t_{0,095}$ adalah sebesar 1,989. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,534 > 1,989$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan sebelumnya, diterima. Sehingga, terlihat adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja

⁸ Armstrong Michael, *Op Cit*, h. 340

pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Maka, dapat disimpulkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Adapun kontribusi yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 13,08%. Nilai tersebut dapat memberi gambaran bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai baik dari dalam (internal) individu pegawai yang bersangkutan maupun dari luar (eksternal) individu pegawai.

Setelah peneliti mengadakan penelitian, hasil yang didapat terkait dengan lingkungan kerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur, menunjukkan bahwa lingkungan kerja sudah cukup baik. Hanya saja, hubungan antar pegawai kurang harmonis, hal ini terlihat dari skor terendah terdapat pada skor hasil dari nomor butir ke-26 sebesar 347 dengan indikator fasilitas kerja tambahan yang memuat pernyataan fasilitas multimedia di tempat kerja terpenuhi. Rendahnya skor tersebut menunjukkan bahwa fasilitas multimedia di tempat kerja belum sepenuhnya terpenuhi terpenuhi sebagai fasilitas kerja tambahan di kantor.

Work environment is location where a task is completed. When pertaining to place of employment, the work environment involves the physical geographical location as well as the immediate surroundings of the workplace, such as a construction site or office building. Typically involves other factors relating to the place of employment, such as the quality of the air, noise level, and

*additional perks and benefits of employment such as free child care or unlimited coffee, or adequate parking.*⁹

Lingkungan kerja adalah lokasi dimana suatu tugas diselesaikan. Ketika berkaitan dengan tempat kerja, lingkungan kerja melibatkan lokasi geografis baik fisik maupun lingkungan sekitarnya dari tempat kerja, seperti situs konstruksi atau bangunan kantor. Biasanya melibatkan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan tempat kerja, seperti kualitas udara, tingkat kebisingan, dan fasilitas tambahan dan manfaat dari pekerjaan atau paker yang memadai.

Selanjutnya, skor tertinggi yang diperoleh variabel X lingkungan kerja terdapat pada butir instrumen ke-9 dan ke-16 sebesar 392, pada indikator kualitas udara dengan pernyataan tidak terdapat polusi udara pada ruangan kerja sedangkan indikator jam kerja dengan pernyataan peraturan tentang jam kantor ditaati oleh pegawai . Melalui skor jawaban responden pada butir ini dapat diketahui bahwa kualitas udara di kantor mendukung pegawai terhadap pekerjaan karena tidak terdapat pulusi udara serta jam kerja yang ada di kantor sudah ditaati oleh pegawai dengan baik di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Penentu utama dari lingkungan kerja adalah sejauh mana kualitas udara yang ada, mendukung pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan kondisi yang nyaman dan peraturan jam kerja sangat diaati oleh

⁹ <http://www.businessdictionary.com/definition/work-environment.html> (diakses 10 Februari 2015)

pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

Secara keseluruhan, menurut hasil interpretasi data lingkungan kerja tersebut, maka diperoleh data dengan kategori sedang atau sama dengan rata-rata yaitu sebagian besar mendapat skor antara 142-171, yakni sebanyak 58 orang pegawai. Dari hasil tersebut dapat dipahami bahwa pegawai secara garis besar setuju bahwa lingkungan kerja pegawai dipengaruhi oleh 1) tingkat kebisingan, (2) kualitas udara, (3) jam kerja, (4) kualitas tambahan, dan (5) keterkaitan antar pegawai.

Sementara itu, hasil yang didapat terkait dengan variabel kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur, menunjukkan bahwa kinerja pegawai di kantor Dinas juga sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari skor butir tertinggi yang diperoleh dari variabel kinerja pegawai atau variabel Y adalah 404. Skor ini adalah skor dari butir nomor satu dan nomor sebelas, yang termasuk dalam indikator tanggung jawab dan keterlibatan kerja. Dalam instrumen yang digunakan ini memuat pernyataan yaitu hasil pekerjaan yang sempurna menjadi tujuan saya dan saya terlibat dalam pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab. Hal ini sangat penting karena keterlibatan kerja berkesambungan dengan tanggung jawab dengan pegawai terlibat dalam setiap tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan kepada

dirinya dan setiap pegawai pun menginginkan pekerjaannya menghasilkan hasil yang sempurna.

