

SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL
KABUPATEN GOWA

SYAHRUL H JUMANG
105720466214



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019

LEMBARAN SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL
KABUPATEN GOWA

SYAHRUL H JUMANG
105720466214

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Jurusan Manajemen

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
Kabupaten Gowa
Nama Mahasiswa : Syahrul H. Jumang
No Stambuk/NIM : 105720466214
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan
panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Jumat
tanggal 08 Februari 2019.

Makassar, 08 Februari 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Drs. Hamzah Limpo, M.Si
NIP: 195207171980031002

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Diketahui :

Dekan, Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua, Program Studi

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078
Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866.972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Syahrul H. Jumang, Nim : 105720466214, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0010 / 2019 M, Tanggal 02 Jumadil-Akhir 1440 H / 07 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

03 Jumadil-Akhir 1440 H

Makassar,

08 Februari 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE.,MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusriadi , SE.,MM (.....)
2. Ismail Rasulong, SE.,MM (.....)
3. Hj. Naidah, SE.,M.Si (.....)
4. Dr. Andi Mappatempo, SE.,MM (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Syahrul H. Jumang

Stambuk : 105720466214

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
Kabupaten Gowa".

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya
sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia
menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 07 Februari 2019

Yang me:


Syahrul H. Jumang


Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM: 903078

Ketua Program Studi Manajemen


Muh. Nur Rasvid, SE, MM
NBM: 1085576

ABSTRAK

SYAHRUL H JUMANG (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa (Pembimbing I , H. Hamzah Limpo) dan (Pembimbing II, Ismail Rasulong).

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten gowa. Dengan menggunakan data kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan catatan sipil dimana sesuai dengan hasil penelitian yang peneliti dapatkan melalui metode kuesioner, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut bisa dilihat dengan data-data melalui hasil beberapa pertanyaan yang ada didalam instrument penelitian yaitu kuesioner.

Dalam hal ini peneliti bisa menyimpulkan bahwa pentingnya memperhatikan lingkungan disekitar sehingga pekerjaan tidak terhambat oleh adanya beberapa faktor yang bisa menghambat pekerjaan salah satunya adalah tempat dan keamanan kerja.

Kata kunci : Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum wr. wb.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Sungguh banyak rintangan dan tantangan yang dihadapi dalam proses pengumpulan data sampai penyelesaian penulisan skripsi ini, tetapi itu semua harus di hadapi dengan ketabahan, kerendahan hati juga semangat yang tak kunjung pudar demi meraih cita-cita masa depan.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari sepenuhnya bahwa selesainya skripsi ini berkat dorongan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sangat disadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidaklah luput dari berbagai kekurangan dan kelemahan, Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan sebagai bahan pertimbangan dan perbaikan dalam penulisan selanjutnya. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **DR. H. Hamzah Limpo, M.Si** Sebagai pembimbing I dan Bapak **Ismail Rasulong, SE., MM** sebagai pembimbing II yang telah membantu penulis sehingga skripsi ini di rampungkan.
2. Ayahanda **Dr. Abd. Rahman Rahim, SE., MM** sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memndapatkan dan memberi kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Ayahanda **Ismail Rasulong, SE., MM** sebagai Dekan Fakultas Ekonomi yang telah membantu dan memberi kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Ayahanda **Muh. Nur Rasyid, SE., MM** sebagai ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi yang telah membantu dan memberi kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Makassar khususnya Fakultas Ekonomi atas segala memberi ilmu pengetahuan yang diberikan kepada penulis selama kuliah.
6. Kedua orang tuaku Ayahanda **H. Jumaing Lurang** dan Ibunda **Hj. Intang** atas segala doa dan dukungannya serta pengorbanannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabatku seluruh rekan-rekan **MAN 1 14** yang selalu setia membantu dan memberi kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa ucapan terimaa kasih yang diterima tidaklah setimpal dengan apa yang diberikannya, namun dengan penuh harapan semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan dan limpahan rahmat serta anugrah-

Nya atas kebaikan dari semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

Akhirnya kita,terlepas dari segala kekurangan yang ada semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan ilmu pengetahuan.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Makassar, 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN PENGUJI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kinerja Pegawai	7
2.2 Lingkungan Kerja.....	10
2.3 Kerangka Pikir	14
2.4 Hipotesis.....	16
BAB III METODE PENELITIAN	18
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	18
3.2 Devinisi Operasional dan Pengukuran Variabel	18
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	18

3.4 Jenis dan Sumber Data.....	22
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	22
3.6 Metode Analisis Data.....	23
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	25
4.1 Nama dan Sejarah Singkat Perusahaan.....	25
4.2 Visi dan Misi Organisasi.....	26
4.3 Struktur Organisasi dan Job Description.....	27
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
5.1 Hasil Penelitian	36
5.2 Karakteristik Responden	37
5.3 Analisis Data Hasil Penelitian	40
5.4 Analisis Statistik Deskriptif	40
5.5 Regresi Linear Sederhana	54
5.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	56
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
6.1 Kesimpulan	59
6.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61

DAFTAR TABEL

- TABEL 1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- TABEL 1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
- TABEL1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur
- TABEL1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
- TABEL 1.5 Penerangan atau Cahaya
- TABEL 1.6 Jika Penerangan Tidak Mengalami Kerusakan
- TABEL 1.7 Mempercepat Pemulihan Tubuh Sehingga Pekerjaan Tidak Terhambat
- TABEL 1.8 Menjaga Kelangsungan Hidup Untuk Proses Metabolisme
- TABEL 1.9 Mengganggu Ketenagan Bekerja
- TABEL 1.10 Menimbulkan kesalahan Komunikasi dan Merusak Pendengaran
- TABEL 1.11 Menjaga Tempat dan Kondisi Lingkungan Kerja
- TABEL 1.12 Memanfaatkan Tenaga Satuan Keamanan
- TABEL 1,13Rekapitulasi Lingkungan Kerja
- TABEL 1.14 Mampu Mencapai Kinerja Yang Maksimal
- TABEL 1.15 Mengerjakan Suatu Pekerjaan Dengan Penuh Perhitungan
- TABEL 1.16 Tingkat Pencapaian Volume Kerja
- TABEL 1.17 Menetapkan Target Kerja
- TABEL 1.18 Handal dalam Melaksanakan Prosedur Kerja
- TABEL 1.19 Mencari Pengetahuan Ketika Mengalami Kebutuha Kerja
- TABEL 1.20 Dapat dan Mampu Melaksanakan Pekerjaan Dengan Baik
- TABEL 1.21 Menguasai Tugas Bidang Depertemen Lain
- TABEL 1.22 Rekapitulasi Kinerja Pegawai
- TABEL 1.23 Regresi Linear Sederhana

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang di butuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nurdyansyah(2009) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Kusani (2008) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa yang sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas instansi, karena dengan memiliki tanggung

jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluru, berani mengambil resiko yang di hadapi, maka produktivitas instansi akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir kinerja yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Untuk itulah, maka untuk langkah -langkah yang di lakukan untuk mengurangi kinerja yang sangat di perlukan, dengan melihat lingkungan kerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kab. Gowa dari hasil observasi yang di lakukan yaitu suasana kerja di lingkungan eksternal yang letaknya di Jln. Tamanurung No 2 sungguminasa dan kondisi yang begitu panas, berhadapan dengan alat berat yang membahayakan, barang –barang ekspor dan iklim yang cenderung keras merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan di tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa**”

B. Rumusan Masalah

Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut :

a. Bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian yang di harapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa.

c. Bagi Peneliti

Adalah langkah awal bagi peneliti dalam menerapkan teori sumber daya manusia (SDM) khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan di pengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang di berikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan mutasi promosi. Di samping faktor –faktor di atas masih ada faktor lain yang juga masih di pengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Seperti soal music yang merdu meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Anwar Prabu Mangkunegara (2001:68) Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu di miliki oleh karyawan harus di tumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih muda.

Menurut Budi W. Soetjipto (2004:87) pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung

maupun tidak langsung terhadap organisasi atau instansi perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan di atas dapat di simpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas daripada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya Fautisno Cardoso Gomes(2003:25).

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21)menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Alex Nitisermito (2000: 171) instansi pemerintah hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkatatasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi tersebut. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001: 19) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen instansi atau perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen instansi juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan atau instansi pemerintahan untuk mencapai tujuan.

B. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seringkali di pikirkan sebagai pencapaian tugas, di mana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang di butuhkan oleh pekerja. Menurut Bambang Kusriyanto yang dikutip oleh Harbani Pasolong dalam bukunya “Teori Administrasi Publik” Pasolong (2007:175) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.” Menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong. menurut Pasolong (2007:176) Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya,.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan dengan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan,

lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, pembatam karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari instansi.

Menurut Mangkunegara (2001:68) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang di hadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realitas.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyuluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan yang di lakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robert L. Malthis dan John H. Jackson (2006:113) tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

- a. Kemampuan Individual
 - Bakat
 - Minat
 - Factor kepribadian
- b. Tingkat Usaha Yang Dicurahkan

- Motivasi
 - Etika kerja
 - Kehadiran
 - Rancangan tugas
- c. Dukungan Organisasi
- Pelatihan dan Pengembangan
 - Peralatan dan Teknologi
 - Standar Kinerja
 - Manajemen dan Rekan Kerja

Kinerja seseorang pegawai akan baik apabila :

- a. Mempunyai keahlian yang tinggi.
- b. Kesiapan untuk bekerja.
- c. Lingkungan kerja yang mendukung.
- d. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motifasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor – faktor lainnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat di ukur melalui indikator - indikator sebagai berikut :

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran atau kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan atau instansi.

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Soedarmayanti (2001:21) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan / Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada

dasarnya, cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat telah setelah bekerja.

3. Suara bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak di kehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya di hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat di lakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat.

4. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

5. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

D. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diterimanya, dimana lingkungan kerja yang baik akan sangat membantu pekerjaan atau karyawan dalam pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sundastrom Dalam Saleem (2012) kebanyakan orang menghabiskan sekitar 60% dari hidupnya dalam lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi perilaku, moral mereka, kemampuan dan kinerja.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Roelofsen Dalam Saleem(2012), bahwa salah satu

kebutuhan manusia yang fundamental adalah sebuah lingkungan kerja yang memungkinkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka secara optimal dibawah kondisi nyaman.

Selanjutnya lingkungan kerja ini membentuk persepsi karyawan yang akan memengaruhi kinerjanya. Hal ini juga senada dengan pernyataan Steers & Porter (1985) yang menyatakan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja sebagai hal-hal karakteristik yang dipersepsikan individu dalam organisasi. Persepsi dapat mempengaruhi tingkah laku individu di dalam suatu organisasi.

Menurut Munandar(1998), Sementara persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja mencakup penerangan,penggunaan warna,kebisingan dan ventilasi yang apabila instansi atau perusahaan dapat mengatur dengan sebaik-baiknya akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Sebagaimana diungkapkan Saal & Kight (1995) bahwa aspek pencahayaan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Handoko(1986) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang sehat akan dapat menjaga kesehatan karyawan dari gangguan penglihatan,pendengaran, dan kelelahan. Menurut Anoraga (1992) Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada semua pihak, baik para karyawan, pimpinan ataupun pada hasil kerjanya.

E. Kerangka Pikir

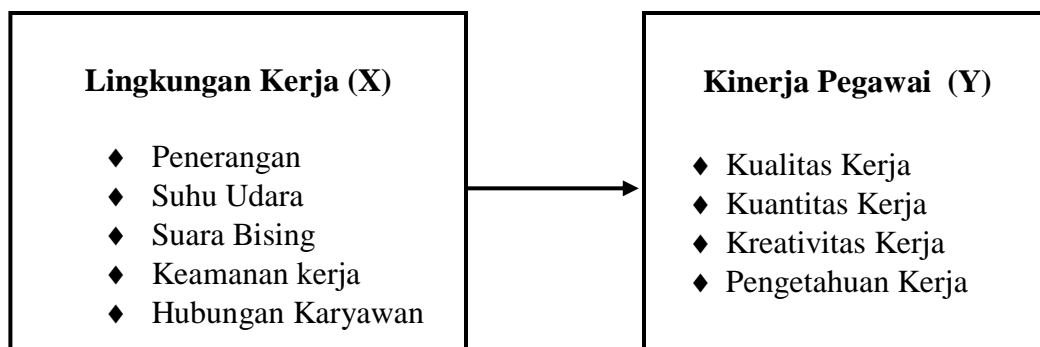
Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang di miliki oleh para karyawannya.Di dalam

perusahaan di perlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Oleh kerana itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang lingkungan kerja pegawai. Karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerjayang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang di bebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja. Semangat kerja tersebut sangat di butuhkan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah, maka dapat di gambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pikir



Gambar 1. Skema Kerangka Berfikir

F. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah maka peneliti mengukur hipotesis.

Berdasarkan latar belakang yang telah diutarakan sebelumnya maka berikut ini dibuat suatu hipotesis sebagai dugaan sementara yaitu :

“ Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signitifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa” .

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian skripsi ini adalah jenis penelitian kuantitatif, termasuk penelitian lapangan untuk memaparkan dan menggambarkan keadaan serta fenomena yang lebih jelas mengenai situasi yang terjadi.

Penelitian ini juga menggunakan data (*Self Report Data*). Data subyek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden) dimana data yang di peroleh dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner Indrianto & Supomo (2000).

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini bertempat pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa yang berlokasi di Jl.Tumanurung, No. 2, Sungguminasa, Gowa, Sulawesi Selatan sedangkan waktu yang di gunakan selama dua bulan. Dari bulan July sampai bulan Agustus 2018.

C. Identifikasi Variabel

Variabel merupakan indikator yang sangat menentukan keberhasilan penelitian sebab variabel penelitian adalah objek dari penelitian atau merupakan titik

perhatian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel dependen atau terikat dan independen atau bebas. Variabel-variabel tersebut adalah:

1. Variabel independen (X) yaitu Lingkungan Kerja
2. Variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dan pengukuran variabel ini mencakup pengertian yang di gunakan untuk memperoleh data yang di analisa yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini di gunakan beberapa variabel yang dapat membantu perhitungan dalam pemecahan suatu masalah variabel tersebut yaitu variabel bebas(X) dan variabel terika(Y) dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel bebas (*independent*) 16

Menurut Soedarmayanti(2001: 21) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam variabel bebas penelitian ini adalah Lingkungan Kerjayang merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya yang di bebaskan oleh pemimpin.

Adapun indikator dari lingkungan kerja yaitu:

- a. Penerangan cahaya
- b. Suhu udara
- c. Suara bising

d. Keamanan kerja

2. Variabel terikat (*dependent*)

Menurut Mangkunegara (2001:67) variabel terikat adalah variabel yang di pengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh para karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.. Adapun indikator kinerja pegawai yaitu :

a. Kualitas kerja

Jumlah kerja yang di lakukan suatu periode yang di tentukan.

b. Kuantitas kerja

Kualitas kerja yang di capai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya.

c. Kreativitas kerja

Keaslian gagasan yang di munculkan dan tindakan – tindakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara cepat dan efisien (tepat guna).

d. Pengetahuan kerja

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

2. Pengukuran Variabel

Untuk mengukur indikator di gunakan 5 poin skala *Likert* di mana poin 1 menunjukkan sangat tidak setuju (STS), poin 2 menunjukkan poin tidak setuju (TS), poin 3 menunjukkan netral (N), poin 4 menunjukkan setuju (S), dan poin lima menunjukkan sangat setuju (SS).

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa.

Teknik dalam pengambilan sampel di mana setiap unit dalam populasi mempunyai kesempatan untuk di pilih menjadi anggota sampel. Dalam pengambilan sampel terdapat beberapa cara untuk pengambilan sampel yaitu sebagai berikut :

- a. Merumuskan masalah – masalah yang di hadapi, kemudian perincilah masalah- masalah tersebut dalam bentuk informasi yang harus di sajikan.
- b. Setelah memahami ruang lingkup masalah yang di hadapi, tetapkanlah populasi yang telah di teliti.
- c. Harus di ketahui apakah informasi yang di butuhkan sudah pernah tersedia sebelumnya.
- d. Menyusun rencana lengkap terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.
- e. Merencanakan perencanaan alternative perencanaan sampel.
- f. Menyusun buku panduan untuk pekerja lapangan selengkap mungkin
- g. Menyusun rencana atau tabulasi dan di tetapkan bentuk serta jenis dari tabel yang final.
- h. Melakukan pengujian dengan kuisisioner pada petugas lapangan.

- i. Melakukan perbaikan apabila ada kesalahan dalam pengujian yang telah dilakukan.
- j. Melaksanakan penelitian yang sesungguhnya dan lakukan pengolahan serta tabulasi data seperti yang di rencanakan.
- k. Menyusun analisa atau hasil – hasil tersebut.
- l. Membuat laporan penelitian.

Menurut Sugiyono (2008:81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Agar sampel yang diperoleh representative, peneliti menggunakan rumus Slovin Dalam Umar (2005:120), yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e =Presentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolelir (ketidak telitian).

Berdasarkan data diatas, maka pada objek penelitian terdapat sebanyak 67 orang karyawan. Jika presisi yang digunakan adalah 10%, maka jumlah sampel yang diteliti dari populasi sebesar 40 orang karyawan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{67}{1 + 67(0.10^2)}; n = 40,11 \text{ atau } 40 \text{ responden}$$

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer, Data primer merupakan sumber data yang di peroleh dengan metode survey dengan menyebarkan kuesioner. Dalam penelitian ini data primer di peroleh dengan membagikan kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Data Sekunder, yaitu berupa gambaran tentang gambaran umum instansi dan deskripsi pegawai.

4. Metode Pengumpulan Data

a. Penelitian Kepustakaan (*library Research*)

Penelitian ini di lakukan untuk memperoleh informasi atau landasan teori dari berbagai literature dan media lainnya yang di pakai sebagai bahan acuan landasan teori dan pembahasan.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian Lapangan merupakan salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang tidak memerlukan pengetahuan mendalam akan literatur yang digunakan dan kemampuan tertentu dari pihak peneliti. Oleh karena itu dibawah ini terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang dipake peneliti untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung ke lokasi yang menjadi objek penelitian hal ini di maksudkan untuk memperoleh data pokok yang bersumber dari prilaku atau gerakan responden. Kemudian mempelajari

secara umum mengenai perusahaan tersebut dan hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data melalui tanya jawab secara langsung dengan informan yang telah ditunjuk.
3. Kuesioner, yaitu sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/ empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang di telah di tetapkan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang di gunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan di mana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternative jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya.

5. Metode Analisis Data

Untuk memecahkan permasalahan dan pengujian atas hipotesis yang telah dikemukakan, maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini regresilinear sederhanasebagaimana yang dikemukakan oleh Triton (2008 : 95)

Keterangan :

$$Y = a + bX$$

Y = Kinerja Pegawai (terikat)

X = Lingkungan Kerja (bebas)

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien regresi variabel bebas

Persamaan : $Y = a + bX$ memberikan arti jika variabel x mengeluarkan satu satuan maka untuk nilai a dan b di tentukan dengan rumus (Irianto, 2004:158):

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1 Nama dan Sejarah Singkat

Dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Gowa dibentuk pada awal pelaksanaan otonomi daerah di Kabupaten Gowa pada tahun 1995, setelah beberapa berjalan terjadi merger merger pada beberapa dinas, maka dinas kependudukan dan catatan sipil pada tahun 2002 di gabungkan dengan dinas tenaga kerja, dan pada tahun 2009 dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten gowa kembali berdiri sendiri. Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa berkedudukan di Ibukota Kabupaten yaitu di jalan Tamanurung No. 2 Sungguminasa sebelah utara lapangan Syekh Yusuf dan Syekh Yusuf Discovery. Tergabung di dalam kompleks gabungan Dinas – dinas pemerintah Kabupaten Gowa berdekatan dengan Mushollah Al-Ikchan dan berada di belakang gedung Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Gowa dengan Luas bangunan 120 m dan Luas tanah 440 m.

Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa adalah Kantor yang melaksanakan pelayanan langsung kepada masyarakat, bagi masyarakat yang memerlukan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), DAN Akta- akta Catatan Sipil. Dinas kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa di Kepalai oleh seorang Kepala Dinas membawahi Sekretaris, 4 Kepala Bidang, serta 15 Kepala Sub bagian dan Kepala Seksi yang diharapkan dapat mendukung pelaksanaan pada

Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa yaitu : Pelayanan masyarakat yang memerlukan akta – akta Catatan Sipil pelayanan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK).

4.2 Visi dan Misi Organisasi

4.2.1 Visi

Visi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa yaitu : Terwujudnya Administrasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil yang handal dalam menunjang peningkatan kualitas hidup masyarakat Kabupaten Gowa.

4.2.2 Misi

Misi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa adalah sebagai berikut :

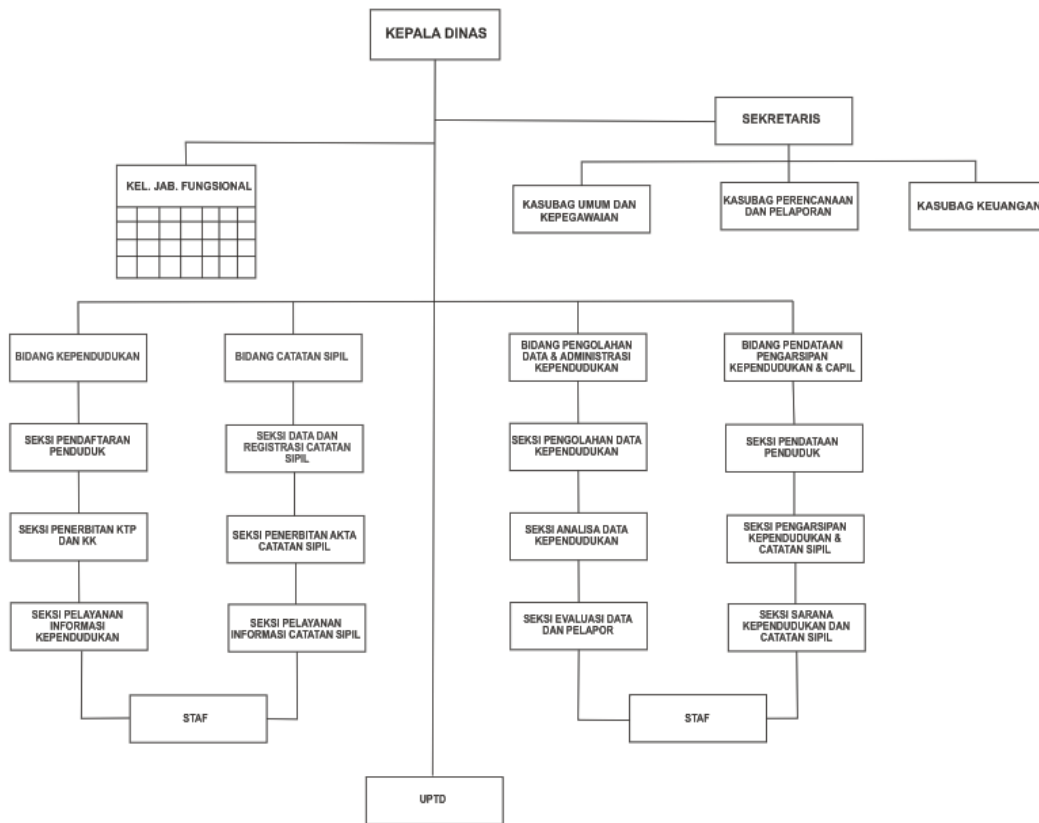
- a. Meningkatkan Kualitas dan Kapasitas Sumber daya aparatur Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.
- b. Meningkatkan pelayanan administrasi Pencatatan dan Catatan Sipil sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM)
- c. Meningkatkan sosialisasi dan informasi Undang- undang Nomor 23 Tahun 2006 Tentang Administrasi Kependudukan dan peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan dengan administrasi Kependudukan dan pencatatan sipil.
- d. Meningkatkan kuantitas dan kualitas data kependudukan dan catatan sipil, dalam rangka penerapan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) dan KTP (eKTP).

4.3 Struktur Organisasi dan Job Description

4.3.1 Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI

DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN GOWA



Sumber :Data kantor Dinas Kependudukan Dan catatan Sipil Kabupaten Gowa 2018

4.3.2 Job Description

a) Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan kebijakan teknis dinas daerah sesuai lingkup tugasnya.

b) Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas dalam melaksanakan pengelolaan ketata usahaan Dinas.

Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Pengkoordinasian penyusunan program Dinas;
- b. Pengumpulan, pengolahan dan analisis data Dinas;
- c. Pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian;
- d. Pengelolaan administrasi keuangan;
- e. Pengelolaan situs web Dinas; dan
- f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan pelaporankinerja Dinas.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris dan dibantu oleh :

1. Sub Bagian Program dan Pelaporan

Mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan data dan program Dinas.

Sub Bagian Program dan Pelaporan mempunyai fungsi :

- a. penyiapan bahan pengkoordinasian penyusunan program Dinas.
- b. pengumpulan, pengolahan dan analisis data Dinas.
- c. pelaksanaan pembinaan hubungan masyarakat.
- d. pengelolaan situs web Dinas dan
- e. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan pelaporan kinerja Dinas.

1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian Dinas.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan pengelolaan administrasi umum, urusan rumah tangga, surat menyurat, kearsipan dan perjalanan dinas;
- b. pengadaan, pemeliharaan dan inventarisasi perlengkapan;
- c. penyiapan materi hukum dan ketatalaksanaan dan
- d. pengelolaan administrasi kepegawaian Dinas.

2) Sub Bagian Keuangan

mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan penyusunan dan pengelolaan administrasi keuangan Dinas.

Sub Bagian Keuangan mempunyai fungsi :

- a. pengelolaan administrasi keuangan Dinas
- b. pengelolaan administrasi penyusunan anggaran Dinas dan
- c. pengelolaan pengendalian dan pertanggungjawaban administrasi keuangan Dinas.

Masing-masing Sub Bagian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.

4.3.2 Bidang Kependudukan

Bidang Kependudukan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan pengelolaan sistem informasi dan administrasi kependudukan.

Bidang Kependudukan mempunyai fungsi :

- a. pengelolaan sistem informasi kependudukan dan
- b. penyelenggaraan pelayanan administrasi kependudukan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Bidang Kependudukan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan dibantu oleh :

1) Seksi Sistem Informasi Kependudukan

mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Kependudukan dalam melaksanakan pengelolaan sistem informasi kependudukan.

Seksi Sistem Informasi Kependudukan mempunyai fungsi :

- a. pengelolaan pembangunan jaringan komunikasi data kependudukan.
- b. pengelolaan Tempat Pengumpulan Data Kependudukan (TPDK) di kecamatan serta bank data di tingkat Daerah.
- c. penetapan Nomor Induk Kependudukan (NIK) berdasarkan database kependudukan.
- d. pengelolaan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) secara bertahap sesuai dengan kemampuan Pemerintah Daerah dan

- e. pelaksanaan jaminan perlindungan data dan dokumen kependudukan yang terekam dalam bank data.

2) Seksi Administrasi Penduduk

mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Kependudukan dalam melaksanakan pengelolaan administrasi penduduk Warga Negara Indonesia dan Warga Negara Asing.

Seksi Administrasi Penduduk mempunyai fungsi:

- a. pengumpulan, pengolahan, dan analisis data penyelenggaraan administrasi penduduk;
- b. pengendalian pendaftaran dan pencatatan Nomor Induk, Kartu Keluarga (KK) Nasional, dan Kartu Tanda Penduduk (KTP);
- c. pengendalian pendaftaran penduduk tidak tetap atau sementara dan Kartu Tanda Penduduk (KTP) Warga Negara Asing (WNA); dan
- d. penyusunan petunjuk teknis penyelenggaraan pengendalian pendaftaran penduduk.

Masing-masing Seksi dipimpin oleh Kepala Seksi dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang Kependudukan.

c) Bidang Pencatatan Sipil

Bidang Pencatatan Sipil mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan penyelenggaraan pencatatan sipil.

Bidang Pencatatan Sipil mempunyai fungsi :

- 1. pengelolaan administrasi kelahiran dan kematian penduduk dan

2. pengelolaan administrasi perkawinan, perceraian, pengakuan, pengesahan, dan pengangkatan anak.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Bidang Pencatatan Sipil dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan dibantu oleh :

1) Seksi Administrasi Kelahiran dan Kematian

mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pencatatan Sipil dalam melaksanakan administrasi kelahiran dan kematian penduduk.

Seksi Administrasi Kelahiran dan Kematian mempunyai fungsi :

- a. Pengumpulan, pengolahan, serta analisis data penyelenggaraan administrasi kelahiran dan kematian penduduk.
- b. Penyelenggaraan administrasi pendaftaran kelahiran dan kematian penduduk.
- c. penyusunan petunjuk teknis penyelenggaraan pendaftaran kelahiran dan kematian penduduk.

2) Seksi Perkawinan Perceraian, Pengakuan, Pengesahan, dan Pengangkatan Anak

mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pencatatan Sipil dalam melaksanakan penyelenggaraan administrasi perkawinan, perceraian, pengakuan, pengesahan, dan pengangkatan anak.

Seksi Perkawinan, Perceraian, Pengakuan, Pengesahan, dan Pengangkatan Anak mempunyai fungsi :

- a. pengumpulan, pengolahan, serta analisis data penyelenggaraan administrasi perkawinan, perceraian, pengakuan, pengesahan, dan pengangkatan anak.
- b. pelaksanaan administrasi pencatatan perkawinan, perceraian, pengakuan, pengesahan, dan pengangkatan anak dan
- c. penyusunan petunjuk teknis operasional administrasi pencatatan perkawinan, perceraian, pengakuan, pengesahan, dan pengangkatan anak.

Masing-masing Seksi dipimpin oleh Kepala Seksi dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang Pencatatan Sipil.

d) Bidang Dokumentasi dan Penyuluhan

Bidang Dokumentasi dan Penyuluhan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data untuk menjadi bahan dokumentasi dan penyuluhan.

Bidang Dokumentasi dan Penyuluhan mempunyai fungsi :

- a. pengelolaan dokumentasi kependudukan dan
- b. pengelolaan penyuluhan kependudukan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Bidang Dokumentasi dan Penyuluhan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan dibantu oleh :

1) Seksi Dokumentasi

mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Dokumentasi dan Penyuluhan dalam melaksanakan penyelenggaraan penyimpanan dokumen arsip kependudukan dan catatan sipil.

Seksi Dokumentasi mempunyai fungsi :

- a. pengumpulan, pengolahan, serta analisis data penyelenggaraan penyimpanan dokumen arsip kependudukan dan catatan sipil.
- b. penyelenggaraan penyimpanan dokumen arsip kependudukan dan catatan sipil.
- c. penyelenggaraan penataan dokumen arsip kependudukan dan catatan sipil.
- d. penyusunan petunjuk teknis penyimpanan dokumen arsip kependudukan dan catatan sipil dan
- e. penyelenggaraan legalisasi akta catatan sipil.

2) Seksi Penyuluhan

mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Dokumentasi dan Penyuluhan dalam melaksanakan penyuluhan program-program penyelenggaraan kependudukan dan catatan sipil.

Seksi Penyuluhan mempunyai fungsi :

- a. pengumpulan, pengolahan, serta analisis data penyuluhan program-program penyelenggaraan kependudukan dan catatan sipil.
- b. penyusunan petunjuk teknis penyuluhan program-program penyelenggaraan kependudukan dan catatan sipil pelaksanaan kegiatan penyuluhan kepada masyarakat dan penyuluhan program-program penyelenggaraan kependudukan dan catatan sipil.

Masing-masing Seksi dipimpin oleh Kepala Seksi dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang Dokumentasi dan Penyuluhan.

e) Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional adalah kelompok Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan profesinya dalam rangka kelancaran tugas Pemerintah Daerah. Nama dan jumlah jabatan fungsional ditentukan berdasarkan sifat, jenis, kebutuhan dan beban kerja, yang diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Setelah melakukan wawancara dengan responden dan juga melakukan observasi langsung dilapangan peneliti dapat menganalisa tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa.

Peneliti tidak pernah menilai benar atau salah jawaban atas pernyataan yang peneliti berikan. Peneliti memberikan kebebasan kepada informan melalui pandangan mereka masing-masing sesuai dengan apa yang mereka pahami dan nilai. Dengan begitu, peneliti dapat berasumsi bahwa berdasarkan isi pembicaraan dari responden. Selama melakukan wawancara peneliti sengaja memilih waktu dan tempat yang berbeda dari calon responden lainnya. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan, apabila calon responden yang lain telah mendengar jawaban dari rekan nya maka besar kemungkinan jawaban yang kelak diberikan akan sama dengan rekannya yang telah ia dengar sebelumnya. Jarak dan waktu yang berbeda ini juga memungkinkan bagi mereka untuk menjawab pernyataan yang diajukan oleh peneliti secara lebih terbuka, karena peneliti menghindari rasa sungkan yang diakibatkan oleh kehadiran rekannya atau calon responden. Semua wawancara yang dilakukan peneliti dengan

menulis jawaban tersebut, sebelumnya peneliti telah meminta persetujuan kepada responden yang bersangkutan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada responden, peneliti mendapatkan hasil penelitian bahwa pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa memiliki peranan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka membangun kesejahteraan masyarakat yang merupakan bagian dari fungsi pemerintah. Dapat juga dilihat bahwa ada dorongan tertentu yang diberikan kepada para pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa untuk meningkatkan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa. Dalam hal ini peneliti menggunakan teori soedermayanti dimana penulis menduga bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan dalam masyarakat, dapat dilihat dari hasil responden di bawah ini :

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 67 orang karyawan dengan perincian sebagai berikut jumlah responden sebanyak 40 Orang. Setelah diadakan penyebaran kuisisioner kepada masing- masing responden, maka diperoleh gambaran tentang karakteristik dari 40 responden. deskripsi ini tentang responden ini dipandang penting untuk dikemukakan karena diasumsikan bahwa perbedaan respon disetiap responden

terhadap item-item yang di berikan berkaitan dengan perbedaan latar belakang dari masing-masing responden baik menyangkut pendidikan, umur, jenis kelamin, dan masa kerja,

Klasifikasi pertama yang akan dilihat adalah responden berdasarkan jenis kelamin dari hasil pengolahan data terlihat bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 22 dan jenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang. Adapun karakteristik responden jenis kelamin sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Tabel 1.1
Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan sipil
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase%
Laki-laki	22	55%
Perempuan	18	45%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas diperoleh data dari 67 orang karyawan sedangkan jumlah responden yang di teliti sebanyak 40 responden kemudian responden berjenis laki-laki sebanyak 55 % atau 22 orang sedangkan responden perempuan sebanyak 45% atau 18 orang. Ini berarti dalam penelitian ini responden laki-laki lebih banyak jumlahnya dari pada responden perempuan.

b. Tingkat Pendidikan

Tabel 1.2
Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan sipil
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase(%)
S3	-	-
S2	7	17,5%
S1	25	62,5%
Diploma	-	-
SMA	8	20%
SMP	-	-
SD	-	-
Jumlah	40	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan sebanyak 40 responden dimana tingkat pendidikan SMA sebanyak 8 orang atau 20% , tingkat pendidikan S1 sebanyak 25 orang atau 62,5% dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 7 orang atau 17,5%. Dari data tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa responden pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa sebagian besar bertingkat pendidikan sarjana (S1).

c. Umur

Tabel 1.3
Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan sipil
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia (Tahun)	Jumlah Orang	Persentase(%)
21-30 Tahun	8	20%
31-35 Tahun	7	17,5%
36-40 Tahun	5	12,5%
40 Keatas	20	50 %
Jumlah	40	100%

Sumber : Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa yang berusia 21-30 tahun ada 8 orang atau 20%, berusia 31-35 sebanyak 7 orang atau 17,5%, yang berusia 36- 40 sebanyak 5 orang atau 12,5%, dan yang berusia 40 keatas sebanyak 20 orang atau 50%. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa sebagian besar berusia diatas 40 tahun keatas.

d. Masa Kerja

Tabel 1.4
Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan sipil
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Orang	Persentase (%)
5-10 Tahun	20	50%
11-20 Tahun	20	50%
21 Tahun Keatas	0	0%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa masa kerja dapat di jelaskan bahwa 20 orang atau 50% bekerja selama 5-10 tahun, masa kerja 11-20 tahun sebanyak 20 orang atau 50%, dan masa kerja 21 tahun keatas tidak ada. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa rata-rata memiliki masa kerja 20 tahun.

2. Analisis Data Hasil Penelitian

Untuk memberikan gambaran lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa, pada bagian ini akan diuraikan variabel indikator berdasarkan tanggapan responden terhadap

kuisisioner penelitian. Hasil tanggapan responden yang berjumlah sebanyak 40 orang atas kuisisioner penelitian akan diuraikan dalam bentuk tabel tabul frekuensi dengan skor untuk setiap pernyataan. Berdasarkan skor serta persentase yang dicapai untuk setiap variabel dengan kategori berdasarkan penentuan criteria. Perolehan skor setiap pernyataan kuesioner adalah sebagai berikut :

Keterangan	Skor Penilaian Soal
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju(STS)	1

3. Analisis Statistik Deskriptif

a. Variabel Lingkungan Kerja (X)

Adanya lingkungan kerja dalam melakukan pelayanan umum diharapkan akan memberikan hasil yang baik dalam pelayanan yang diberikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dalam penelitian ini merupakan unsur-unsur dalam kenyamanan bekerja bagi Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa. Untuk mengukur ke 4 (empat) indikator tersebut dalam penelitian ini digunakan kuisisioner dengan jumlah sebanyak 8 pernyataan. Jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja (X) dapat dilihat tabel berikut ini :

b. Penerangan atau cahaya

Tabel 1.5
Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan sipil
Tanggapan responden tentang menghambat pekerjaan apabila penerangan
cahaya padam

Kriteria jawaban	Jumlah orang	Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	14	5	35%
Setuju	26	4	65%
Netral	0	3	0
Tidak setuju	0	2	0
Sangat tidak setuju	0	1	0
Jumlah	40	15	100

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel diatas responden terbanyak memilih setuju (S) yaitu sebesar 26 atau 65% orang, pada bagian sangat setuju (SS) yaitu 14 atau 35% orang. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden menghambat pekerjaan apabila penerangan atau cahaya padam.

Tabel 1.6
Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan sipil
Tanggapan responden tentang mempercepat pekerjaan jika penerangan tidak
mengalami kerusakan

Kriteria jawaban	Jumlah orang	Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	19	5	47,5%
Setuju	21	4	52,5%
Netral	0	3	0
Tidak setuju	0	2	0
Sangat tidak setuju	0	1	0
Jumlah	40	15	100

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel diatas responden terbanyak memilih setuju (S) yaitu sebesar 21 atau 52,5% orang, pada bagian sangat setuju (SS) yaitu sebesar 19 atau 47,5% orang.

Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden dapat mempercepat pekerjaan jika penerangan tidak mengalami kerusakan.

c. Suhu Udara

Tabel 1.7
Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan sipil
Tanggapan responden tentang Membantu mempercepat pemulihan tubuh
sehingga pekerjaan tidak terhambat.

Kriteria jawaban	Jumlah orang	Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	6	5	15%
Setuju	34	4	85%
Netral	0	3	0
Tidak setuju	0	2	0
Sangat tidak setuju	0	1	0
Jumlah	40	15	100

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas responden terbanyak memilih setuju (S) yaitu sebesar 34 atau 85% orang, pada bagian sangat setuju (STS) yaitu sebesar 6 atau 15% orang. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden dapat membantu suhu udara mempercepat pemulihan tubuh agar pekerjaan tidak terhambat.

Tabel 1.8
Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan sipil
Tanggapan responden tentang Menjaga kelangsungan hidup untuk proses
metabolisme.

Kriteria jawaban	Jumlah orang	Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	4	5	10%
Setuju	36	4	90%
Netral	0	3	0
Tidak setuju	0	2	0
Sangat tidak setuju	0	1	0
Jumlah	40	15	100

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memilih setuju (S) sebesar 36 atau 90% orang, pada bagian sangat setuju (SS) yaitu sebesar 4 atau 10%. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden setuju untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme.

d. Suara Bising

Tabel 1.9
Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan sipil
Tanggapan responden tentang mengganggu ketenangan bekerja

Kriteria jawaban	Jumlah orang	Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	9	5	22,5%
Setuju	31	4	77,7%
Netral	0	3	0
Tidak setuju	0	2	0
Sangat tidak setuju	0	1	0
Jumlah	40	15	100

Sumber : Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memilih setuju(S) sebesar 31 atau 77,5% orang, pada bagian sangat setuju(SS) sebanyak 9 atau 22,5% orang. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden setuju jika suara mengganggu ketenangan bekerja.

Tabel 1.10
Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan sipil
Tanggapan respondan tentang menimbulkan kesalahan komunikasi dan merusak pendengaran.

Kriteria jawaban	Jumlah orang	Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	9	5	22,5%
Setuju	31	4	77,5%
Netral	0	3	0
Tidak setuju	0	2	0
Sangat tidak setuju	0	1	0
Jumlah	40	15	100

Sumber : Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memilih setuju(S) sebesar 31 atau 77,5% orang, pada bagian sangat setuju (SS) sebesar 9 atau 22,5% orang. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden jika suara bising dapat menimbulkan kesalahn komunikasi dan merusak pendengaran.

e. Keamanan Kerja

Tabel 1.11
Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan sipil
Tanggapan responden tentang menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja.

Kriteria jawaban	Jumlah orang	Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	5	12,5%
Setuju	35	4	87,5%
Netral	0	3	0
Tidak setuju	0	2	0
Sangat tidak setuju	0	1	0
Jumlah	40	15	100

Sumber : Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memilih setuju (S) sebesar 35 atau 87,5% , pada bagian sangat setuju (SS) sebesar 5 atau 12,5%. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden setuju jika keamanan kerja menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja.

Tabel 1.12
Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan sipil
Tanggapan responden tentang memanfaatkan tenaga satuan keamanan.

Kriteria jawaban	Jumlah orang	Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	40	5	100%
Setuju	0	4	0
Netral	0	3	0
Tidak setuju	0	2	0
Sangat tidak setuju	0	1	0
Jumlah	40	15	100

Sumber : Data hasil Peneliti

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua responden memilih sangat setuju(SS) sebesar 40 atau 100% orang. Hal ini menunjukkan bahwa semua responden sangat setuju jika keamanan kerja memanfaatkan tenaga satuan keamanan.

Di bawah ini dapat dilihat hasil rekapitulasi mengenai lingkungan kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa adalah sebagai berikut :

Tabel 1.13
Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan sipil
Rekapitulasi jawaban mengenai lingkungan kerja

No	Pernyataan	Skor jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Menghambat pekerjaan apabila penerangan cahaya padam	14	26	0	0	0	
	Nilai	70	104	0	0	0	174
2	Mempercepat pekerjaan jika penerangan tidak mengalami kerusakan	19	21	0	0	0	
	Nilai	95	84	0	0	0	179
3	Membantu mempercepat pemulihan tubuh sehingga pekerjaan tidak terhambat	6	34	0	0	0	
	Nilai	30	136	0	0	0	166
4	Menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme	4	36	0	0	0	
	Nilai	20	144	0	0	0	164
5	Mengganggu ketenangan bekerja	9	31	0	0	0	
	Nilai	45	124	0	0	0	169
6	Menimbulkan kesalahan komunikasi dan merusak pendengaran	9	31	0	0	0	
	Nilai	45	124	0	0	0	169
7	Menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja	5	35	0	0	0	
	Nilai	25	140	0	0	0	165
8	Memanfaatkan tenaga satuan keamanan	40	0	0	0	0	
	Nilai	200	0	0	0	0	200
Jumlah		1.386					

Sumber :Data hasil peneliti

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai lingkungan kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh sebesar 1.386. untuk mengenai nilai tertinggi, nilai terendah, median, Q1 dan Q2 maka dapat dilihat sebagai berikut :

$$\text{Nilai tertinggi} = 8 \times 40 \times 5 = 1.600$$

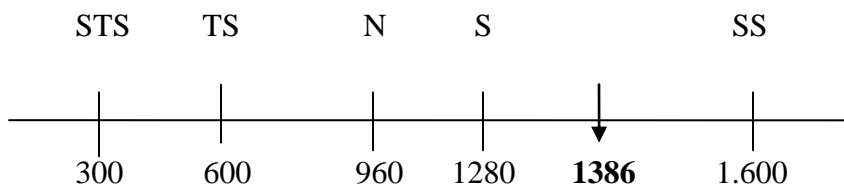
$$\text{Nilai terendah} = 8 \times 40 \times 1 = 320$$

$$\text{Median} = \frac{1.600 + 320}{2} = 960$$

$$Q1 = \frac{960 + 1.600}{2} = 1.280$$

$$Q2 = \frac{960 + 320}{2} = 640$$

Dan untuk mengetahui posisi dan letak lingkungan kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa sebagai berikut :



Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa posisi dan letak lingkungan kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa terdapat di kategori sangat baik karena lingkungan kerja mengalami peningkatan terus-menerus.

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Adanya kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan umum diharapkan akan memberikan hasil yang baik dalam pelayanan yang diberikan. Kinerja pegawai dapat dilihat dalam penelitian ini merupakan unsur-unsur dalam kenyamanan bekerja bagi

Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa. Untuk mengukur ke 4(empat) indikator tersebut dalam penelitian ini digunakan kuisisioner dengan jumlah sebanyak 8 pernyataan. Jawaban responden mengenai variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat tabel berikut ini :

a. Kuantitas kerja

Tabel 1. 14
Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan sipil
Tanggapan responden tentang mampu mencapai kinerja yang maksimal dan berprestasi tinggi

Kriteria jawaban	Jumlah orang	Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	24	5	60%
Setuju	14	4	35%
Netral	0	3	0
Tidak setuju	0	2	0
Sangat tidak setuju	0	1	0
Jumlah	40	15	100

Sumber :Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel diatas responden terbanyak memilih sangat setuju(SS) yaitu sebesar 24 atau 60% orang, pada bagian setuju (S) yaitu 16 atau 40% orang. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh respon mampu mencapai kinerja yang maksimal dan berprestasi tinggi.

Tabel 1. 15
Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan sipil
Tanggapan responden tentang dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan

Kriteria jawaban	Jumlah orang	Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	9	5	22,5%
Setuju	31	4	77,5%
Netral	0	3	0
Tidak setuju	0	2	0
Sangat tidak setuju	0	1	0
Jumlah	40	15	100

Sumber : Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel diatas responden terbanyak memilih setuju(S) yaitu sebesar 31 atau 77,5% orang, pada bagian sangat setuju (SS) yaitu sebesar 9 atau 22,5% orang. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan.

b. Kualitas kerja

Tabel 1. 16
Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan sipil
Tanggapan responden tentang tingkat pencapaian volume kerja yang di
hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi.

Kriteria jawaban	Jumlah orang	Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	7	5	17,5%
Setuju	33	4	82,5%
Netral	0	3	0
Tidak setuju	0	2	0
Sangat tidak setuju	0	1	0
Jumlah	40	15	100

Sumber : Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel diatas responden terbanyak memilih setuju(S) yaitu sebesar 33 atau 82,5% orang, pada bagian sangat setuju (SS) yaitu sebesar 7 atau 17,5% orang. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden mencapai tingkat pencapaian volume kerja yang di hasilkan.

Tabel 1. 17
Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan sipil
Tanggapan responden tentang instansi menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan

Kriteria jawaban	Jumlah orang	Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	7	5	17,5%
Setuju	33	4	82,5%
Netral	0	3	0
Tidak setuju	0	2	0
Sangat tidak setuju	0	1	0
Jumlah	40	15	100

Sumber :Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memilih setuju (S) sebesar 33 atau 82,5% orang, pada bagian sangat setuju(SS) yaitu sebesar 7 atau 17,5%. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden setuju jika instansi menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.

c. Kreativitas kerja

Tabel 1. 18
Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan sipil
Tanggapan responden tentang Handal dalam melaksanakan prosedur kerja

Kriteria jawaban	Jumlah orang	Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	6	5	15%
Setuju	34	4	85%
Netral	0	3	0
Tidak setuju	0	2	0
Sangat tidak setuju	0	1	0
Jumlah	40	15	100

Sumber :Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memilih setuju(S) sebesar 34 atau 85% orang, pada bagian sangat setuju(SS) sebnyak 8 atau 15% orang.

Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden setuju jika handal dalam melaksanakan prosedur kerja.

Tabel 1.19
Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan sipil
Tanggapan responden tentang mencari pengetahuan ketika mengalami
kebutuhan kerja

Kriteria jawaban	Jumlah orang	Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	9	5	22,5%
Setuju	29	4	72,5%
Netral	2	3	5%
Tidak setuju	0	2	0
Sangat tidak setuju	0	1	0
Jumlah	40	15	100

Sumber :Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memilih setuju(S) sebesar 29 atau 72,5% orang, pada bagian sangat setuju (SS) sebesar 9 atau 22,5% orang dan pada bagian netral sebesar 2 atau 5% Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh respondensetuju jika mencari pengetahuan ketika mengalami kebutuhan kerja.

d. Pengetahuan kerja

Tabel 1.20
Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan sipil
Tanggapan responden tentang dapat dan mampu melaksanakan pekerjaan
dengan baik

Kriteria jawaban	Jumlah orang	Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	5	12,5%
Setuju	35	4	87,5%
Netral	0	3	0
Tidak setuju	0	2	0
Sangat tidak setuju	0	1	0
Jumlah	40	15	100

Sumber :Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memilih setuju (S) sebesar 35 atau 87,5% , pada bagian sangat setuju (SS) sebesar 5 atau 12,5%. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden dapat dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Tabel 1. 21
Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan sipil
Tanggapan responden tentang dapat menguasai bidang tugas depertemen lain

Kriteria jawaban	Jumlah orang	Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	28	5	70%
Setuju	12	4	30%
Netral	0	3	0
Tidak setuju	0	2	0
Sangat tidak setuju	0	1	0
Jumlah	40	15	100

Sumber :Data hasil Peneliti

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua responden memilih setuju(S) sebesar 28 atau 70% orang, pada bagian sangat setuju sebesar 12 atau 30%. Hal ini menunjukkan bahwa hampir sebagian responden setuju jika dapat menguasai bidang tugas depertemen lain.Di bawah ini dapat dilihat hasil rekapitulasi mengenai kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa adalah sebagai berikut :

Tabel 1.22
Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan sipil
Rekapitulasi jawaban mengenai kinerja pegawai

No	Pernyataan	Skor jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Mampu mencapai kinerja yang maksimal dan berprestasi tinggi	24	14	0	0	0	
	Nilai	120	56	0	0	0	176
2	Dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	9	31	0	0	0	
	Nilai	45	124	0	0	0	169
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan instansi	7	33	0	0	0	
	Nilai	35	132	0	0	0	167
4	Instansi menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	7	33	0	0	0	
	Nilai	35	132	0	0	0	167
5	Handal dalam melaksanakan prosedur kerja	6	34	2	0	0	
	Nilai	30	136	6	0	0	166
6	Mencari pengetahuan ketika mengalami kebutuhan kerja	9	29	2	0	0	
	Nilai	45	116	6	0	0	161
7	Dapat dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik	5	35	0	0	0	
	Nilai	25	140	0	0	0	165
8	Dapat menguasai bidang tugas departemen lain	28	12	0	0	0	
	Nilai	140	48	0	0	0	188
Jumlah							1.359

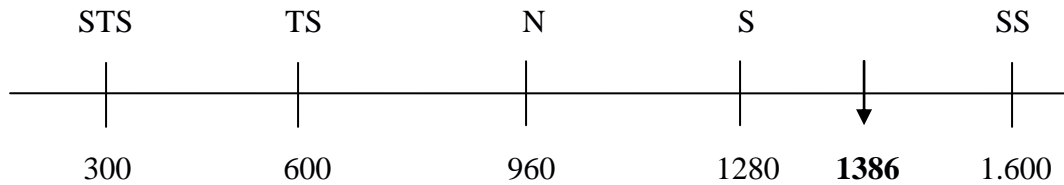
Sumber :Data hasil peneliti

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh sebesar 1.359. untuk mengenai nilai tertinggi, nilai terendah, median, Q1 dan Q2 maka dapat dilihat sebagai berikut :

$$\text{Nilai tertinggi} = 8 \times 40 \times 5 = 1.600$$

$$\text{Nilai terendah} = 8 \times 40 \times 1 = 320$$

$$\begin{aligned} \text{Median} &= \frac{1.600 + 320}{2} = 960 \\ \text{Q1} &= \frac{960 + 1.600}{2} = 1.280 \\ \text{Q2} &= \frac{960 + 320}{2} = 640 \end{aligned}$$



berdasarkan gambar diatas kinerja pegawai dalam kategori baik karena kinerja pegawai mengalami peningkatan terus-menerus. Dalam hal ini kinerja pegawai sangat baik bagi instansi pemerintahan.

5. Regresi Linear Sederhana

dari penelitian ini menjadi variabel independent adalah lingkungan kerja (X) dan variabel dependetnya adalah kinerja pegawai (Y). Dari hasil kuesioner yang penulis sebarakan terhadap 40 responden. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (variabel independent) terhadap kinerja pegawai (variabel dependent) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa maka di gunakan alat analisis regresi linear sederhana yang di peroleh dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 16.

dari penelitian ini menjadi variabel independent adalah lingkungan kerja (X) dan variabel dependetnya adalah kinerja pegawai (Y). Dari hasil kuesioner yang penulis sebarakan terhadap 40 responden. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (variabel independent) terhadap kinerja pegawai (variabel dependent) pada Kantor

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa maka di gunakan alat analisis regresi linear sederhana yang di peroleh dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 16.

Tabel. 1. 23

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.956	7.651		3.654	.001
	lingkungan kerja	.169	.224	.121	.755	.455

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi linearnya pada tabel coefficients, pada kolom B constant (a) adalah 27,956, sedangkan nilai Trus (b) adalah 0,169 sehingga persamaan regresinya dapat di tulis sebagai berikut :

$$Y = 27,956 + 0,169 x .$$

Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dari persamaan yang telah di temukan diatas dapat diartikan bahwa jika penurunan lingkungan kerja sebesar satu satuan (1%) maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,169satuan. begitupun sebaliknya jika mengalami kenaikan kinerja pegawai sebesar satu satuan (1%) maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,169.

6. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji dan menunjukkan hubungan antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y). Dari output di atas dapat di ketahui nilai t hitung = 0,755 dengan nilai signifikan 0,455 > 0,05. Sementara untuk nilai t tabel = 2,024. Oleh karena itu pengaruh

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan dengan nilai signifikan $0,755 < 2,024$.

B. Pembahasan

lingkungan kerja pada dasarnya memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Karena berawal dari kenyamanan karyawan dalam bekerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama, jika lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak pula.

Hal ini berkaitan dengan teori lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000 :183) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negative dan menurunkan tingkat kinerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah penerangan atau cahaya, suhu udara, suara bising, dan keamanan kerja dan indikator kinerja pegawai adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, kreativitas kerja, dan pengetahuan kerja. Setiap

karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan karena dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu factor yang dapat lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Penelitian ini juga di dukung dengan penelitian Nurdiyansyah, 2009 : 56 yang dilakukan untuk menunjukkan bahwa apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dari perhitungan regresi linear sederhana dapat diketahui, Y = kinerja pegawai, X = lingkungan kerja, a = nilai konstanta, dan b = koefisien regresi variabel bebas, sehingga diperoleh persamaan $Y = 27,956 + 0,169x$.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai bahwa nilai t tabel = 2,024. Dengan nilai t hitung = 0,755 sedangkan nilai signifikan $0,455 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel. Jadi, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dinyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa:

Adapun saran yang perlu diperluh di sampaikan sebagai berikut :

1. Diharapkan Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa meningkatkan kinerja pegawai karena jika lingkungan kerja baik maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu pengaruh dapat menghasilkan kinerja yang baik dengan kompensasi yang baik.
2. Diharapkan pemimpin lebih memperhatikan lingkungan kerja berupa penerangan ruangan yang baik agar pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena fasilitas penerangan sangat di butuhkan dan merupakan penunjang bagi pegawai untuk bekerja dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula.
3. Melakukan pekerjaan hendaknya pegawai dapat memahami sikap yang berbeda-beda diantara sesama pegawai lainnya. Sehingga pegawai bisa bekerja sama antar rekan kerja. Hal tersebut sangat diperlukan demi kemajuan kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisermito, 2000. *Pengertian Instansi Pemerintahan*. Jakarta : Salemba Empat
- Arikunto, 2006. *Pengertian Hipotesis*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Budioyno, Haris Amirullah, 2004. *Pengertian Lingkungan Kerja*. Yogyakarta : Graham Ilmu
- Budi, W. Soetjipto, 2004. *Pengaruh Lingkungan Kerja*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Fautisno, Cardoso Gomes, 2003. *Pengertian Lingkungan Kerja*. Yogyakarta : CV Andi offset
- George, R. Terry, 2006. *Kinerja Organisasi atau Perusahaan*. Jakarta ; Bumi Aksara
- Handoko, T.H.2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herman.2009. *Analisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai lalu lintas jalan raya pemerintah kota medan, Tesis Magister Manajemen*. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Husein Umar, 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Pustaka Utama
- Indrianto, Supomo, 2000. *Pengertian Jenis dan Sumber Data*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Irianto, Agus. 2004. *Statistik: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana.
- Istijanto.2010. *Riset Sumber Daya Manusia*.Edisi Revisi. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Komaruddin, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kreitner R and Angela kinicki.2003.*Organizational Behavior*. Terjemahan Erly Swandy. Jakarta : Salemba Empat.
- Kusari, 2008. *Pegertian Lingkungan Kerja Pegawai*. Jakarta : Kencana.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2010.*Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- _____2001. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.

- _____ 2005. *Kinerja Pegawai*. Bandung : Refika Aditama
- _____ 2006. *Manajemen SDM*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- _____ 2009. *Indikator Kinerja Pegawai Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mathis, 2002. *Pengertian Kinerja Karyawan*. Jakarta : Internasa.
- Muliyanto, heru dan Anna wulandari. 2010. *Penelitian Metode dan Analisis*. Semarang : Agung.
- Nurdiyansyah, 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai*. Yogyakarta : Laper Pustaka Utama.
- Pasolong, 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Pambudu Tika Moh. Haji. 2005. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Philip, L Rice, 2001. *Kinerja dan Health*. Jakarta : Salemba Empat.
- Pb, Triton. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*: Oryza. Bandung : Oryza.
- Ratna kusumawati. 2008. *Analisis pengaruh Budaya Organisasi Dan gaya Kepemimpinan Terhadap kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Tesis Magister Manajemen (Tidak Dipublikasikan)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Robbins, 2002, *Kinerja Pegawai*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: manajemen sumber daya manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Riduwan. 2002, *Metode & Teknik Menyusun Tesis*, Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung.
- _____ 2002. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja*.
- Sigit, Soehardi. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE UST.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)* : Yogyakarta : Pustaka Utama.

- Suriyadi, Perwiro Sentoso, 2001. *Ilmu Manajemen SDM*. Bandung : Gramedia.
- Thoha, miftah. 2004. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Triton, Budi Prawira. 2005. *Paradigma baru Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- _____ 2008. *Regresi Linear Sederhana*. Yogyakarta : Tugu Publisher
- Wahjono Imam Sentot. 2010. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wirawan. 2008. *Budaya Dan Iim Organisasi :teori aplikasi dan penelitian* cetakan kedua. Jakarta: Salemba Empat.