



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
KABUPATEN JEMBER**

*The Influence Of Work Environment To Officer Performance
at Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember*

SKRIPSI

Oleh
Nining Wulan P.
NIM 080910201058

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2013**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
KABUPATEN JEMBER**

*The Influence Of Work Environment To Officer Performance
at Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Negara (S1) dan mencapai gelar Sarjana Sosial

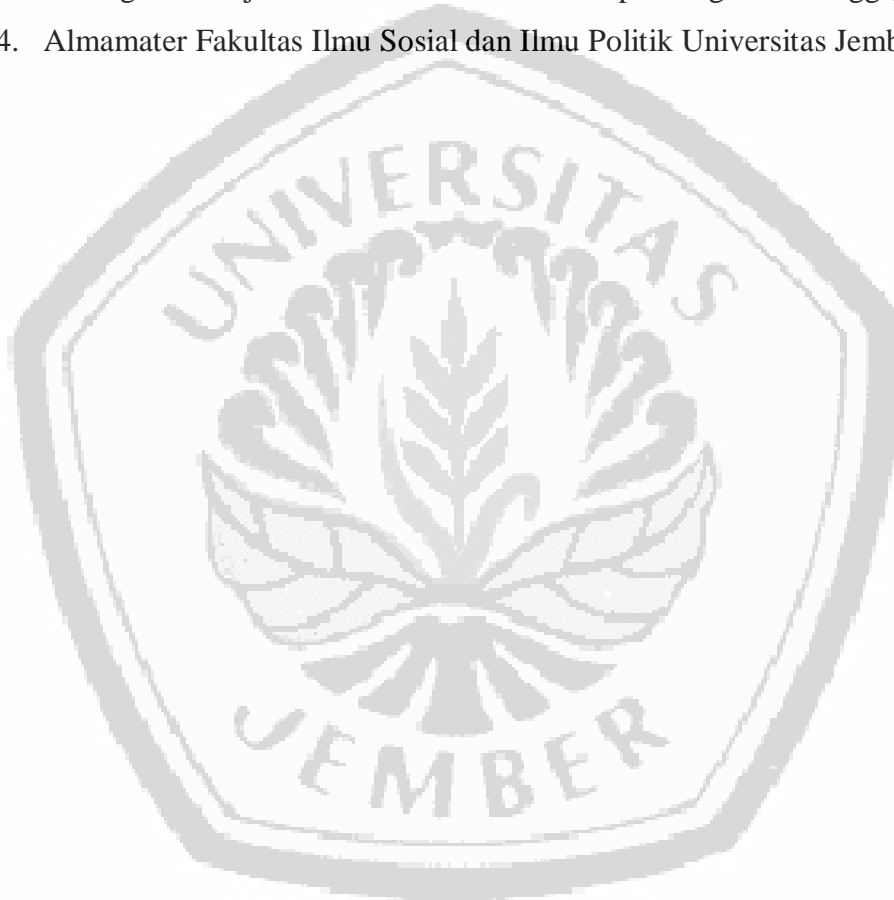
Oleh
Nining Wulan P.
NIM 080910201058

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2013**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ayahanda Nispan, S.Pd, MM (Alm) dan Ibunda Hariyati, S.Pd;
2. Adik-adikku tersayang Arga Sukma Hastanto dan Hapsari Sunu Pamungkas;
3. Guru-guruku sejak Taman Kanak-kanak sampai Perguruan Tinggi;
4. Almamater Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.



MOTO

Sesungguhnya bersama kesusahan itu ada kemudahan.

(Q.S. Alam Nasyrah, ayat 5)¹

Whether you believe you can, or whether you believe you can't,
you're absolutely right.

(Henry Ford)²

Jangan menurunkan harapan anda untuk memenuhi kinerja anda,
tapi tingkatkan kinerja anda untuk memenuhi harapan anda.

(Ralph Marston)³

¹ Lembaga Percetakan Al-Qur'an raja Fahd.1997. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*.

