

# **HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA KUALA KAPUAS**

Syarifah Aini<sup>1</sup>, Murdiansyah Herman<sup>2</sup>, Fika Fibriyanita<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, UNISKA, NPM 17120114

<sup>2</sup>Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, UNISKA, NIDN. 1109127301

<sup>3</sup>Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, UNISKA, NIDN. 1121028801

Email : ainisyarifah745@gmail.com

## **ABSTRAK**

SYARIFAH AINI, NPM 17120114 “ *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas* ”. Bimbingan Bapak Dr. Murdiansyah Herman, S.Sos., M.AP sebagai Pembimbing Utama dan Ibu Fika Fibriyanita, S.Sos., M.AP sebagai Co Pembimbing.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian Asosiatif. populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik Sampling Jenuh. Analisis data menggunakan statistik Uji Normalitas dan Uji Rank Spearman dalam perhitungannya dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 24 for window*. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$  maka artinya terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas. Dilihat dari tingkat kekuatannya diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,451 artinya, tingkat kekuatan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai adalah sedang. Dilihat dari arah hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, angka koefisien korelasi bernilai positif, yaitu 0,451, sehingga hubungan kedua variabel tersebut searah, artinya bahwa lingkungan kerja semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai meningkat.

***Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai***

## ABSTRACT

SYARIFAH AINI, NPM 17120114 "Relationship between the work environment and employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Kuala Kapuas City". Guidance Mr. Dr. Murdiansyah Herman, S.Sos., M.AP as Main Advisor and Ms. Fika Fibriyanita, S.Sos., M.AP as Co Advisor.

The purpose of this study was to determine the description of the work environment with employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Kuala Kapuas City. This research method uses a quantitative approach, with the type of associative research. The population in this study were employees of the Department of Population and Civil Registration of Kuala Kapuas City. Samples were determined using the Saturated Sampling technique. Data analysis used the statistics of the Normality Test and Spearman's Rank Test in its calculations with the help of the IBM SPSS Statistics 24 for window program. The results showed a significance value of  $0.006 < 0.05$ , which means that there is a significant relationship between the work environment and employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Kuala Kapuas City. Judging from the level of strength, the correlation coefficient is 0.451, meaning that the level of strength of the relationship between the work environment and employee performance is moderate. Judging from the direction of the relationship between the work environment and employee performance, the correlation coefficient is positive, namely 0.451, so that the relationship between the two variables is unidirectional, meaning that the work environment is improved, the employee performance increases.

**Keywords: Work Environment, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi dalam melaksanakan program kegiatan diarahkan agar menghasilkan sesuatu hal yang berhasil guna agar tujuan organisasi dapat tercapai secara yang efektif dan efisien. Begitu pula dalam suatu instansi pemerintahan, proses menjalankan program kegiatan yang ada di sebuah instansi melibatkan beberapa faktor penting yang salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kapuas sebagai salah satu komponen yang dituntut dan berperan membantu Walikota dalam menentukan kebijakan di bidang Administrasi Kependudukan di daerah. Oleh karena itu, untuk berjalannya kegiatan yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kapuas harus didukung dengan kinerja pegawai yang mengelola dan bekerja di bidang mereka masing-masing. Adanya tugas dan tanggung jawab dari setiap pegawai dalam melaksanakan tugas mereka, maka dibutuhkan kondisi yang dapat memberikan semangat untuk para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka, salah satunya kondisi Lingkungan Kerja. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu berasal dari lingkungannya. Seperti perilaku, Sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, pimpinan atau bawahan, fasilitas-fasilitas kerja dan iklim perusahaan. (Hasibuan 2007:231).

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan penulis bahwa lingkungan kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil belum kondusif, hal ini dilihat dari kebisingan di tempat kerja. Banyaknya masyarakat yang berurusan ternyata membuat kebisingan sehingga pegawai kurang konsentrasi dalam bekerja, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja pegawai meningkat. ( Hasil Pengamatan 01 April 2021 ).

