

# 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)*

NiningWulan Primayati, Kholiq Azhari, Selfi Budi Helpiastuti  
Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: [DPU@unej.ac.id](mailto:DPU@unej.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember dengan menggunakan metode rank spearman sebagai indikatornya. Penelitian lingkungan kerja ini berfungsi sebagai bahan informasi bagi Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember dalam memperhatikan lingkungan kerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini memperoleh data dari kuesioner, observasi dan wawancara. Kuesioner diberikan kepada 35 responden seluruh pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember. Berdasarkan 35 kuisisioner yang diambil dalam penelitian ini, diperoleh nilai hasil perhitungan korelasi rank spearman yaitu sebesar 0.938. Hasil ini menunjukkan bahwa hasil  $r_s$  hitung lebih besar dari  $r_s$  tabel yaitu 0.335. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

### Abstract

*This study aims to determine whether there is influence of the work environment to officer performance at Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember, using the Spearman rank as the indicator. Research work environment serves as information for Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember in which further attention to the work environment can improve officer performance. The study was descriptive, with a quantitative approach. This study obtained data from questionnaires, observation and interview. Questionnaire given to the 35 respondents all employees in Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember . Based on the 35 questionnaires that were taken in this study, the value of the calculation of Spearman rank correlation is equal to 0.938. These results indicate that the results  $r_s$  count is greater than the table is 0.335. These results indicate that the effect of work environment on employee performance in Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember.*

**Keywords:** Work Environment, Officer Performance

### Pendahuluan

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. 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.

Kinerja menurut Mangkunegara (2006:9) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini berarti pegawai dituntut untuk melaksanakan tugas sesuai dengan sasaran dan program-program yang telah ditetapkan dan kinerja pegawai dikatakan baik apabila hasil kerja pegawai tersebut dapat dipertanggungjawabkan secara kualitas dan kuantitas. 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. Sehingga untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal, maka harus dilakukan peningkatan kinerja pegawai.

Berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Grote (dalam Marsono: 2006) antara lain adalah faktor lingkungan, kepemimpinan, struktur organisasi, pilihan strategi, teknologi, kultur organisasi dan proses organisasi. Masing-masing faktor tersebut tentunya memiliki pengaruh yang tidak sedikit dalam upaya peningkatan kinerja, namun dalam penelitian ini peneliti memilih salah satu faktor yang memiliki pengaruh cukup besar dan mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja yaitu faktor lingkungan kerja. Hal tersebut dikarenakan faktor lingkungan kerja lingkungan kerja memiliki dampak yang lebih cepat bagi kejiwaan para pegawai karena pegawai dalam bekerja setiap hari akan selalu berhadapan langsung dengan lingkungan kerja yang mengelilinginya (Nitisemito, 1991:90). Kemudian Sedarmayanti (1996:22) juga mengungkapkan bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Lingkungan kerja menurut Nawawi (2005:440) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai atau karyawan yang langsung atau tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaannya, yang terdiri dari faktor fisik atau material, faktor biologis, faktor fisiologis dan faktor psikologis atau mental. Oleh karena itu, Faktor-faktor lingkungan kerja tersebut dapat diuraikan secara singkat sebagai berikut:

- a. Faktor fisik lingkungan kerja,  
Lingkungan kerja atau lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja disebut juga sebagai lingkungan fisik. meliputi, luas ruangan, kebersihan, penerangan, suhu udara, kelembapan, ventilasi ruangan kerja dan peralatan kerja.
- b. Faktor biologis,  
adalah unsur-unsur yang berkaitan dengan makhluk hidup. Faktor biologis yang ada di lingkungan kerja karena kehadiran makhluk organik terutama manusia atau makhluk hidup lainnya yang menciptakan kesegaran atau kenyamanan dalam bekerja atau sebaliknya. Misalnya pengaruh bau dalam melaksanakan pekerjaan yang bersumber dari tumbuhan.
- c. Faktor fisiologis,  
adalah kondisi lingkungan dan peralatan kerja yang berhubungan dengan postur tubuh, stamina, daya tahan, konsentrasi, kelelahan, kenyamanan dan kemudahan penggunaan peralatan dan lain-lain dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.
- d. Faktor psikologis atau mental,  
adalah iklim atau suasana kerja yang tenang, menyenangkan atau sebaliknya, yang bersumber dari interaksi antara sesama pegawai atau karyawan sebagai

manusia atau makhluk sosial yang saling membutuhkan satu dengan yang lain, sesuai porsi masing-masing.

Penjelasan di atas menyatakan secara jelas bahwa suatu organisasi atau perusahaan harus selalu memperhatikan kondisi lingkungan kerja pegawainya, karena lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Suasana kerja yang nyaman akan memberikan andil yang berarti bagi peningkatan kinerja karyawan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan kinerja.

Hal ini juga berlaku pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember, sebagai salah satu organisasi publik. Sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember, maka tugas pokok Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember adalah membantu bupati dalam merumuskan kebijakan, melaksanakan koordinasi, perencanaan dan pelaksanaan kewenangan pemerintah kabupaten di bidang pemberdayaan kelembagaan dan pelatihan, bidang pengembangan perekonomian masyarakat, bidang sosial budaya dan partisipasi masyarakat, bidang pemberdayaan alam dan teknologi tepat guna dan tugas lain yang diberikan oleh bupati.

Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember dipilih sebagai lokasi penelitian karena dalam melaksanakan tugas-tugasnya, Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember memiliki kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai yang tinggi dan baik diperlukan agar Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember dapat melaksanakan program-program yang telah direncanakan secara optimal. Selain itu, sebagai salah satu lembaga yang bergerak di bidang keswadayaan masyarakat, hampir seluruh aktivitas Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember berhubungan dengan masyarakat, sehingga dalam memberikan pelayanan harus selalu memperhatikan kepuasan masyarakat, yaitu apakah kebutuhan masyarakat yang berkaitan dengan pemberdayaan sudah terpenuhi atau belum. Oleh karena itu dituntut adanya kinerja pegawai yang baik dan profesional dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Selain itu Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember juga memiliki tingkat kinerja yang baik dan cenderung meningkat dari tahun ke tahun, bahkan di tahun 2011, Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember mampu membuat inovasi di bidang Teknologi Tepat Guna yang sudah diakui di tingkat nasional. Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember juga rutin mengikuti pagelaran Teknologi Tepat Guna dan selalu menghasilkan teknologi yang terbaru, inovatif dan bukan mencontoh dari daerah lain. Salah satu contoh teknologi terbaru yang telah dihasilkan oleh Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember adalah pembuatan alat pemecah biji kakao dan pemesta coklat. Alat yang dimaksud yaitu sebuah mesin pemisah kulit ari dan daging biji kakao sekaligus

penghancur daging biji menjadi nib kakao (inti biji kakao). Selain itu, mesin tersebut juga berfungsi menjadi mesin penghancur nib kakao, mesin tersebut juga merupakan mesin pengolah kakao mentah menjadi pasta kakao.

Telah disebutkan sebelumnya bahwa kinerja pegawai dikatakan baik apabila hasil kerja pegawai tersebut dapat dipertanggungjawabkan secara kualitas dan kuantitas. Oleh karena itu, kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember juga dapat diketahui dari kualitas dan kuantitas kerjanya. Berdasarkan wawancara dan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Badan Masyarakat Kabupaten Jember tergolong baik, yaitu bahwa pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan sehingga tugas dan pekerjaan dapat selesai tepat waktu, melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya, dan apabila terdapat pegawai yang kinerjanya kurang akan mengikuti pelatihan sesuai bidangnya. Penjelasan di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember baik.

Kemudian mengenai lingkungan kerja, dari hasil wawancara dan observasi dapat diketahui bahwa lingkungan kerja di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember sudah baik. Lingkungan kerjanya kondusif, artinya bahwa lingkungan kerja yang mendukung, lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan nyaman serta memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. kemudian ruangnya juga memadai, bersih, penataannya pas, komputer sudah mencukupi, dan ada televisi untuk hiburan ketika pegawai sudah lelah bekerja, itu sangat membantu pegawai menjadi semangat bekerja. Hal tersebut berarti terpenuhinya faktor fisik dalam lingkungan kerja. Selain daripada itu, di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember juga setiap tiga bulan sekali diadakan piknik bersama seluruh pegawai dan keluarga, dan juga sering diadakan makan siang bersama di kantor pada jam istirahat. Hal tersebut menjadikan terciptanya hubungan yang baik antar pegawai, agar tercipta suasana kerja yang menyenangkan dan kerjasama yang baik di dalam kantor. Sehingga dapat mewujudkan komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember, tercipta interaksi dan kerjasama yang baik antar karyawan, tidak ada saling curiga, dan setiap karyawan mampu bekerja dengan pikiran positif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai khususnya di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember. Penelitian ini sangat penting dilakukan, mengingat bahwa kinerja pegawai merupakan satu hal penting dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuannya secara optimal.

### Metode Penelitian

Penelitian ini tergolong pada penelitian asosiatif/ hubungan, karena peneliti menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas (lingkungan kerja) dan variabel terikat (kinerja pegawai), yang bersifat kausal atau sebab akibat dikarenakan terdapat variabel yang mempengaruhi dan

dipengaruhi. Operasional variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah.

- Operasional variabel pengaruh (X): lingkungan kerja Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember, yang terdiri dari empat indikator yaitu faktor fisik (X1), faktor fisiologis (X2), faktor psikologis (X3), dan faktor biologis (X4).
- Operasional variabel terpengaruh (Y): kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember, yang terdiri dari dua indikator yaitu kualitas kerja (Y1) dan kuantitas kerja (Y2).

Lokasi penelitian yang diambil adalah Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember, dan dilaksanakan mulai Bulan Februari 2013 sampai dengan Bulan April 2013. Teknik pengambilan data yang utama menggunakan teknik kuisioner, selain teknik wawancara dan observasi sebagai pelengkap. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 35 orang yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Sedangkan penghitungan dan analisis data dari hasil kuisioner menggunakan metode *rank spearman*, yang korelasi lingkungan kerja dan kinerja pegawai akan diketahui setelah mengetahui hasil  $r_s$  hitung yang dibandingkan dengan  $r_s$  tabel. Apabila  $r_s$  hitung  $>$   $r_s$  tabel, maka artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember.

### Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh dari perhitungan kuisioner terhadap variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja pegawai. Berdasarkan 35 kuisioner yang diambil dalam penelitian ini, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Total skor jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja

Responden (N)	Variabel X				Total Skor
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	
1	10	4	5	10	29
2	12	6	5	11	34
3	11	6	6	11	34
4	11	5	5	8	29
5	11	4	6	8	29
6	11	6	5	11	33
7	12	4	6	12	34
8	11	6	6	10	33
9	11	4	5	11	31
10	12	4	5	9	30
11	12	6	5	12	35
12	11	5	6	11	33
13	10	5	6	11	32
14	11	5	5	10	31
15	10	4	5	11	30
16	11	5	4	9	29
17	9	6	6	11	32
18	10	5	5	12	32
19	12	4	6	11	33
20	11	5	6	10	32
21	12	4	6	10	32
22	11	5	5	10	31
23	11	6	5	10	32
24	10	4	4	12	30
25	10	4	5	8	27
26	11	6	6	12	35
27	11	5	6	11	33
28	12	6	4	10	32
29	12	4	6	12	34
30	12	5	6	12	35
31	11	5	5	12	33
32	11	5	5	9	30
33	11	4	6	11	32
34	11	4	5	11	31
35	11	5	6	10	32

Sumber: Data primer 2013 (diolah)

Tabel 2. Total skor jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai

Responden (N)	Skor Item		Total Skor
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	
1	11	10	21
2	15	12	27
3	15	11	26
4	11	9	20
5	10	12	22
6	13	12	25
7	15	11	26
8	13	12	25
9	11	12	23
10	14	8	22
11	14	12	26
12	14	11	25
13	15	9	24
14	14	9	23
15	14	9	23
16	12	10	22
17	13	11	24
18	12	12	24
19	15	12	27
20	13	11	24
21	15	10	25
22	12	10	22
23	13	10	23
24	14	8	22
25	11	10	21
26	14	12	26
27	15	10	25
28	13	11	24
29	14	12	26
30	15	12	27
31	14	10	24
32	12	11	23
33	15	10	25
34	12	11	23
35	13	12	25

Sumber: Data primer 2013 diolah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab 3 bahwa kedua variabel akan dianalisis menggunakan rank spearman. Langkah-langkah yang dibutuhkan untuk menghitung Rank Spearman adalah sebagai berikut.

1. penentuan nilai Rank;
2. penghitungan korelasi.

Langkah 1. Penentuan nilai Rank

Untuk menentukan nilai rank, maka digunakan rumus sebagai berikut.

$$\text{Rank} = \frac{\text{jumlah rangking pada nilai yang sama}}{\text{banyaknya nilai yang sama}}$$

Berikut perhitungan ranking untuk Variabel X:

Total skor 29, masuk rangking :  $\frac{2 \hat{6} 3 \hat{6} 4 \hat{6} 5}{4} \uparrow 3,5$

Total skor 30, masuk rangking :  $\frac{6 \hat{6} 7 \hat{6} 8 \hat{6} 9}{4} \uparrow 7,5$

Total skor 31, masuk rangking :  $\frac{10 \hat{6} 11 \hat{6} 12 \hat{6} 13}{4} \uparrow 11,5$

Total skor 32, masuk rangking :  $\frac{14 \hat{6} 15 \hat{6} 16 \hat{6} 17 \hat{6} 18 \hat{6} 19 \hat{6} 20 \hat{6} 21 \hat{6} 22}{9} \uparrow 18$

Total skor 33, masuk rangking :  $\frac{23 \hat{6} 24 \hat{6} 25 \hat{6} 26 \hat{6} 27 \hat{6} 28}{6} \uparrow 25,5$

Total skor 34, masuk rangking :  $\frac{29 \hat{6} 30 \hat{6} 31 \hat{6} 32}{4} \uparrow 30,5$

Total skor 35, masuk rangking :  $\frac{33 \hat{6} 34 \hat{6} 35}{3} \uparrow 34$

Berikut perhitungan ranking untuk Variabel Y:

Total skor 21, masuk rangking :  $\frac{2 \hat{6} 3}{2} \uparrow 2,5$

Total skor 22, masuk rangking :  $\frac{4 \hat{6} 5 \hat{6} 6 \hat{6} 7 \hat{6} 8}{5} \uparrow 6$

Total skor 23, masuk rangking :  $\frac{9 \hat{6} 10 \hat{6} 11 \hat{6} 12 \hat{6} 13 \hat{6} 14}{6} \uparrow 11,5$

Total skor 24, masuk rangking :  $\frac{15 \hat{6} 16 \hat{6} 17 \hat{6} 18 \hat{6} 19 \hat{6} 20}{6} \uparrow 17,5$

Total skor 25, masuk rangking :  $\frac{21 \hat{6} 22 \hat{6} 23 \hat{6} 24 \hat{6} 25 \hat{6} 26 \hat{6} 27}{7} \uparrow 24$

Total skor 26, masuk rangking :  $\frac{28 \hat{6} 29 \hat{6} 30 \hat{6} 31 \hat{6} 32}{5} \uparrow 30$

Total skor 27, masuk rangking :  $\frac{33 \hat{6} 34 \hat{6} 35}{3} \uparrow 34$

Pemberian rangking variabel pertama, lingkungan kerja (X)

Responden (N)	Variabel X				Total Skor	Rank
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>		
1	10	4	5	10	29	3,5
2	12	6	5	11	34	30,5
3	11	6	6	11	34	30,5
4	11	5	5	8	29	3,5
5	11	4	6	8	29	3,5
6	11	6	5	11	33	25,5
7	12	4	6	12	34	30,5
8	11	6	6	10	33	25,5
9	11	4	5	11	31	11,5
10	12	4	5	9	30	7,5
11	12	6	5	12	35	34
12	11	5	6	11	33	25,5
13	10	5	6	11	32	18
14	11	5	5	10	31	11,5
15	10	4	5	11	30	7,5
16	11	5	4	9	29	3,5
17	9	6	6	11	32	18
18	10	5	5	12	32	18
19	12	4	6	11	33	25,5
20	11	5	6	10	32	18
21	12	4	6	10	32	18
22	11	5	5	10	31	11,5
23	11	6	5	10	32	18
24	10	4	4	12	30	7,5
25	10	4	5	8	27	1
26	11	6	6	12	35	34
27	11	5	6	11	33	25,5
28	12	6	4	10	32	18
29	12	4	6	12	34	30,5
30	12	5	6	12	35	34
31	11	5	5	12	33	25,5
32	11	5	5	9	30	7,5
33	11	4	6	11	32	18
34	11	4	5	11	31	11,5
35	11	5	6	10	32	18

Sumber: Data primer 2013 diolah

Pemberian rangking variabel kedua, kinerja pegawai (Y)

Responden (N)	Skor Item		Total Skor	Rank
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>		
1	11	10	21	2,5
2	15	12	27	34
3	15	11	26	30
4	11	9	20	1
5	10	12	22	6
6	13	12	25	24
7	15	11	26	30
8	13	12	25	24
9	11	12	23	11,5
10	14	8	22	6
11	14	12	26	30
12	14	11	25	24
13	15	9	24	17,5
14	14	9	23	11,5
15	14	9	23	11,5
16	12	10	22	6
17	13	11	24	17,5
18	12	12	24	17,5
19	15	12	27	34
20	13	11	24	17,5
21	15	10	25	24
22	12	10	22	6
23	13	10	23	11,5
24	14	8	22	6
25	11	10	21	2,5
26	14	12	26	30
27	15	10	25	24
28	13	11	24	17,5
29	14	12	26	30
30	15	12	27	34
31	14	10	24	17,5
32	12	11	23	11,5
33	15	10	25	24
34	12	11	23	11,5
35	13	12	25	24

Sumber: Data primer 2013 diolah

Langkah 2. Perhitungan Korelasi

Cara menghitung korelasi adalah sebagai berikut.

1. Terlebih dahulu membuat tabel kerja untuk menghitung  $d_i$  dan  $d_i^2$  yang didapat dengan cara pengurangan nilai Rank antar variabel X dan Y;
2. Mencari  $\sum T_x$  dan  $\sum T_y$  yaitu banyaknya nilai kembar dari masing-masing variabel;
3. Mencari nilai  $\sum X^2$  dan  $\sum Y^2$
4. Mencari nilai korelasi antara variabel X dan variabel Y dengan rumus Rank yang telah ditentukan sebelumnya.

Perhitungan  $d_i$  dan  $d_i^2$  antara variabel X dan variabel Y

N	Total Skor		Rank		$d_i$	$d_i^2$
	X	Y	X	Y		
1	29	21	3,5	2,5	1	1
2	34	27	30,5	34	-3,5	12,25
3	34	26	30,5	30	0,5	0,25
4	29	20	3,5	1	2,5	6,25
5	29	22	3,5	6	-2,5	6,25
6	33	25	25,5	24	1,5	2,25
7	34	26	30,5	30	0,5	0,25
8	33	25	25,5	24	1,5	2,25
9	31	23	11,5	11,5	-	-
10	30	22	7,5	6	1,5	2,25
11	35	26	34	30	4	16
12	33	25	25,5	24	1,5	2,25
13	32	24	18	17,5	0,5	0,25
14	31	23	11,5	11,5	-	-
15	30	23	7,5	11,5	-4	16
16	29	22	3,5	6	-2,25	6,25
17	32	24	18	17,5	0,5	0,25
18	32	24	18	17,5	0,5	0,25
19	33	27	25,5	34	-8,5	72,25
20	32	24	18	17,5	0,5	0,25
21	32	25	18	24	-6	36
22	31	22	11,5	6	5,5	30,25
23	32	23	18	11,5	6,5	42,25
24	30	22	7,5	6	1,5	2,25
25	27	21	1	2,5	-1,5	2,25
26	35	26	34	30	4	16
27	33	25	25,5	24	1,5	2,25
28	32	24	18	17,5	0,5	0,25
29	34	26	30,5	30	0,5	0,25
30	35	27	34	34	-	-
31	33	24	25,5	17,5	8	64
32	30	23	7,5	11,5	-4	16
33	32	25	18	24	-6	36
34	31	23	11,5	11,5	-	-
35	32	25	18	24	-6	36
Jumlah						430,5

Sumber: Data primer 2013 diolah

Menentukan  $\sum T_x$  dan  $\sum T_y$

Jika pada penghitungan total skor pada setiap variabel terdapat skor yang sama atau kembar, maka harus ditentukan terlebih dahulu  $T_x$  dan  $T_y$ . Berikut adalah data tentang skor kembar dari masing-masing variabel.

Tabel 4.24 Rank kembar Variabel X

Rank Kembar Variabel X	Jumlah/t
29	4
30	4
31	4
32	9
33	6
34	4
35	3

Sumber: Data primer 2013 diolah

Untuk mencari  $\sum T_x$  dan  $\sum T_y$ , rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$\sum T_x = \frac{t^3 - t}{12} = \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{9^3 - 9}{12} + \frac{6^3 - 6}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} = \frac{1026}{12} = 99,5$$

Tabel Rank kembar variabel Y

Rank Kembar Variabel Y	Jumlah/t
21	2
22	5
23	6
24	6
25	7
26	5
27	3

Sumber: Data primer 2013 diolah

$$\sum T_y = \frac{t^3 - t}{12} = \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{5^3 - 5}{12} + \frac{6^3 - 6}{12} + \frac{6^3 - 6}{12} + \frac{7^3 - 7}{12} + \frac{5^3 - 5}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} = \frac{1026}{12} = 85,5$$

Menentukan  $\sum X^2$  dan  $\sum Y^2$

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x = \frac{35^3 - 35}{12} - 99,5 = \frac{42840}{12} - 99,5 = 3570 - 99,5 = 3470,5$$

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y = \frac{35^3 - 35}{12} - 85,5 = \frac{42840}{12} - 85,5 = 3570 - 85,5 = 3484,5$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat diketahui bahwa:

$$N = 35 \quad \sum x^2 = 3470,5$$

$$\sum T_x = 99,5 \quad \sum y^2 = 3484,5$$

$$\sum T_y = 85,5 \quad \sum d_i^2 = 430,5$$

Menghitung koefisien korelasi ( $r_s$ ) Variabel X dan Variabel Y

Untuk menghitung koefisien korelasi ( $r_s$ ), maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}} = \frac{3470,5 + 3484,5 - 430,5}{2\sqrt{(3470,5)(3484,5)}} = \frac{6524,5}{2\sqrt{12092957,25}} = \frac{6524,5}{2 \cdot 3477,5} = \frac{6524,5}{6955} = 0,938$$

Berdasarkan perhitungan korelasi rank Spearman di atas maka dapat diketahui bahwa  $r_s$  hitung sebesar 0,938. Dalam tabel nilai kritis  $r_s$  koefisien Rank Spearman dengan tabel Q untuk sampel 35, dan dengan taraf signifikansi 0,05 atau taraf kepercayaan 95% menunjukkan angka 0,335. Hal ini menunjukkan  $r_s$  hitung lebih besar daripada  $r_s$  tabel (0,938 > 0,335). Dan karena nilai  $r_s$  hitung >  $r_s$  tabel, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang artinya bahwa "lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai".

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember tergolong dalam kategori baik, yaitu sebesar 85,72% yang artinya bahwa responden menyatakan bahwa ruang kerjanya selalu memiliki kondisi fisik, kondisi fisiologis, kondisi psikologis dan kondisi biologis yang baik.

Untuk variabel kinerja termasuk dalam kriteria sedang yaitu sebesar 82,86% yang artinya bahwa dalam melaksanakan tugasnya responden (pegawai) tidak selalu memenuhi kualitas dan kuantitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan perhitungan korelasi rank Spearman di atas maka dapat diketahui bahwa  $r_s$  hitung sebesar 0,938. Dalam tabel nilai kritis  $r_s$  koefisien Rank Spearman dengan tabel Q untuk sampel 35, dan dengan taraf signifikansi 0,05 atau taraf kepercayaan 95% menunjukkan angka 0,335. Hal ini menunjukkan  $r_s$  hitung lebih besar daripada  $r_s$  tabel (0,938 > 0,335). Dan karena nilai  $r_s$  hitung >  $r_s$  tabel, maka  $H_o$  yang mengatakan bahwa "lingkungan kerja (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)" ditolak, dan  $H_a$  yang mengatakan bahwa "lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)" diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa "lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember", maka semakin baik lingkungan kerja akan cenderung semakin tinggi kinerja dan sebaliknya, semakin kurang baik lingkungan kerja akan cenderung semakin rendah kinerja.

Sehingga teori Nawawi (2005:441) yang mengatakan bahwa “lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya pada kinerja pegawai/karyawan di lingkungan organisasi non profit,” dapat diterapkan di lingkungan Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember.

### Kesimpulan dan Saran

Dari hasil analisis terhadap data yang diperoleh maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember. Sehingga dapat dikatakan semakin baik lingkungan kerjanya, maka kinerja pegawai cenderung semakin tinggi, dan sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerjanya, maka kinerja pegawai cenderung semakin rendah. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya.

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Jember maka penulis menyarankan agar lingkungan kerja yang sudah baik tetap dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi. Misalnya dengan memperbaiki penataan meja di dalam ruangan yang disusun berdasarkan garis lurus, dan merujuk pada aktivitas kerja yang lebih menyenangkan di dalam kantor. Dari interpretasi data dapat diketahui bahwa masih terdapat tingkat kinerja pegawai yang masuk dalam kategori sedang, penulis menyarankan agar kinerja lebih ditingkatkan lagi.

Untuk akademisi atau peneliti lain, disarankan agar dapat melakukan studi komparatif atau perbandingan dengan instansi lain, dan yang lebih mendalam.

### Ucapan Terima Kasih

Keberadaan dan dedikasi banyak orang merupakan bagian penting yang turut berperan atas selesainya skripsi ini. Karenanya, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Sasongko, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Ibu Dra. Inti Wasiati, MM, selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
4. 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;
5. Drs. Ardiyanto, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama penulis menjadi mahasiswa;
6. Tim penguji Bapak Drs. Anwar, M.Si, dan Ibu Dina Suryawati, S.Sos, M.AP yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran guna menguji sehingga menyempurnakan skripsi ini.

7. Ayahku tercinta Nispan S.Pd, MM (Alm) dan Ibuku Hariyati S.Pd yang tak pernah lelah memberikan kasih sayang dan do'a yang tulus, serta telah menjadi motivator dan inspirator terbaik.
8. Bapak Mulyono selaku operator Program Studi Administrasi Negara dan teman seperjuangan di Administrasi Negara 2008, terkhusus untuk sahabat seperjuangan Trista Fitriah, Arina Hidayah, Hesty Imaniar, Hikmatul Firdausi yang telah memberikan semangat.
9. Keluarga BaraOne dan sahabat BaraOne, Kiki Indrayati, Yuanita Sandini, Fifi, Rico, Fikri, Dandy, Zuher, Eka, dan Sendy yang selalu menghibur, memberi dukungan, semangat, dan selalu memberi motivasi; yang telah menjadi penyemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

### Daftar Pustaka

- [1] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT refika Aditama.
- [2] Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Strategik (Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [3] Nitisemito, Alex S. 1991. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [4] Sedarmayanti. 1996. *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- [5] Siegel, Siedney. 1997. *Statistik Nonparametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [6] Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Marsono. 2006. *Manajemen Kinerja Sektor Publik: Konsep Dan Aplikasinya Di Indonesia*. *Jurnal Manajemen Pembangunan*, 2 (54): 15-26.