² Donny Dhigantara. 2005. *5cm*. Jakarta: PT Grasindo

³ <http://www.itjen.kemdiknas.go.id/>

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nining Wulan Primayati

NIM : 080910201058

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi mana pun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, Mei 2013

Yang menyatakan

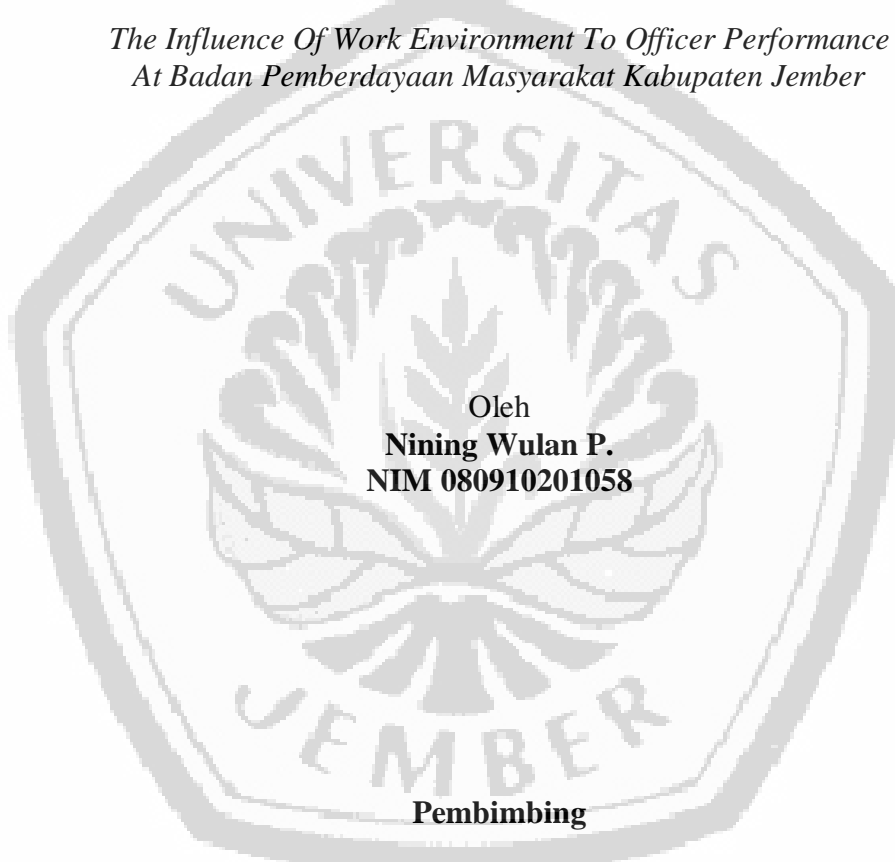
Nining Wulan Primayati

NIM 080910201058

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
KABUPATEN JEMBER**

*The Influence Of Work Environment To Officer Performance
At Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember*



Oleh
Nining Wulan P.
NIM 080910201058

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Drs. A Kholiq Ashari, M.Si

Dosen Pembimbing Anggota : Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos, M.Si

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember” telah diuji dan disahkan oleh pada:

Hari, tanggal : Rabu, 1 Mei 2013

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Tim Penguji

Ketua,

Sekretaris,

Drs. Anwar, M.Si

NIP. 196306061988021001

Drs. A. Kholiq Azhari, M.Si

NIP. 195607261989021001

Anggota Penguji

1. Selfi Budi H, S.Sos, M.Si ()

NIP. 197003221995122001

2. Dina Suryawati, S.Sos, M.AP ()

NIP. 198009172005012001

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Prof. Dr. Hary Yuswadi, M.A

NIP. 195207271981031003

RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember; Nining Wulan Primayati, 080910201058; 2013: 94 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja dikatakan penting mengingat melalui penilaian kinerja akan dapat diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya. Ketepatan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja sangat penting bagi organisasi, karena untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal, maka harus dilakukan peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu kinerja pegawai merupakan masalah yang penting untuk diteliti.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja memiliki dampak yang lebih cepat bagi kejiwaan para pegawai dalam bekerja setiap hari akan selalu berhadapan langsung dengan lingkungan kerja yang mengelilinginya. Selain itu manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Selanjutnya lokasi penelitian yang penulis pilih adalah Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survai. Populasinya adalah pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling

jenuh, dengan jumlah responden 35 orang, data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, dan dianalisis dengan teknik analisis Rank Spearman.

Berdasarkan perhitungan korelasi Rank Spearman pada penelitian ini, maka hasilnya adalah r_s hitung sebesar 0,938 sedangkan r_s tabel sebesar 0,335. Hal tersebut menunjukkan bahwa r_s hitung $>$ r_s tabel ($0,938 > 0,335$) maka dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian hasil analisisnya adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember. Selanjutnya untuk menguji signifikansi hasil perhitungan statistik r_s tersebut, diadakan pengujian dengan rumus t-test. Berdasarkan hasil t-test diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $15,54 > 2,021$. Dengan demikian H_o ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember.

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, maka H_a yang menyebutkan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai” diterima dan teori yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterapkan di Lingkungan Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi Universitas Jember.

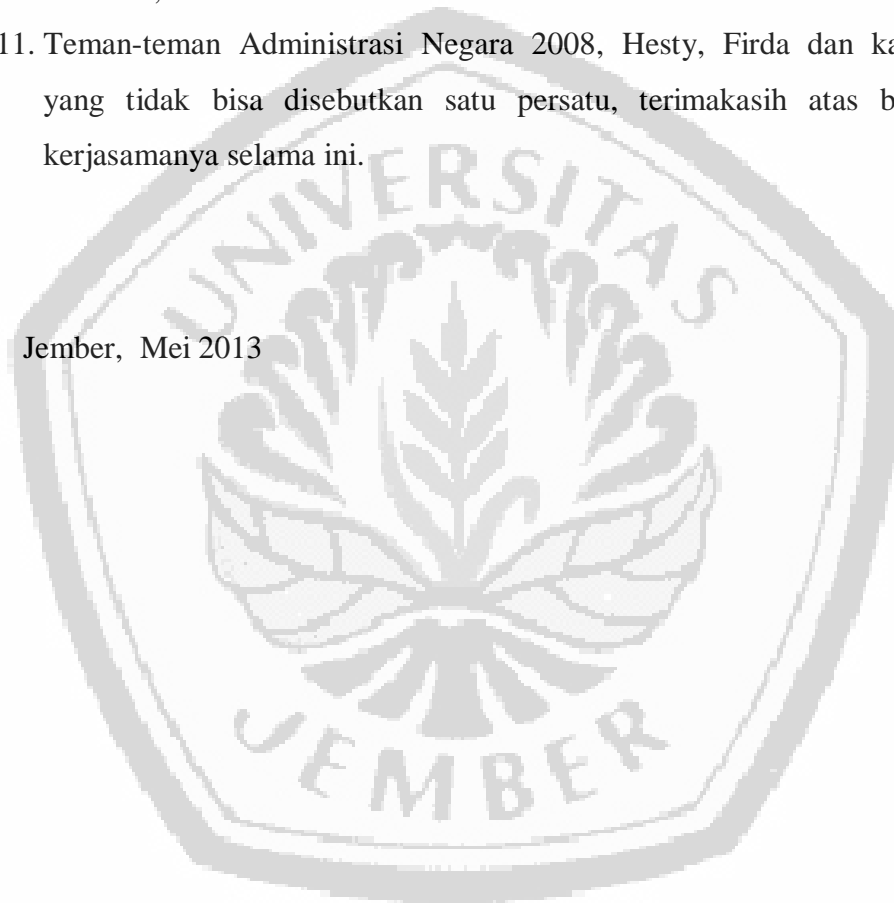
Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Sasongko, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi;
3. Dra. Inti Wasiati, MM, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
4. Drs. Ardiyanto, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama penulis menjadi mahasiswa;
5. Drs. A. Kholiq Ashari, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Utama, dan Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
6. Segenap Dosen dan karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan memberikan pelayanan administrasi;
7. Seluruh pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember yang telah bersedia untuk bekerjasama dalam proses penelitian;
8. Ayahanda Nispan, S.Pd, MM (Alm) dan Ibunda Hariyati, S.Pd yang telah memberiku kasih sayang dan cinta dengan segenap hati, dukungan moril dan materiil tanpa henti serta tanpa balas jasa.

9. Adik-adikku tercinta, Arga Sukma Hastanto dan Hapsari Sunu Pamungkas, terimakasih telah memberikan semangat serta dukungan;
10. Terima kasih kepada teman-temanku, keluarga BaraOne dan sahabat BaraOne, Trista, Kiki, Yoan, Arin, Fifi, Rico, Fikri, Dandy, Eka, dan Sendy yang selalu menghibur, memberi dukungan, semangat, dan selalu memberi motivasi;
11. Teman-teman Administrasi Negara 2008, Hesty, Firda dan kawan-kawan yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya selama ini.

Jember, Mei 2013

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PEMBIMBING	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
RINGKASAN	vii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	11
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	11
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	11
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.2 Konsep Lingkungan Kerja	14
2.2.1 Kondisi Fisik.....	15
2.2.2 Kondisi Fisiologis.....	19
2.2.3 Kondisi Psikologis.....	20
2.2.4 Kondisi Biologis.....	20

2.3 Konsep Kinerja Pegawai.....	21
2.3.1 Kualitas Kerja	22
2.3.2 Kuantitas Kerja	23
2.4 Hipotesis.....	24
BAB 3. METODE PENELITIAN	26
3.1 Tipe Penelitian	26
3.2 Lokasi Penelitian.....	26
3.3 Penentuan Populasi dan Penentuan Sampel.....	28
3.3.1 Penentuan Populasi	28
3.3.2 Penentuan Sampel.....	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.5 Definisi Operasional.....	31
3.5.1 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja (X)	32
3.5.2 Operasional Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	33
3.6 Teknik Analisis Data.....	35
BAB 4 HASIL DAN PENYAJIAN DATA	38
4.1 Deskripsi Lokasi.....	38
4.1.1 Sejarah Singkat.....	38
4.1.2 Kedudukan Badan Pemberdayaan Masyarakat	40
4.1.3 Fungsi dan Tugas Pokok Badan Pemberdayaan Masyarakat	40
4.1.4 Visi dan Misi Badan Pemberdayaan Masyarakat.....	41
4.1.5 Susunan Organisasi Badan Pemberdayaan Masyarakat	42
4.1.6 Tata Kerja Badan Pemberdayaan Masyarakat	42
4.1.7 Keadaan Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember	54
4.1.8 Struktur Organisasi Badan Pemberdayaan Masyarakat Dalam Konfigurasi Pemda Jember	57

4.2 Penyajian Data Variabel Penelitian	60
4.2.1 Variabel Lingkungan Kerja (X).....	60
4.2.2 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	75
4.3 Analisis Data	84
4.3.1 Penentuan nilai Rank	84
4.3.2 Perhitungan Korelasi.....	88
4.3.3 Perhitungan d_i dan d_i^2 dari Variabel X (lingkungan kerja) dan Variabel Y (kinerja pegawai)	89
4.3.4 Menentukan $\sum T_x$ dan $\sum T_y$	90
4.3.5 Menentukan $\sum x^2$ dan $\sum y^2$	91
4.3.6 Menghitung koefisien korelasi (r_s) Variabel X dan Variabel Y	92
4.4 Pembahasan	93
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	94
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Program kerja, target dan realisasi program Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember tahun 2011	8
Tabel 2.1 Tingkat Pencahayaan Minimal.....	17
Tabel 3.1 Komposisi Jumlah Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember	28
Tabel 4.1 Komposisi Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember Menurut Bagian.....	55
Tabel 4.2 Komposisi Pegawai Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember Menurut Tingkat Pendidikan.....	55
Tabel 4.3 Komposisi Pegawai Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember Menurut Golongan.....	56
Tabel 4.4 Komposisi Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember Menurut Masa Kerja	56
Tabel 4.5 Data berdasarkan skor terhadap indikator kondisi fisik	61
Tabel 4.6 Frekuensi total jawaban responden terhadap indikator kondisi fisik.....	63
Tabel 4.7 Data berdasarkan skor terhadap indikator kondisi fisiologis	64
Tabel 4.8 Frekuensi total jawaban responden terhadap indikator kondisi fisiologis	66
Tabel 4.9 Data berdasarkan skor terhadap indikator kondisi psikologis	67
Tabel 4.10 Frekuensi total jawaban responden terhadap indikator kondisi psikologis.....	69
Tabel 4.11 Data berdasarkan skor terhadap indikator kondisi biologis.....	70
Tabel 4.12 Frekuensi total jawaban responden terhadap indikator	

kondisi biologis	72
Tabel 4.13 Data skor jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja	73
Tabel 4.14 Frekuensi total jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja	74
Tabel 4.15 Tabel data berdasarkan skor terhadap indikator kualitas kerja	76
Tabel 4.16 Frekuensi total jawaban responden terhadap indikator kualitas kerja	77
Tabel 4.17 Tabel Data berdasarkan skor terhadap indikator kuantitass kerja..	79
Tabel 4.18 Frekuensi total jawaban responden terhadap indikator kuantitas kerja	80
Tabel 4.19 Tabel data skor jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai	81
Tabel 4.20 Frekuensi total jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai	83
Tabel 4.21 Data penentuan nilai rank dari variabel (X) yaitu lingkungan kerja	86
Tabel 4.22 Data penentuan nilai rank dari variabel (Y) yaitu kinerja pegawai.....	87
Tabel 4.23 Perhitungan d_i dan d_i^2 antara variabel X dan variabel Y	89
Tabel 4.24 Rank kembar Variabel X	90
Tabel 4.25 Rank kembar variabel Y	91

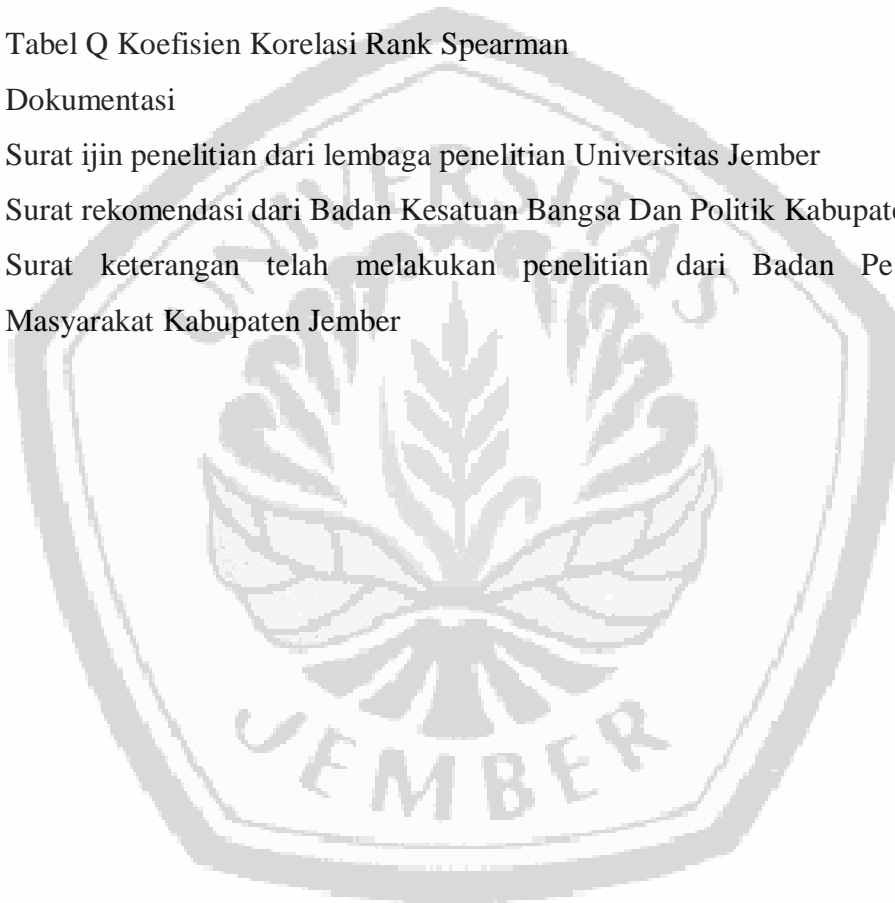
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Struktur Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember Dalam Konfigurasi Pemda Jember	58
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember	59



DAFTAR LAMPIRAN

1. Tugas Pokok Dan Fungsi Organisasi Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember
2. Daftar Kuesioner
3. Tabel Q Koefisien Korelasi Rank Spearman
4. Dokumentasi
5. Surat ijin penelitian dari lembaga penelitian Universitas Jember
6. Surat rekomendasi dari Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Jember
7. Surat keterangan telah melakukan penelitian dari Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan salah satu makhluk hidup di dunia. Dalam hidupnya manusia senantiasa selalu berhubungan dan berinteraksi dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan hidupnya adalah dengan menjadi anggota organisasi tertentu. Dengan menjadi anggota organisasi, maka seorang manusia dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan juga sekaligus kebutuhan kelompoknya tersebut. Dalam sebuah organisasi harus mencakup rasa persamaan kepentingan yang dapat menimbulkan hubungan kerjasama diantara anggota organisasi.

Robbins (1994:4) menyatakan bahwa organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Hal ini seperti pendapat yang dikemukakan oleh Herman dan Iwa (2007:3), dalam mendefinisikan organisasi, yaitu organisasi didefinisikan sebagai suatu himpunan interaksi manusia yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama yang terikat dalam suatu ketentuan yang telah disetujui bersama.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa secara umum dibentuknya suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan bersama sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan. Dalam proses pencapaian tujuan ini, meningkatkan kinerja pegawai adalah suatu keharusan, peningkatan kinerja pegawai tersebut dilakukan agar pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud secara optimal.

Hal tersebut dikarenakan para pegawai memegang peranan penting dalam setiap usaha pengadaan barang ataupun jasa, sehingga dengan terpenuhinya hasil kerja pegawai sesuai dengan beban yang telah ditetapkan berarti terpenuhi pula target dan tujuan dari organisasi. Agar tercapai kinerja pegawai yang tinggi maka setiap