## **KERANGKA TEORI**

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009:20) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna
2. Kebersihan lingkungan kerja
3. Penerangan
4. Pertukaran udara
5. Jaminan terhadap keamanan
6. Kebisingan
7. Tata ruang

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992,159) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja  
Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
2. Hubungan dengan rekan kerja  
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja  
Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
4. Penerangan/cahaya di tempat kerja  
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

5. Sirkulasi udara ditempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
6. Kebisingan di tempat kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.
7. Bau tidak sedap di tempat kerja  
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
8. Keamanan di tempat kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Tugas Pengaman (SATPAM).

Teori Kinerja Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Handoko (2001:193) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya.

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas  
Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* ( dalam Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja , Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki/kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja .

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono. 2012:7) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivesme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian asosiatif / hubungan, yaitu merupakan penelitian yang berguna untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala, (Sugiyono, 2012:11).

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, uji validitas, uji reliabilitas dan dokumentasi. Menurut Bogdan (dalam Sugiyono,2012:214) Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain .Pada dasarnya penelitian dianalisa menggunakan analisis kuantitatif yang digunakan untuk menerangkan informasi mengenai responden serta untuk mengetahui gambaran hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas. Penyajian data frekuensi untuk Lingkungan Kerja dan kinerja pegawai menggunakan ketentuan : skor

tertinggi hingga skor terendah. 5 kategori yang digunakan yaitu : Sangat Baik, Baik, cukup baik, Kurang Baik dan Sangat Baik.

Untuk menganalisis tentang gambaran variabel penelitian dilakukan dengan cara distribusi frekuensi dengan klasifikasi sebagai berikut :

*Tabel 3.7 Kategori Jawaban Responden*

<b>No.</b>	<b>Klasifikasi</b>	<b>Skor</b>	<b>Mean</b>
1.	Tidak Baik	1	0,01 - 1,01
2.	Kurang Baik	2	1,02 - 2,02
3.	Cukup Baik	3	2,03 - 3,03
4.	Baik	4	3,04 - 4,04
5.	Sangat Baik	5	4,05 - 5,00

*Sumber : diolah untuk penelitian, 2021*

Penyajian data frekuensi untuk lingkungan kerja dan kinerja pegawai menggunakan ketentuan : Setiap item pertanyaan yang disebarkan kepada responden diukur dengan menggunakan skala likert (sugiyono,(2012:107)) dengan lima kategori dengan menyesuaikan pertanyaan yang diajukan. Jawaban dalam angket menggunakan skala dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, dari angka lima sampai dengan angka satu, seperti berikut :

- a. SS = Sangat Setuju, diberi skor 5
- b. S = Setuju, diberi skor 4
- c. KS = Kurang Setuju, diberi skor 3
- d. TS = Tidak Setuju, diberi skor 2
- e. STS = Sangat Tidak Setuju, diberi skor 1

Sebelum menggunakan rumus korelasi, data kusioner diuji normalitasnya dari hasil kuersioner dengan menggunakan statistik kolmogorov-smirnov. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Karena dengan data yang berdistribusi normal maka data tersebut dianggap mewakili populasi ( Sulyanto, 2014:37). Perhitungan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 24 for windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner dari beberapa responden, maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Kuala Kapuas berjumlah 36 (100%) orang dengan komposisi, terdiri dari 15 orang laki-laki atau sebesar 41,7 % dan perempuan sebanyak 21 orang atau sebesar 58,3 %. Hasil deskripsi diatas menunjukkan bahwa responden penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Kuala Kapuas lebih dominan Perempuan dibandingkan dengan laki-laki.

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner dari beberapa responden, maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan umur yang dapat dilihat bahwa frekuensi pegawai yang berumur 25-30 tahun adalah sebanyak 11 orang atau sebesar 30,6 %, pegawai yang berusia antara 31-36 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 22,2 %, usia antara 37-42 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 19,4 %, sedangkan pegawai yang memiliki umur 43-48 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 16,7 % dan pegawai yang memiliki umur 49-54 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 11,1 %. Dengan demikian, frekuensi tertinggi adalah pegawai yang memiliki umur antara 25-30 tahun sebesar 30,6 % dari jumlah keseluruhan pegawai yang ada.

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner dari beberapa responden, maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan yang dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas berpendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 2 orang atau 5,6 %, Diploma sebanyak 8 orang atau 22,2%, diikuti S1 sebanyak 21 orang atau 58,3 %, dan S2 sebanyak 5 orang atau 13,9 %, sedangkan pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan S3 tidak ada dari keseluruhan responden.