Sedangkan, skor terendah yang diperoleh dari kinerja (variabel Y) adalah 363. Skor ini adalah skor dari butir atau nomor item ke-4. Butir ini termasuk ke dalam indikator tanggung jawab dengan pernyataan saya siap menerima sanksi saat melakukan pelanggaran kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai tidak siap menerima sanksi saat melakukan pelanggaran kerja.

Berdasarkan pembahasan kedua variabel di atas, maka dapat dinyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 13,08%. Dari hasil nilai tersebut, menunjukkan adanya hubungan positif yaitu apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, begitu pula berlaku sebaliknya, sehingga hasil penelitian ini menyatakan kebenaran adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, seperti yang telah dijelaskan.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian ilmiah yang pertama kali peneliti lakukan dalam hal mencari hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Dengan demikian, peneliti sangat menyadari bahwa hasil

penelitian ini masih banyak kekurangan dan sangat jauh dari kata sempurna mengingat banyaknya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian ini :

1. Variabel yang diteliti terbatas pada lingkungan kerja (variabel X) dan kinerja (variabel Y) pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Sementara, masih banyak variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja.
2. Ukuran sampel yang diambil peneliti dalam penelitian ini hanya berada pada lingkup pegawai Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.
3. Instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data yang digunakan hanya terbatas pada jawaban responden dari kisi-kisi pernyataan yang telah disebar oleh peneliti.
4. Keterbatasan waktu, dana dan tenaga yang dimiliki peneliti untuk menyelesaikan dan membuat penelitian ini menjadi penelitian yang sempurna, sehingga masih banyak kekurangan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang ada di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar pegawai mendapatkan skor di wilayah rata-rata atau dikategori tingkat rata-rata sedang, yaitu diantara 142-171, sebanyak 61 pegawai atau sebesar 71,8%. Data tersebut mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur secara garis besar dipengaruhi oleh tingkat kebisingan, kualitas udara, jam kerja, fasilitas kerja tambahan, dan keterkaitan antar pegawai.
2. Kinerja yang dimiliki pegawai sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar pegawai mendapatkan skor di wilayah rata-rata atau di kategori tingkat rata-rata sedang, yaitu diantara 137-166, sebanyak 69 pegawai atau sebesar 81,18%. Data tersebut mengidentifikasi bahwa pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur secara garis besar setuju bahwa

kinerja dipengaruhi oleh tanggung jawab, keterlibatan kerja, keberhasilan kerja, dan bekerja sesuai prosedur.

3. Terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Hal ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Berdasarkan pada hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* yang diperoleh, yaitu koefisien r sebesar 0,36162, serta hasil pengujian hipotesis dengan uji t yang diperoleh t_{hitung} sebesar 3,534 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,989, maka hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan dalam koefisien korelasi signifikan diterima. Koefisien determinasi sebesar 0,1308 ini berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur sebesar 13,08%.

B. Implikasi

Dari hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Implikasi yang diperoleh dari penelitian ini adalah lingkungan kerja sangat berperan penting

terhadap kinerja pegawai. Pegawai sebagai aparatur Negara yang diberikan kepercayaan untuk mengatur serta mengelola pendidikan.

Pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif agar pekerjaannya dapat berjalan dengan baik, maka dari itu lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam tercapainya hasil kerja pegawai. Lingkungan kerja yang memadai tentu lebih dapat meningkatkan kinerjanya karena pegawai akan bekerja semaksimal mungkin pada kondisi lingkungan kerjanya yang nyaman.

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, seperti yang peneliti telah uraikan dalam bab sebelumnya, bahwa faktor lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Tanggung jawab, keterlibatan kerja, keberhasilan kerja, dan bekerja sesuai prosedur merupakan indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja pegawai yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Implikasi penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Dengan adanya penelitian ini, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja

pegawai. Dengan demikian, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif sehingga para setiap pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

C. Saran

Dari kesimpulan yang telah dilengkapi dengan implikasi hasil penelitian, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepala Suku Dinas Pendidikan, hendaknya merencanakan penambahan fasilitas-fasilitas pendukung kerja untuk meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.
2. Lingkungan kerja di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur hendaknya lebih ditingkatkan lagi terutama pada sarana kerja sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini..
3. Peneliti lain hendaknya melakukan penelitian lanjutan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, terutama variabel-variabel lain yang terkait dengan kinerja, serta lebih menggali teori-teori penghubungan antar kedua variabel.