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner dari beberapa responden, maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja yang dapat dilihat Dari 36 orang pegawai diperoleh bahwa yang bekerja antara 4-8 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 33,3 %, pegawai yang bekerja antara 9-13 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 27,8 %, pegawai yang bekerja antara 14-18 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 19,4 %, pegawai yang bekerja antara 19-23 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 5,6 % dan pegawai yang telah bekerja antara 24-28 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 13,9%.

Untuk mengukur variabel lingkungan kerja, digunakan 11 pertanyaan yang diperoleh dari indikator-indikator yang telah ditentukan. Pada setiap pertanyaan diberikan alternatif jawaban, dan kepada responden diminta untuk memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban tersebut. Berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan dengan berisi pertanyaan variabel X (Lingkungan Kerja), maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tanggapan responden tentang penerangan / cahaya di tempat kerja, dimana diketahui mayoritas responden memberikan penilaian setuju, bahwa pencahayaan di tempat kerja cukup. Dari hasil yang terlihat pada tabel diatas, bahwa tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja dilihat dari Penerangan / Cahaya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota kuala kapuas yang menghasilkan skor rata-rata sebesar 4,28 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 4,05-5,00 yang berarti Penerangan / Cahaya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipi Kota Kuala Kapuas masuk dalam klasifikasi penilaian sangat baik.

Tanggapan responden tentang temperatur / suhu udara di tempat kerja, dimana diketahui mayoritas responden memberikan penilaian setuju, bahwa temperatur / suhu udara di tempat kerja dapat mendukung pekerjaan sudah baik. Dari hasil yang terlihat pada tabel diatas, bahwa tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja dilihat dari Temperatur / Suhu Udara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kota Kuala Kapuas yang menghasilkan skor rata-rata sebesar 4,19 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 4,05 - 5,00 yang berarti lingkungan kerja dilihat dari Temperatur /Suhu Udara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kota Kuala Kapuas masuk dalam klasifikasi penilaian sangat baik.

Tanggapan responden tentang kelembaban di tempat kerja, dimana diketahui mayoritas responden memberikan penilaian setuju, bahwa kelembaban di tempat kerja dapat mendukung pekerjaan sudah baik. Dari hasil yang terlihat pada tabel diatas, bahwa tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja dilihat dari Kelembaban Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kota Kuala Kapuas yang menghasilkan skor rata-rata sebesar 4,19 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 4,05 – 5,00 yang berarti lingkungan kerja pegawai dilihat dari Kelembaban pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kota Kuala Kapuas masuk dalam klasifikasi penilaian Sangat Baik.

Tanggapan responden tentang sirkulasi udara di tempat kerja, dimana diketahui mayoritas responden memberikan penilaian setuju, bahwa sirkulasi udara di tempat kerja dapat mendukung pekerjaan sudah baik. Dari hasil yang terlihat pada tabel diatas, bahwa tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja dilihat dari Sirkulasi Udara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kota Kuala Kapuas yang menghasilkan skor rata-rata sebesar 4,06 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 4,05-5,00 yang berarti Sirkulasi Udara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas masuk dalam klasifikasi penilaian sangat baik.

Tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja dilihat dari kebisingan di tempat kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas yang menghasilkan skor rata-rata sebesar 4,11 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval ke empat yaitu 4,05-5,00 yang berarti



kebisingan dilingkungan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas masuk dalam klasifikasi penilaian Sangat baik.

Tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja dilihat dari Getaran Mekanis pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas yang menghasilkan skor rata-rata sebesar 3,97 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval . 3,04 - 4,04 yang berarti Getaran Mekanis dilingkungan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kota Kuala Kapuas masuk dalam klasifikasi penilaian baik.

Tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja dilihat dari Bau tidak sedap ditempat kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas yang menghasilkan skor rata-rata sebesar 3,89 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,04-4,04 yang berarti Bau tidak sedap ditempat dilingkungan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas masuk dalam klasifikasi penilaian baik.

Tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja dilihat dari Tata Warna pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas yang menghasilkan skor rata-rata sebesar 4,14 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 4,05 - 5,00 yang berarti tata warna dilingkungan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas masuk dalam klasifikasi penilaian sangat baik.

Tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja dilihat dari Dekorasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas yang menghasilkan skor rata-rata sebesar 3,94 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,04 - 4,04 yang berarti dekorasi dilingkungan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas masuk dalam klasifikasi penilaian baik.

Tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja dilihat dari alunan musik di tempat kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas yang menghasilkan skor rata-rata sebesar 4,56 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 4,05-5,00 yang berarti alunan musik di lingkungan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas masuk dalam klasifikasi penilaian sangat baik.

Tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja dilihat dari keamanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas yang menghasilkan skor rata-rata sebesar 4,19 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 4,04-5,00 yang berarti keamanan dilingkungan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas masuk dalam klasifikasi penilaian sangat baik.

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja masuk kedalam kriteria sangat baik, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,14 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 4,04 – 5,00 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sangat baik. Akan tetapi jika melihat beberapa indikator lingkungan kerja di atas, maka masih ditemukan aspek yang masih belum optimal, yaitu bau tidak sedap, Getaran mekanis dan Dekorasi ditempat kerja dilingkungan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas. Jika tidak segera diatasi segera mungkin maka tidak menutup kemungkinan bahwa bau tidak sedap, Getaran mekanis dan Dekorasi ditempat kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas akan mengganggu para pegawai dan membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk mengukur variabel prestasi kerja, digunakan 10 pertanyaan yang diperoleh dari indikator-indikator yang telah ditentukan. Pada setiap pertanyaan diberikan alternatif jawaban, dan kepada responden diminta untuk memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban tersebut. Berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang disebar dengan berisi pertanyaan variabel Y (Kinerja Pegawai), maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai dilihat dari Kuantitas Pekerjaan rata-rata sebesar 4,24 dan berdasarkan rentang mean rata-rata berada pada interval 4,05-5,00 yang berarti Kinerja pegawai dilihat dari Kuantitas Pekerjaan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas masuk dalam klasifikasi penilaian sangat baik.

Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai dilihat dari Kualitas Pekerjaan rata-rata sebesar 4,13 dan berdasarkan rentang mean rata-rata berada pada interval 4,05-5,00 yang berarti Kinerja pegawai dilihat dari Kualitas Pekerjaan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas masuk dalam klasifikasi penilaian sangat baik.

Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai dilihat Ketepatan waktu rata-rata sebesar 4,07 dan berdasarkan rentang mean rata-rata berada pada interval 3,04 – 4,04 yang berarti Kinerja pegawai dilihat dari ketepatan waktu pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas masuk dalam klasifikasi baik.

Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai dilihat kehadiran rata-rata sebesar 4,03 dan berdasarkan rentang mean rata-rata berada pada interval 3,04 - 4,04 yang berarti Kinerja pegawai dilihat dari kehadiran pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas masuk dalam klasifikasi penilaian baik.

Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai dilihat kemampuan kerjasama rata-rata sebesar 4,08 dan berdasarkan rentang mean rata-

rata berada pada interval 4,05-5,00 yang berarti Kinerja pegawai dilihat dari kemampuan kerjasama pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas masuk dalam klasifikasi penilaian sangat baik.

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa Kinerja pegawai masuk kedalam kriteria sangat baik, hal ini dapat dilihat dari mean rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,11 dan berdasarkan rentang mean rata-rata berada pada interval 4,05-5,00 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sangat baik.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel Lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan jenis penelitian ini adalah deskriptif, dengan sampel yang digunakan adal 36 orang pegawai. Dalam perhitungan korelasi nilai koefisien korelasi berkisar antara 1 atau -1, maka hubungan semakin erat, jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Berikut hasil ouput korelasi rank spearman mengenai hubungan variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai:

*Table 4.23 Korelasi rank spearman mengenai hubungan variabel lingkungan kerja kerja dengan kinerja pegawai*

		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,006
		N	36
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	,451**
		Sig. (2-tailed)	,006
		N	36

*Sumber : Hasil Analisis SPSS*

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) sebesar 0,006, karena nilai sig. (2-tailed)  $0,006 < 0,05$  maka artinya terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas.

Dilihat dari tingkat kekuatannya diperoleh angka koofisien kerelasi sebesar 0,451 artinya, tingkat kekuatan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas adalah sebesar 0,451 atau sedang.

Dilihat dari arah hubungan lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas, angka koefisien korelasi bernilai positif, yaitu 0,471, sehingga hubungan kedua variable tersebut searah (

jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa lingkungan kerja semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya terdapat hubungan signifikan yang sedang dan searah antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas sebagai berikut :

1. Dari hasil Deskripsi jawaban responden tentang Lingkungan Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,03 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,04 – 4,04 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian baik. Akan tetapi jika melihat beberapa indikator lingkungan kerja, maka masih ditemukan aspek yang masih belum optimal, yaitu bau tidak sedap, Getaran mekanis dan dekorasi ditempat kerja dilingkungan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas. Sedangkan Dari hasil deskripsi jawaban responden tentang kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas, Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kinerja pegawai masuk kedalam kriteria sangat baik, hal ini dapat dilihat dari mean rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,11 dan berdasarkan rentang mean rata-rata berada pada interval 4,04-5,00 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sangat baik.
2. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya terdapat hubungan signifikan yang sedang dan searah antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas. Berdasarkan output di Bab IV, diketahui nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) sebesar 0,006, karena nilai sig. (2-tailed)  $0,006 < 0,05$  maka artinya terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas. Dilihat dari tingkat kekuatannya diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,451 artinya, tingkat kekuatan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,451 atau sedang. Dilihat dari arah hubungan lingkungan kerja dan kinerja pegawai, angka koefisien korelasi bernilai positif, yaitu 0,451, sehingga hubungan kedua variable tersebut searah ( jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa lingkungan kerja semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

## **SARAN**

Berdasarkan analisis yang dilakukan penulis serta kesimpulan yang diambil, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas umumnya sudah pada kategori baik. Namun, ada beberapa indikator yang tergolong dalam kategori baik yaitu masih terdapat bau tidak sedap, getaran mekanis dan dekorasi ditempat kerja. hal ini berarti ditempat kerja perlu mendapat perhatian dari pimpinan, dengan melakukan berbagai upaya agar pegawai tidak terganggu di dalam melakukan pekerjaannya.
2. Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Maka sebaiknya instansi bisa menjaga lingkungan kerja tetap nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tentunya akan menguntungkan pihak instansi.
3. Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kuala Kapuas umumnya sudah berada pada kategori sangat baik. Walaupun sudah dalam kategori sangat baik tentunya pihak instansi harus selalu terus menerus mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja pegawai. Hal itu bisa dilakukan dengan cara pihak instansi selalu mengingatkan kepada pegawai akan pentingnya kuantitas dan kualitas dalam bekerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. 2008.* Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Karya
- arsyad, lincolin. 2004. ekonomi pembangunan. edisi keempat. yogyakarta: stie ykpn.
- Bambang Tri Cahyono. 1983. Pengembang Kesempatan Kerja. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi
- Bappenas, 2004. Rencana Strategis Penanggulangan Kemiskinan di Indonesia,. Jakarta. Brata, Aloysius Gunadi, 2005, Investasi Sektor Publik Lokal
- David J, Lawless dalam Gibson, Ivancevich, Donnelly . 1997
- D.,Roestanto Wahidi. 2015. Membangun Perdesaan Modern : Tata Kelola Infrastruktur Desa. Jakarta: Indodata Development Center.
- Hessel Nogi S . Tangkilisan. 2005. Manajemen Publik. Jakarta :Gramedia Widiasarana
- Huseini, Martani. (1987).* Teori Organisasi: Suatu Pendekatan Makro. Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-Ilmu Sosial
- Irawan, Prasetyo. 2004. Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu- ilmu Sosial. Depok: FISIP

- Ir. H. *Roestanto Wahidi D.*, MM. 2013. *Pembangunan Desa Penerbit*, : Terbit Press, Jakarta
- Moleong, L.J.* (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M.* 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nursid Sumaatmadja, 2006, *Metodologi Pengajaran ilmu pengetahuan sosial*. Jakarta
- Steers, Richard M., (1980), *Effectivitas Organisasi*, terjemahan,. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional