

**PENGARUH *HUMAN RELATION* (HUBUNGAN
ANTAR MANUSIA) DAN KONDISI
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

**(Studi pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten
Lamongan)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

EKA CAHYANI PUTRI SUSANTI

NIM. 0910323027



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2014**

MOTTO

Berangkat dengan penuh keyakinan.

Berjalan dengan penuh keikhlasan.

Istiqomah dalam menghadapi cobaan.

YAKIN, IKHLAS, ISTIQOMAH



Lembar Persembahan

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

*Kupersembahkan Karyaku
Kepada Ayah dan Ibuku Tercinta*

Adikku Tersayang

Kakakku Terkasih

Serta Semua Teman - Temanku



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)

Disusun oleh : Eka Cahyani Putri Susanti

NIM : 0910323027

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang,

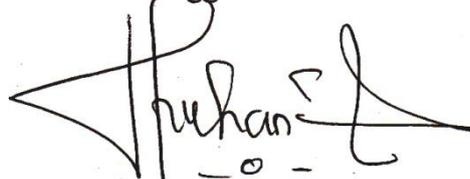
Komisi Pembimbing

Ketua



Dr. Mochammad Al Musadieq, MBA
NIP. 19580501 198403 1 001

Anggota



Ika Ruhana, S.Sos, M.Si
NIP. 19770522 200604 2 001

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Senin
Tanggal : 3 November 2014
Jam : 08.00-10.00
Skripsi atas nama : Eka Cahyani Putri Susamti
Judul : Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)

dan dinyatakan LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Dr. Mochammad Al Musadieq, MBA
NIP. 19580501 198403 1 001

Anggota

Ika Ruhana S.Sos, M.Si
NIP. 19770522 200604 2 001

Anggota

Dr. Djahur Hamid, DIP, BUS, M.Si
NIP. 19470715 198010 1 001

Anggota

Drs. Heru Susilo, MA
NIP. 19591210 198601 1 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Malang, 2014



Eka Cahyani Putri Susanti
NIM : 0910323027

RINGKASAN

Eka Cahyani Putri Susanti, 2014, **Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)**, Dr Mochammad Al Musadieq MBA, Ika Ruhana SSos MSi, 112 Hal + xiv

Human Relation (hubungan antar manusia) dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Kondisi lingkungan kerja juga merupakan faktor yang cukup penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruangan kerjanya, lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik meliputi kondisi lingkungan kerja fisik maupun kondisi lingkungan kerja non fisik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan 1) pengaruh komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kondisi non fisik lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, 2) pengaruh pengaruh komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kondisi non fisik lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan sebanyak 59 karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif melalui nilai mean yang dihasilkan menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, kondisi non fisik lingkungan kerja, dan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan sangat baik. Melalui pengujian pengaruh secara simultan, diperoleh nilai F hitung yang dihasilkan sebesar 43,212 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2,78 ($F_{hitung} > F_{tabel}$), atau sig.F sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 ($sig.F < 0,05$), sehingga variabel komunikasi (X1), kondisi fisik lingkungan kerja (X2) dan kondisi non fisik lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Besarnya kontribusi variabel komunikasi (X1), kondisi fisik lingkungan kerja (X2) dan kondisi non fisik lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 68,6%. Sedangkan sisanya yaitu 31,4% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, misalnya variabel *ability*. Melalui pengujian pengaruh secara parsial melalui uji t, nilai t hitung pada variabel komunikasi (X1) sebesar 4,271 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,005 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau sig.t sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 ($sig.t < 0,05$), sehingga komunikasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial

repository.ub.ac.id

terhadap kinerja karyawan (Y). Pada variabel kondisi fisik lingkungan kerja (X2), nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,180 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,005 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau sig. sebesar 0,034 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 ($sig.t < 0.05$), sehingga kondisi fisik lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Pada variabel kondisi non fisik lingkungan kerja (X3), nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,626 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,005 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau sig. sebesar 0,011 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 ($sig.t < 0.05$), sehingga kondisi non fisik lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, kondisi non fisik lingkungan kerja, kinerja karyawan



SUMMARY

Eka Cahyani Putri Susanti, 2014, Effects of Human Relations And Work Environment Conditions on Employee Performance (Study on Employee in the Department of Public Works Cipta Karya Lamongan), Dr. Mochamman Al Musadieq MBA, Ika Ruhana SSos MSi, 152 hal + xiv It

Human Relations (human relations) within a company or organization is important because it is a bridge between employees and fellow employees as well as employees with their leaders. Working environment is also important factor and very influential on the performance of employees in a company. Good, comfortable and enjoyable working conditions will make the employees feel comfortable in their office room and be more enthusiastic in completing their work well. It includes physical as well as non-physical working environment.

The purpose of this study is to investigate and explain 1) the influence of communication, physical condition of the working environment, and non-physical condition of work environment simultaneously on employee performance, 2) the influence of communication, physical conditions of the work environment, and non-physical conditions of the work environment partially on performance of employees in the Department of Public Works Cipta Karya, Lamongan. Data analysis used in this study is descriptive and inferential statistical analysis using multiple linear regression analysis. The samples in this study are employees in the Department of Public Works Cipta Karya Lamongan Regency as many as 59 employees.

Based on the descriptive analysis results generated by the mean value indicates that the average respondent assume that communication, physical conditions of the work environment, the non-physical condition of work environment, and the employees performance in the Department of Public Works Cipta Karya Lamongan is very good. Through simultaneous hypothesis testing, the value of calculated F is obtained at 43 212 greater than the F table at 2.78 ($F_{hitung} > F_{tabel}$), or sig.F for 0.000 smaller than α by 0.05 ($sig.F < 0.05$), so that the communication variables (X1), the physical conditions of the work environment (X2) and non-physical conditions of the work environment (X3) are jointly have significant effect on employee performance variable (Y). The contribution value of communication variables (X1), the physical conditions of the work environment (X2) and non-physical conditions of the work environment (X3) jointly impact to employee performance variable (Y) for 68.6%. While the remaining 31.4% is contributed by other variables which is not included in this study, such as ability variable.

Through partial hypothesis testing by t test, calculated t value on communication variables (X1) is 4,271 greater than t table by 2,005 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) or sig.t for 0000 is smaller than α at 0.05 ($sig.t < 0.05$), so communication (X1) partially has significant effect on employee performance (Y). On the physical condition of the work environment variables (X2), the t value obtained is 2,180 greater than t table by 2,005 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) or sig. for 0.034 smaller than α for 0.05 ($sig.t < 0.05$), so that the physical condition of the working environment (X2) partially has significant effect on employee performance (Y). In the non-physical condition of work environment variable (X3), the t value obtained is 2,626 greater than t table by 2,005 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) or sig. for 0.011 smaller than α at 0.05 ($sig.t < 0.05$), So that the non-physical condition of the working environment (X2) partially has significant effect on employee performance (Y).

Keywords: communication, physical condition of working environment, Non physical condition of working environment, employee performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamiin, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)** dapat terselesaikan.

Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW, karena atas segala teladannya dapat terus memacu penulis senantiasa bersemangat dalam mencari kehidupan dunia dan kehidupan akhirat.

Penulis menyadari penelitian memiliki kelemahan dan keterbatasan, sehingga tidak mungkin dapat menyelesaikan skripsi ini tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat yang setinggi-tingginya dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis sehingga skripsi ini dapat selesai, rasa terima kasih itu saya tujukan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Dra. Endang Siti Astuti, M.Si. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

3. Bapak Mohammad Iqbal, S.Sos, MIB selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieq, MBA dan Ibu Ika Ruhana, S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, mengarahkan dan memberikan motivasi kepadapenulis dari awal hingga akhir proses penyusunan skripsi.
5. Seluruh Dosen Pengajar Program Studi Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis beserta seluruh karyawan Fakultas Ilmu Administrasi yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan.
6. Bapak Drs. Moch. Wahyudi, MM selaku Kepala Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan yang telah memberikan bantuan dan saran kepada peneliti demi terselesainya skripsi ini.
7. Kedua orang tua tercinta saya Bapak H. Joko Suseno dan Ibu Hj. Yayuk Sri Komarochmawati, SE yang tidak henti-hentinya memberikan semangat, motivasi, dukungan serta doa yang sangat berharga.
8. Adik saya Helmi Dwi Adhi Satriyo yang selalu memberikan semangat dan doa dalam menyelesaikan skripsi.
9. Deftria Hadi Seputro S.Kom yang selalu memberikan semangat, motivasi dan dukungan yang luar biasa setiap harinya, terimakasih untuk waktunya.
10. Sandra Mahardhika S.Ab, Dian Veryana S.Si, Nia Dian Widayani SH, Zhulia Shinta Dewi ST, Nachlia Nandha Indriati ST Gengges Watugong 8A yang

selalu menghibur selama di Malang dan memberikan dukungan dan semangat kepada saya. Terima kasih atas kebersamaannya selama ini.

11. Putri Setya Adhita Wardhani, Nina Wachyuni yang selalu membantu saya dalam menyelesaikan skripsi dan memberikan semangat. Terima kasih atas kebersamaannya selama ini.
12. Seluruh teman-teman Ilmu Administrasi Bisnis Angkatan 2009 yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
13. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan oleh penulis. Semoga karya skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 29 Agustus 2014

Penulis,

DAFTAR ISI

MOTTO

LEMBAR PERSEMBAHAN

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

ABSTRACT i

SUMMARY iii

KATA PENGANTAR iv

DAFTAR ISI vii

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR/ BAGAN xi

DAFTAR LAMPIRAN xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Perumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian 7

D. Kontribusi Penelitian 7

E. Sistematika Penulisan 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu 10

B. Landasan Teori 14

1. *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) 14

2. Komunikasi 22

3. Kondisi Lingkungan Kerja 22

4. Kinerja 29

C. Keterkaitan antara *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia),
Kondisi Lingkungan Kerja dan Kinerja 35

D. Model Konseptual dan Hipotesis Penelitian 36



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	39
B. Lokasi Penelitian.....	40
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran	40
1. Konsep.....	40
2. Variabel	41
3. Definisi Operasional Variabel	42
4. Skala Pengukuran	47
D. Populasi dan Sampel.....	50
1. Populasi	50
2. Sampel	51
E. Pengumpulan Data	52
1. Sumber Data	52
2. Teknik Pengumpulan Data	52
3. Instrumen Penelitian.....	53
F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	54
1. Uji Validitas	54
2. Uji Reliabilitas.....	55
3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	56
G. Metode Analisis Data	58
1. Analisis Deskriptif.....	58
2. Analisis Regresi Linear Berganda	60
3. Pengujian Hipotesis	60

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Instansi	63
1. Tugas dan Fungsi.....	63
2. Visi dan Misi	64
3. Nilai	65



4. Tujuan dan Sasaran.....	67
5. Kebijakan.....	68
6. Struktur Organisasi.....	69
B. Gambaran Umum Responden.....	73
1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	74
3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	74
4. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	75
C. Hasil Analisis Data.....	76
1. Hasil Analisi Deskriptif.....	76
2. Hasil Regresi Linier Berganda.....	80
3. Hasil Pengujian Hipotesis.....	85
D. Pembahasan.....	93
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	109
B. Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA.....	111

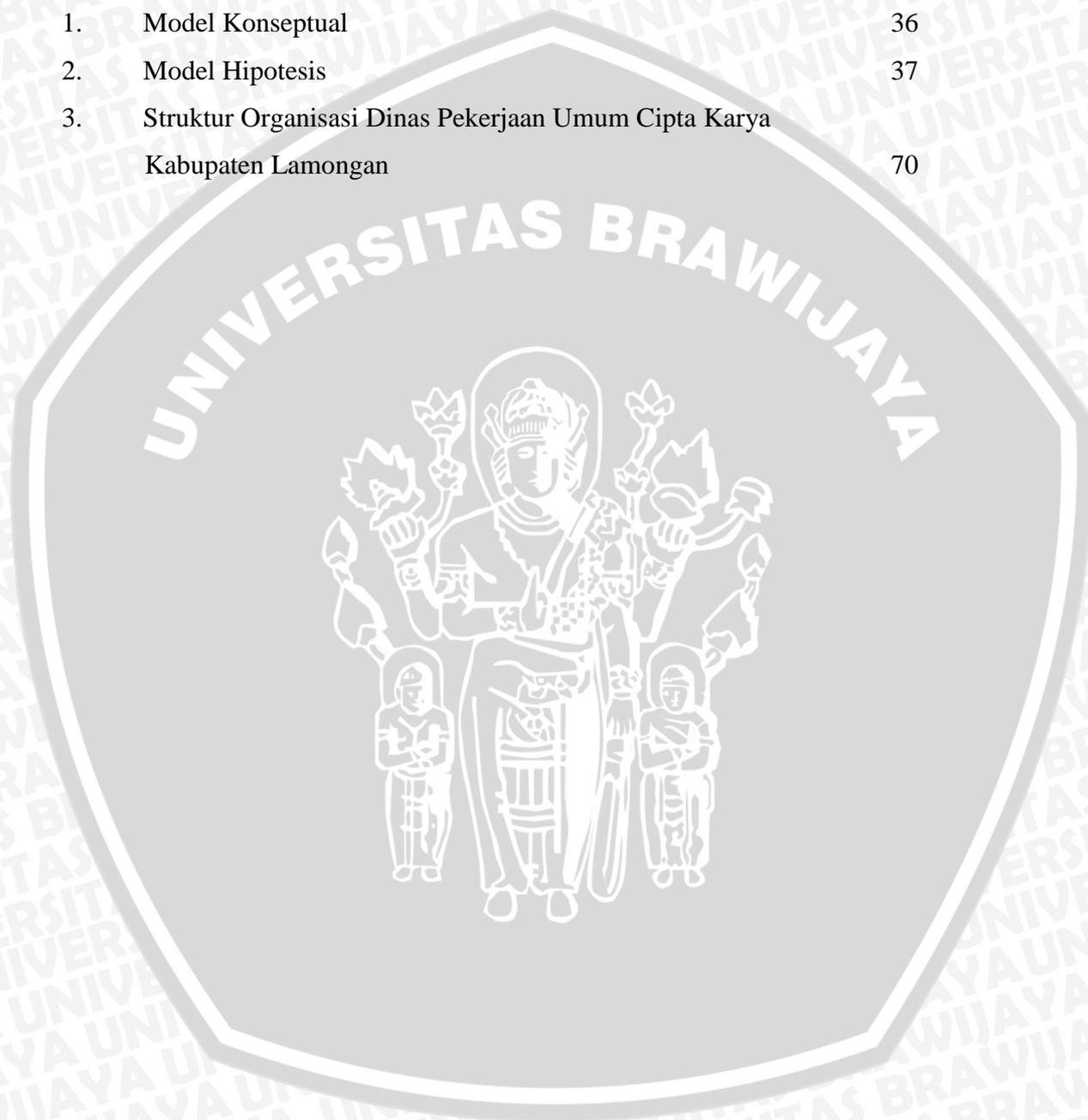


DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1.	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian	48
2.	Hasil Uji Validitas	56
3.	Hasil Uji Realibilitas	58
4.	Interval kelas	59
5.	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
6.	Gambaran Responden Berdasarkan Usia	74
7.	Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	75
8.	Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja	76
9.	Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi (X1)	77
10.	Distribusi Frekuensi Variabel Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X2)	81
11.	Distribusi Frekuensi Variabel Kondisi Non Fisik Lingkungan Kerja (X3)	86
12.	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	88
13.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	87

DAFTAR GAMBAR/ BAGAN

No.	Judul	Halaman
1.	Model Konseptual	36
2.	Model Hipotesis	37
3.	Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan	70



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1.	Angket	111
2.	Rekapitulasi Hasil Angket	116
3.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	117
4.	Tabel Frekuensi	124
5.	Analisis Regresi Linier Berganda	132
6.	Surat Keterangan Selesai Penelitian	133
7.	Curriculum Vitae	134

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini, perusahaan atau organisasi semakin berorientasi kepada masyarakat luas dan perubahan yang besar. Diperlukan sebuah strategi yang tepat sebagai salah satu cara yang dapat ditempuh untuk membentuk sumber daya manusia (SDM) yang mampu bekerja sama dengan baik dan berkualitas. Perusahaan atau organisasi juga berperan penting untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Nantinya dapat menciptakan suatu kelompok kerja yang solid, dimana pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang ingin dicapai.

Mewujudkan tercapainya pengelolaan organisasi yang diinginkan, perlu adanya dukungan dari semua pihak dalam organisasi tersebut. Pihak-pihak yang dimaksudkan disini adalah para manajer atau pimpinan organisasi dan para karyawan atau pegawai. Sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang sinkron dan kondusif, yang nantinya pimpinan organisasi mampu bekerjasama dengan karyawan serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para karyawan merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan bersama.

Terlihat dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan adanya aktifitas orang-

orang yang menjadi karyawan atau anggotanya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik dengan dilandasi oleh kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Kondisi lingkungan kerja seperti itu, maka tidak dapat dipungkiri juga akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Adanya *human relation* (hubungan antar manusia) dari orang-orang yang berada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, baik itu pada tingkat manajer maupun karyawan, kondisi lingkungan kerja itu sendiri nantinya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Human Relation (hubungan antar manusia) adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Ini juga berarti bahwa apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial. Menurut Allo (1997:28), interaksi karyawan dalam lingkungan perusahaan atau organisasi atau instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Nurul (1995:67) menjelaskan bahwa situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Sarana hubungan yang nyaman akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. *Human Relation* (hubungan antar manusia) dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal yang penting karena

merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.

Kondisi lingkungan kerja juga merupakan faktor yang cukup penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Tetapi masih banyak perusahaan yang masih kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja perusahaannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruangan kerjanya, lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik meliputi kondisi lingkungan kerja fisik maupun kondisi lingkungan kerja non fisik. Nitisemito (2000:183) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang akan dihasilkan oleh karyawan nantinya selain *human relation* (hubungan antar manusia) dalam meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2001:156). Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah

terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja karyawan menurut Tiffin dan McCormick (1998:65) dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

1. Pertama, faktor individu yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat fisik keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang, budaya dan variabel-variabel personal lainnya.
2. Kedua, faktor situasional meliputi faktor fisik yakni metode kerja dan lingkungan fisik (seperti penerangan, kebisingan, temperatur, dan ventilasi), faktor sosial dan organisasi yakni meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Saat suatu perusahaan atau organisasi didirikan, harapan yang ingin dicapai adalah mendapatkan kesuksesan dalam setiap langkah dan tindakan yang dilakukan sehingga nantinya akan tetap bertahan (*survive*) dalam jangka waktu yang lama. Tetapi perubahan lingkungan bisnis yang dihadapi oleh perusahaan atau organisasi pada saat ini cepat berubah dan tidak dapat diprediksi. Persaingan dan perubahan yang begitu cepat terjadi menuntut upaya-upaya terobosan perusahaan atau institusi secara proaktif mengkonsolidasikan diri dalam rangka penguatan keunggulan bersaing. Agar dapat unggul bersaing dan tetap bertahan, maka perusahaan harus lebih adaptif dan fleksibel. Perubahan tidak akan berjalan lancar apabila tidak adanya niat baik, *human relation* (hubungan antar manusia) dari orang-orang yang ada didalam organisasi, baik itu pada tingkat manajer maupun para karyawan.

Yang terpenting dalam mewujudkan *human relation* (hubungan antar manusia) adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat

meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya. Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan seperti *human relation* (hubungan antar manusia) juga harus memperhatikan yang ada di luar perusahaan atau yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar perusahaan yang ada sering disebut kondisi lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, karyawan yang cukup, terlebih lagi selama jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan kerja sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Studi dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan, sebuah badan organisasi yang berperan dalam bidang pekerjaan umum dalam menentukan pembangunan nasional berupa penyediaan sarana dan prasarana dasar pekerjaan umum yang diarahkan untuk memenuhi, mendukung dan mengarahkan pembangunan wilayah atau kawasan pemukiman baik kawasan perkotaan maupun pedesaan. Peningkatan kemampuan dan kualitas oleh masing-masing karyawan tentu saja berpengaruh kepada kinerja karyawan di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan agar tugas pelaksanaan pemerintah dan pembangunan tersebut dapat terlaksana dengan tertib dan baik. Peningkatan kinerja tidak hanya didukung oleh keahlian dan pengetahuan karyawan, tetapi juga harus didukung oleh perilaku karyawan tersebut. Hal ini tentu saja perilaku karyawan yang positif yang mampu meningkatkan kontinuitas usaha

sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang mutlak dilakukan oleh manajemen organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang ingin dicapai dan menjaga kelangsungan hidup serta mempertahankan eksistensi organisasi atau perusahaan dalam persaingan yang ketat sekarang ini. Peneliti merasa terdorong untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *human relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan) “**

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Komunikasi, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Kondisi Non Fisik Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan?
2. Apakah Komunikasi, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Kondisi Non Fisik Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh Komunikasi, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Kondisi Non Fisik Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan.
2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh Komunikasi, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Kondisi Non Fisik Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan.

D. Kontribusi Penelitian

1. Bagi Teoritis

Dapat menjadi sumber informasi, referensi dan kajian bagi kalangan akademis yang berminat untuk membahas lebih lanjut tentang penerapan *human relation* (hubungan antar manusia), kondisi lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Praktis

Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang obyektif bagi organisasi atau perusahaan dalam mengambil keputusan untuk memecahkan masalah-masalah yang berhubungan dengan *human relation* (hubungan antar manusia), kondisi lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab.

Skripsi ini disusun dalam 5 (lima) bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

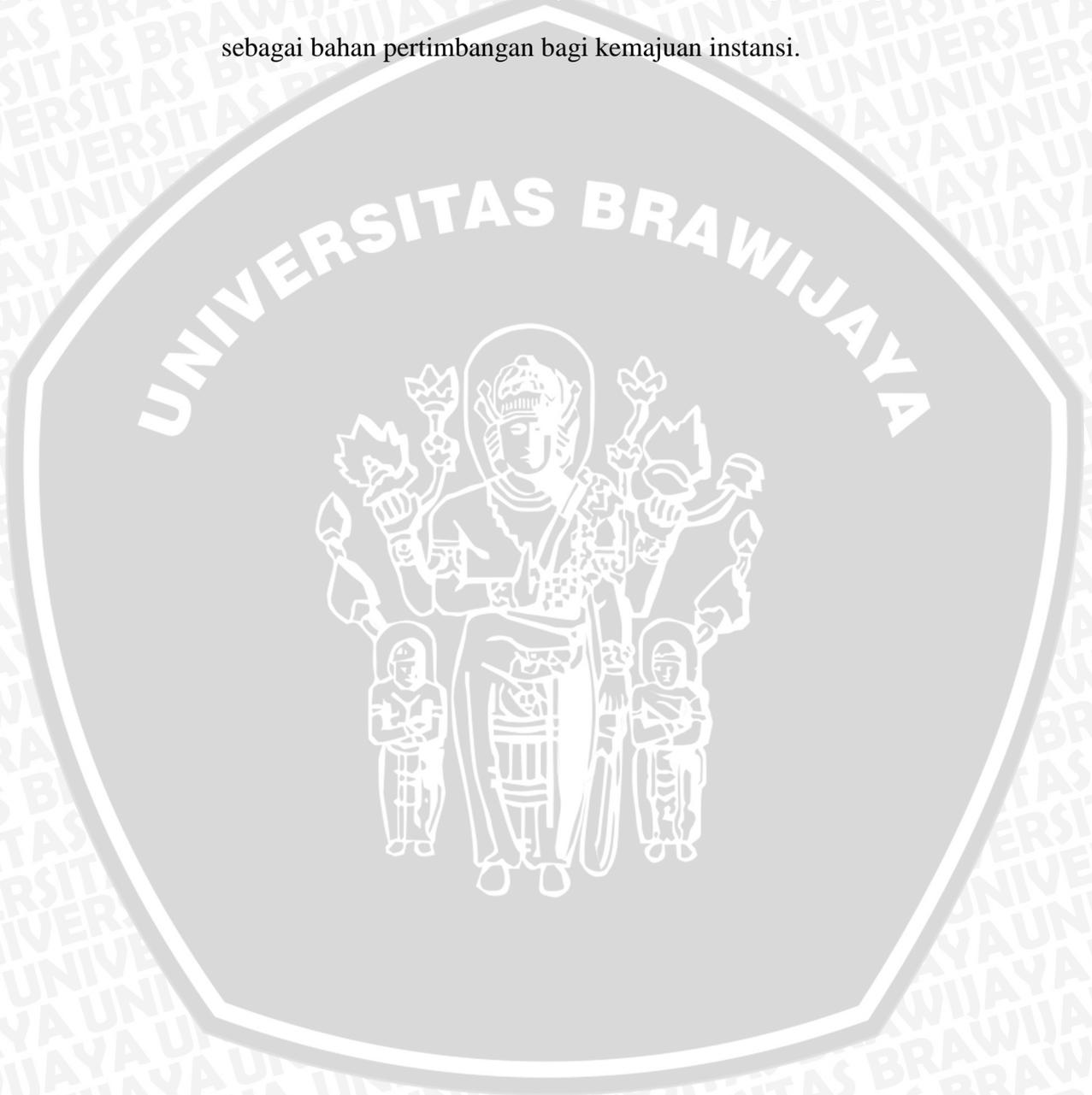
Dalam bab ini akan diuraikan mengenai pengertian beberapa variabel penelitian yang sudah ditentukan, jumlah sampel yang diteliti, jenis sumber data, cara pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan untuk menguji kebenaran penelitian ini.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penyajian data yang terdiri dari gambaran umum instansi, penyajian data penelitian, analisis dan interpretasi hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan akhir dari penulisan skripsi yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang sekiranya dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi kemajuan instansi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Ovi Setya Prabowo (2008) meneliti tentang Analisis Pengaruh *Human Relation*, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan *Leadership* Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah di Pati. Analisis yang digunakan adalah dengan analisis Regresi Berganda dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil dari penelitian ini adalah variabel-variabel *human relation*, variabel-variabel kondisi fisik lingkungan kerja dan variabel-variabel *leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji korelasi secara berganda yang menghasilkan nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,916 menunjukkan hubungan antara *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja dan *leadership* terhadap kinerja adalah positif sangat kuat karena semakin mendekati angka 1. Berdasarkan hasil estimasi regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,816 atau 81,6%.
2. Widdi Ega Rukmana (2010) meneliti tentang Analisis Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal. Koefisien determinasi total menunjukkan nilai yang rendah. Koefisien determinasi total yang diperoleh adalah sebesar 28,0%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa 28,0% perubahan dari variabel dependen yang dalam hal ini adalah Kinerja dipengaruhi oleh model. Sedangkan sisanya sebesar 72,0% dijelaskan oleh

variabel lain di luar model. Terkait dengan hubungan antar variabel pada model, maka penelitian yang dihasilkan sebagai berikut:

- a) Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) terhadap Etos Kerja.

Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) terhadap etos kerja. Etos kerja merupakan penggambaran suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja. *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) membentuk sikap, dimana hal ini perlu dimiliki setiap individu (kelompok) di dalam lingkungan kerja agar tercipta suatu pandangan hidup yang mempunyai satu tujuan.

- b) Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan terhadap Etos Kerja.

Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan, serta tindakan manusia yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Dimana perasaan, pembicaraan dan tindakan ini dibentuk melalui suatu kondisi fisik lingkungan kerja, apabila kondisi fisik lingkungan ini baik dan nyaman maka akan menimbulkan perasaan senang, pembicaraan serta tindakan yang baik dan menyenangkan, dan sebaliknya.

c) Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari etos kerja terhadap kinerja. Etos kerja yang baik dalam perusahaan akan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Dengan memahami tugas masing-masing karyawan maka akan dapat menciptakan serta meningkatkan kinerja mereka secara optimal.

Kesimpulan tersebut menjelaskan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh secara langsung (*direct effect*) dari etos kerja terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan besarnya pengaruh total pada masing-masing variabel, ditemukan bahwa variabel etos kerja merupakan variabel berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja.

Uji F pada regresi tahap pertama digunakan untuk menguji tingkat signifikansi model riset dengan mengukur pengaruh variabel *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan terhadap variabel Etos Kerja. Menunjukkan nilai F hitung sebesar 1,593 dengan angka signifikansi sebesar 0,217. Karena nilai F hitung lebih kecil dari F dan angka signifikansi jauh lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen, atau dengan kata lain variabel *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Etos Kerja.

Uji F pada regresi tahap kedua digunakan untuk menguji tingkat signifikansi model riset dengan mengukur pengaruh variabel Etos Kerja terhadap variabel Kinerja. Menunjukkan nilai F hitung sebesar 10,549 dengan angka

signifikansi sebesar 0,002. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel (4,17) dan angka signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen, atau dengan kata lain variabel Etos Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial dari variabel *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) terhadap variabel Etos Kerja dan variabel Kondisi Fisik Lingkungan terhadap variabel Etos Kerja.

a) Variabel *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia)

Hasil uji t untuk variabel *Human Relation* (X1) diperoleh nilai t hitung = 0,817 dan t tabel = 2,024 (two-tailed), sehingga nilai t hitung < t tabel. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi pada model sebesar 0,419 tersebut berada di atas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel *Human Relation* tidak berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja.

b) Variabel Kondisi Fisik Lingkungan

Hasil Uji t untuk variabel Kondisi Fisik Lingkungan (X2) diperoleh nilai t hitung= 1,651 dan t tabel= 2,024 (two-tailed), sehingga nilai t hitung < t tabel. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi (probabilitas) pada model sebesar 0,107 tersebut berada di atas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kondisi Fisik Lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja.

B. Landasan Teori

1. *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia)

Human Relation (hubungan antar manusia) merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. Penguasaan dalam menciptakan *Human Relation* (hubungan antar manusia) karyawan dalam perusahaan atau instansi akan sangat membantu seorang pimpinan dalam membantu komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal. Di sisi lain *Human Relation* (hubungan antar manusia) karyawan merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya.

a. Pengertian *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia)

Tidaklah mudah untuk mencari sebuah perkataan dalam bahasa Indonesia yang benar-benar tepat sebagai terjemahan dari istilah *Human Relation*. Ada yang menterjemahkannya menjadi “hubungan manusia”, dan ada pula yang mengalih bahasakannya menjadi “hubungan antar manusia”. Secara harfiah terjemahan tersebut mungkin tidak salah karena yang berhubungan satu sama lain adalah manusia.

Human Relation itu, pemimpin organisasi atau pemimpin kelompok melakukan komunikasi dengan para karyawan secara manusiawi (*human communication*) untuk menggiatkan mereka bekerja bersama-sama, sehingga

hasilnya memuaskan di samping mereka bekerja dengan hati puas (Onong, 1993:52).

Hanya saja, disini sifat hubungan sesama manusianya tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antara orang-orang yang berkomunikasi dimana mengandung unsur-unsur kejiwaan yang amat mendalam. Dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu merupakan suatu komunikasi karena sifatnya yang orientasi pada perilaku (*action oriented*), hal ini mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang (Onong, 2001 : 124).

Menurut Davis (1989:152) ”Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*)” adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggungjawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

Mengenai hubungan manusiawi itu terdapat dua pengertian, yakni hubungan manusiawi dalam arti luas dan hubungan manusiawi dalam arti sempit :

1) Hubungan manusiawai dalam arti luas

Hubungan manusiawi dalam arti luas yaitu komunikasi atau interaksi antara seseorang kepada orang lain dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan. Dilakukan dimana saja, baik dilakukan di rumah, di jalan, di pasar, di dalam kendaraan umum (misalnya bis, kereta api) dan sebagainya.

2) Hubungan manusiawi dalam arti sempit

Hubungan antar manusia dalam arti sempit adalah juga interaksi antara seseorang dengan orang lain. Interaksi disini hanyalah dalam situasi kerja dan dalam organisasi kerja (*work organization*).

b. Teknik-Teknik *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia)

Hubungan manusiawi dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia (Onong, 2001:89).

Derajat intensitas yang tinggi, hubungan manusiawi dilakukan untuk menyembuhkan orang yang menderita frustrasi. Frustrasi timbul pada diri seseorang akibat suatu masalah yang tidak dapat dipecahkan olehnya. Di dalam kehidupan sehari-hari siapa pun akan menjumpai masalah, ada yang mudah dipecahkan, ada juga yang sukar dipecahkan. Masalah yang bagaimanapun akan diusahakan supaya hilang. Orang tidak akan membiarkan dirinya dipusingkan oleh masalah. Masalah orang yang satu tidak sama dengan masalah orang lain. Misalnya sakit, tidak lulus ujian, lamaran kerja tidak diterima, mobil rusak atau kecelakaan, suami atau istri menyeleweng, anak morfinis, tidak mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan, permohonan atas sesuatu hal yang tidak diterima, dan lain-lain semua itu bisa menyebabkan seseorang frustrasi. Orang yang menderita frustrasi dapat dilihat dari tingkah lakunya; ada yang merenung dengan wajah murung, lunglai tak berdaya, putus asa, mengasingkan diri, mencari dalih untuk menutupi kemampuannya, mencari kompensasi, berfantasi diri, atau bertingkah laku kekanak-kanakan.

Apabila frustrasi itu diderita oleh karyawan, apabila dalam jumlah yang banyak maka akan mengganggu jalannya kegiatan perusahaan dimana akan menjadi rintangan bagi tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Tidaklah bijaksana jika seorang pemimpin menangani karyawannya yang frustrasi dengan tindakan kekerasan. Di sinilah pentingnya peran hubungan manusiawi. Dimana dia harus membawa penderita dari situasi masalah (*problem situation*) kepada perilaku penyelesaian masalah (Onong, 2001:138). Dalam kegiatan hubungan manusiawi ini ada teknik yang bisa digunakan untuk membantu mereka yang sedang menderita frustrasi yakni dengan apa yang disebut konseling (*counseling*). Bertindak sebagai konselor (*counselor*) bisa dilakukan oleh pemimpin perusahaan, kepala humas, atau kepala-kepala lainnya (kepala bagian, seksi, dan lain-lain).

Tujuan konseling adalah membantu konseling (*counselee*), yakni karyawan yang menghadapi masalah atau yang menderita frustrasi, untuk memecahkan masalahnya sendiri atau mengusahakan terciptanya suasana yang menimbulkan keberanian untuk memecahkan masalahnya. Dalam kegiatan hubungan manusiawi ini terdapat dua jenis konseling, bergantung pada pendekatan (*approach*) yang dilakukan. Kedua jenis konseling tersebut ialah *directive counseling*, yakni konseling yang langsung terarah dan *non directive counseling* yakni konseling yang tidak langsung terarah.

Selain dengan konseling, ada beberapa teknik dalam hubungan antar manusia antara lain:

- 1) Tindakan sosial

Tindakan sosial menurut Max Weber adalah tindakan seorang individu yang dapat mempengaruhi individu lain dalam masyarakat.

2) Kontak sosial

Kontak sosial adalah hubungan antara satu pihak dengan pihak lain yang merupakan terjadinya awal interaksi sosial.

3) Komunikasi sosial

Proses komunikasi terjadi saat kontak sosial berlangsung. Secara harfiah komunikasi merupakan hubungan atau pergaulan dengan orang lain.

Kunci aktivitas *human relation* (hubungan antar manusia) adalah motivasi, memotivasi karyawan untuk bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan keluarganya, kemajuan dirinya sendiri, dan lain sebagainya. Seseorang memasuki suatu organisasi, karena dia berpikir organisasi akan dapat membantu dia untuk mencapai tujuannya. Demikian pula para karyawan, mereka mempunyai organisasi, mereka anggota organisasi kekaryaan dimana mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemimpin organisasi tersebut dapat mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas para karyawan dan mengkooperasikan hasrat-hasrat mereka untuk bekerja bersama-sama. Ini semua tertuju kepada sasaran yang direncanakan, dan di sini komunikasi memegang peranan penting. *Human Relation* (hubungan antar manusia) seperti ditegaskan di muka adalah komunikasi persuasif. Dengan melaksanakan *human relation*

(hubungan antar manusia) itu pemimpin organisasi atau pemimpin kelompok melakukan komunikasi dengan karyawannya secara manusiawi untuk menggiatkan mereka bekerja bersama-sama, sehingga hasilnya memuaskan di samping mereka bekerja dengan hati yang gembira.

c. Hambatan dalam *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia)

Hambatan dalam hubungan antar manusia pada umumnya mempunyai dua sifat yaitu objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya objektif adalah gangguan dan halangan terhadap jalannya hubungan antar manusia yang tidak disengaja dan dibuat oleh pihak lain tapi mungkin disebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan. Hambatan yang bersifat subjektif adalah yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan gangguan, penentangan terhadap suatu usaha komunikasi.

Dasar gangguan dan penentangan ini biasanya disebabkan karena adanya pertentangan kepentingan, *prejudice*, tamak, iri hati, apatisme dan sebagainya (Onong, 2003:76). Faktor kepentingan dan prasangka merupakan faktor yang paling berat karena usaha yang paling sulit bagi seorang komunikator ialah mengadakan komunikasi dengan orang-orang yang jelas tidak menyenangi komunikator atau menyajikan pesan komunikasi yang berlawanan dengan fakta atau isinya yang mengganggu suatu kepentingan. Apabila seseorang dikonfrontasikan dengan suatu bentuk komunikasi yang tidak disukainya karena mengganggu kedudukan pendidikan, atau kepentingannya maka orang tersebut biasanya mencemoohkan komunikasi atau mungkin pula mengelakkan dan secara

acuh tak acuh mendiskreditkan pesan komunikasi sebagai hal yang sukar dimengerti. Gejala mencemoohkan dan mengelakkan suatu komunikasi untuk kemudian mendiskreditkan atau menyesatkan pesan komunikasi, dinamakan penghindaran komunikasi (*evasion of communication*).

2. Komunikasi

Komunikasi secara umum (Uchjana, 1992:3) dapat dilihat dari dua sebagai :

- 1) Pengertian komunikasi secara *etimologis*
Komunikasi berasal dari bahasa latin *communication*, dan bersumber juga dari kata *communis* yang artinya sama, dalam arti kata sama makna. Jadi komunikasi berlangsung apabila antara orang-orang yang terlibat terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang dikomunikasikan.
- 2) Pengertian komunikasi secara *terminologis*
Komunikasi yang berarti penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain.

Komunikasi menurut beberapa ahli diantaranya adalah menurut Everett Rogers dalam Hafield Cangara (1998:20) Komunikasi didefinisikan sebagai “proses di mana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk merubah tingkah laku mereka”. Sedangkan menurut Arni Muhammad (2005:5) Komunikasi di definisikan sebagai “Pertukaran pesan *verbal* maupun *non verbal* antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku”.

Komunikasi merupakan elemen penting di dalam *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) karena komunikasi merupakan alat dalam seseorang menjalin hubungan dengan pihak lain yang mana terdapat unsur dalam manajemen sumberdaya manusia. Menciptakan suatu komunikasi diantara sesama manusia dan hal ini akan dapat menimbulkan suatu sikap, pendapat atau perilaku

yang saling pengertian didalam melaksanakan pekerjaan. Komunikasi dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

a) Partisipasi dalam penerapan komunikasi

Untuk melaksanakan *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dalam lingkungan organisasi diperlukan adanya kerjasama yang harmonis dalam hubungan formal yang diperoleh melalui komunikasi (Effendy, 1993:35). Komunikasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja.

b) Dukungan rekan sekerja

Menurut Nimran (1999:20) kelompok diartikan sebagai kumpulan dua orang atau lebih yang berinteraksi satu sama lain sedemikian rupa sehingga perilaku dan atau kinerja dari seseorang dipengaruhi oleh perilaku atau kinerja anggota yang lain. Kerjasama merupakan satu upaya dalam memperoleh dukungan dari rekan sekerja dalam semua kegiatan untuk mencapai tujuan.

c) Hubungan harmonisasi dengan rekan sekerja

Suatu organisasi akan berhasil bila orang-orang yang ada di dalamnya memiliki kekompakkan kerja dan memiliki pandangan yang sama dengan misi organisasi. Penciptaan suasana yang harmonis akan mendukung dan meningkatkan kinerja. Menurut Wursanto (1994:185), "hubungan kepegawaian adalah usaha-usaha untuk mengadakan *approach* (pendekatan), hubungan yang tepat antar pegawai untuk mendapatkan

pengertian dan data-data lengkap tentang sikap dan tingkah laku yang diperlukan”.

d) Hubungan yang baik dengan atasan

Jones dalam Ishak dan Ayatullah (2003:57) mengemukakan bahwa, “kepemimpinan merupakan sebuah aktifitas mempengaruhi kelompok atau anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Maka jelaslah bahwa dalam suatu lembaga, pemimpin dan kepemimpinan menjadi sangat berarti bagi jalannya roda organisasi. Pemimpin memegang peran dalam mengelola berbagai aktifitas kerja dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan kinerja yang memuaskan dari organisasi, maka diperlukan pembentukan tim atau hubungan kerjasama yang baik antara atasan dengan bawahan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang cukup penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Masih banyak perusahaan yang masih kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja perusahaannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruangan kerjanya, lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Swastha dan Sukotjo (2004:26-27) menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti

lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan dan masyarakat. Sedangkan Nitisemito (2000:183) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di dalam ruang kerja atau disekitar pekerja yang sangat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pekerjaannya, karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang akan dihasilkan oleh karyawan nantinya selain *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dalam meningkatkan kinerja mereka.

b. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Menurut Nitisemito (2001:183), “Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Mengenai lingkungan kerja fisik yang baik, Sarwoto (1991:91) mengatakan bahwa lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja antara lain: tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang tepat, suhu dan kelembaban udara yang tepat, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.

Lebih lanjut dikemukakan oleh Manullang (1990:61-62) bahwa adanya lingkungan kerja fisik yang baik tidak saja dapat menambah produktifitas karyawan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja adalah : "Peralatan kerja yang baik, ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan, bukan saja dapat menambah kegairahan kerja, tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja"

Berdasarkan definisi diatas, dapat dinyatakan lingkungan kerja fisik adalah kondisi atau asset fisik yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Kondisi lingkungan kerja fisik dari sebuah lingkungan kerja haruslah nyaman dan menyenangkan. Menurut Sedarmayanti (2009:26), lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum. Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Menurut Nuraida (2008:155), lingkungan kerja fisik meliputi cahaya atau penerangan, warna, musik, udara yang meliputi suhu/ temperatur, kelembaban, sirkulasi atau ventilasi, kebersihan.

Menurut Nitisemito (1996:72), kondisi fisik lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

- a) Kebersihan
Lingkungan kerja yang bersih akan membuat seorang karyawan bekerja dengan senang dan lebih bersemangat.
- b) Penerangan
Penerangan dalam suatu lingkungan kerja ditentukan oleh intensitas cahaya, dimana penerangan lingkungan kerja harus diatur cukup dan sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukan.
- c) Sirkulasi udara
Sirkulasi udara yang baik akan memberikan kesegaran fisik kepada para pekerja, sehingga semangat dan gairah kerja muncul.
- d) Tata ruang (terutama pengaturan meja, kursi kerja dan lemari)
Tata ruang yang rapi akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- e) Pewarnaan
Warna dapat mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya, dimana warna dari suatu ruangan kerja dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja.
- f) Peralatan kerja yang tersedia
Peralatan kerja yang tersedia merupakan komponen yang menunjang aktivitas kerja.

c. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut Ballback dan Slater (1999:27) adalah budaya organisasi yang menentukan perilaku orang di dalamnya, dimana budaya organisasi itu ditentukan oleh struktural formal organisasi serta norma dan nilai-nilai informal. Terciptanya lingkungan kerja non fisik tergantung pada bentuk susunan organisasi atau struktur organisasi. Penyusunan organisasi yang kurang baik dapat menimbulkan kesimpang siuran tugas dan tanggung jawab masing-masing individu.

Menurut Moekijat (2002:155-157) unsur-unsur lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

- 1) Kejelasan Tugas
Adanya kejelasan tugas yang diberikan sangatlah menunjang produktivitas kerja karyawan. Penjelasan yang cukup atas tugas yang diberikan akan memperlancar kerja serta mempersingkat waktu, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang diinginkan.
- 2) Pengawasan Kerja
Pengawasan merupakan fungsi manajemen perkantoran yang penting, terdiri atas penentuan apa yang dilakukan, menilainya, dan apabila perlu menerapkan tindakan-tindakan perbaikan. Pada dasarnya pengawasan dilakukan untuk mengusahakan agar apa yang direncanakan dapat diselesaikan.

Perumusan Urwick dalam bukunya yang berjudul "*The Elements of Administration*" yang dikutip oleh Moekijat (2002:155-156), mengawasi berarti mengusahakan agar supaya sesuatu dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Perumusan menurut Littlefield dan Peterson dalam buku mereka yang berjudul "*Modern Office Management*" yang dikutip oleh Moekijat (2002:157), pengawasan adalah "pembimbingan pelaksanaan rencana atau pengambilan langkah-langkah yang diperlukan untuk menjamin bahwa pekerjaan berlangsung sesuai rencana".

Dari perumusan-perumusan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Dengan adanya tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih terpacu dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai

akibat dari pengawasan kerja. Para karyawan akan lebih memperhatikan tugas-tugas yang akan dilakukan agar tidak terjadi kesalahan.

d. Faktor yang Mempengaruhi Kondisi Lingkungan Kerja

Menurut (Subroto,2005:54), beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, antara lain:

1) Lingkungan kerja non fisik

a) Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b) Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c) Faktor hubungan kerja dalam organisasi

Hubungan kerja yang ada dalam organisasi adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan atau pimpinan.

d) Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota organisasi atau diantara karyawan perusahaan.

Adanya komunikasi akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan atau salah faham.

2) Lingkungan kerja fisik

a) Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan kinerja.

b) Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja.

Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja yang harus diketahui dan harus diperhatikan yang berpengaruh besar terhadap semangat kegairahan kerja antara lain pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan. Kondisi lingkungan yang sehat dan aman merupakan dambaan setiap orang yang akan lebih baik apabila ditunjang dengan kondisi kantor atau tempat bekerja yang baik dan peralatan yang memadai maka akan menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik atau bisa juga meningkat.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan rangkaian yang kritis antara strategi dan hasil organisasi. Menurut manajemen sumber daya manusia kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja adalah hasil dari seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2004: 14). Jadi kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas.

Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Pendapat lain kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2001:23).

Agar kinerja berjalan secara optimal, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaannya serta mengetahui pekerjaannya. Dengan demikian, menurut Gibson dan Ivancevich (1994:89) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh 3 (tiga) hal yaitu:

1. Kemampuan,
2. Keinginan,
3. Lingkungan.

Tanpa mengetahui tentang 3 (tiga) faktor tersebut maka kinerja yang baik tidak akan tercapai. Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Soeprihanto, 2001:132).

Menurut Gibson dan Ivancevich (1994:91), hasil dari kinerja memiliki nilai bagi organisasi dan individu, yaitu :

1. Hasil tujuan (kuantitas dan kualitas output, absensi, keterlambatan, dan pergantian karyawan).
2. Hasil perilaku pribadi (hadir secara teratur atau absen, kesehatan, stress kerja, kecelakaan).
3. Hasil instrinsik dan ekstrinsik.
4. Hasil kepuasan kerja.

b. Indikator Kinerja

Menurut Menurut John Bernardin dalam Kurniati (2007:162), kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

- 1) Kuantitas pekerjaan
Banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.
- 2) Kualitas pekerjaan
Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas.
- 3) Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta intervensi pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

6) Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Yang dikemukakan oleh Bernandin & Russell (1993:135) yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes (2001:120) dalam bukunya *Human Resource Management* yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
Kualitas kerja akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu ditentukan.
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
4. Kreatifitas (*Creativenes*)
Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. Kerjasama (*Cooperative*)
Kesadaran untuk bekerjasama dengan orang lain.
6. Inisiatif (*Iniative*)
Keaslian ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi dimasa mendatang.
7. Ketergantungan (*Dependerability*)
Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.
8. Kualitas Personil (*Personal Quality*)
Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kemampuan dan integrasi pribadi.

Seymour dalam Dongoran (2006:79), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur dengan alat yang dapat dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, meliputi jumlah kerja, mutu kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan dan perencanaan kerja.

Mathis (2005:54) mengungkapkan bahwa komponen kinerja meliputi kemampuan individual, perluasan usaha, dan dukungan organisasional. Kemampuan individual mencakup bakat, minat, faktor kepribadian. Usaha meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas. Serta dukungan organisasional terdiri atas pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Menurut Rivai dan Basri (2004:16) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor diatas yaitu kemampuan, keinginan dan lingkungan maka kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum. Menurut Rahmatullah (2003:14) dikutip dari Purnomo dan Waridin (2006:181-198) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Faktor Individual

Faktor individual ini terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.

2) Faktor Psikologis

Faktor psikologis ini terdiri dari: Persepsi, *attitude*, *personality*, dan pembelajaran.

3) Faktor Organisasi

Faktor organisasi ini terdiri dari: sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan *job design*.

Menurut Gibson dan Ivancevich (1994:69) mengevaluasi kinerja karyawan dalam dua kategori : Pertama pada karyawan teknik, yang mencakup kompetensi teknis, kesanggupan mencukupi kebutuhan sendiri, hubungan dengan orang lain, kompetensi komunikasi, inisiatif, kompetensi administrasi, keseluruhan hasil kinerja karyawan teknik. Kedua evaluasi terhadap manajerial, yang mencakup kreatifitas, kontribusi yang diberikan, usaha kelompok kerja, keseluruhan hasil kerja.

Sedangkan menurut Juliarsih (2005:34) dalam Purnomo dan Waridin (2006:181-198) mengukur kinerja dengan indikator seperti : kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kompensasi, kehadiran, konservasi. Maka dengan mengetahui kinerja karyawan dapat memberikan informasi bagi pihak manajemen untuk menentukan kebijakan sumberdaya manusia tentang apa yang terbaik untuk diberikan kepada para karyawan dalam organisasi.

Terdapat penilaian kinerja untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian terhadap kinerja berkaitan dengan penghargaan. Karyawan yang kinerjanya baik hendaknya diberikan penghargaan sehingga kinerjanya tersebut dapat dipertahankan di kemudian hari.

Berbagai penjelasan diatas mengenai kinerja terdapat beberapa kesimpulan mengenai pengertian kinerja, yaitu antara lain :

1. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.
3. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan.
4. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.
5. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.
6. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.
7. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni: a. tugas individu, b. perilaku individu, c. ciri individu.
8. Kinerja sebagai salah satu kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.
9. Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu

kinerja f ($A \times M \times O$). Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

10. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalikan karyawan itu. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

C. Keterkaitan antara *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja dan Kinerja

Interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja maupun organisasi di luar lingkungan kerja merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerja sama secara produktif (Davis, 1989-152). Kondisi lingkungan kerja juga merupakan faktor yang cukup penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Manullang (1990:61-62) mengemukakan bahwa adanya lingkungan kerja fisik yang baik tidak saja dapat menambah produktivitas karyawan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja. Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi atau asset fisik yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya. Selain itu, terdapat juga kondisi lingkungan kerja non fisik yang berupa kejelasan tugas dan pengawasan kerja. Pengawasan kerja yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Adanya kejelasan tugas dan tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih terpacu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan

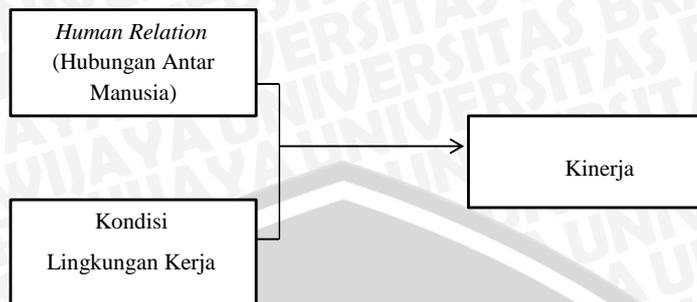
memperhatikan agar tidak terjadi kesalahan. Rivai dan Basri (2004:16) mengemukakan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, dimana kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Kinerja pada dasarnya ditentukan oleh 3 hal yaitu kemampuan, keinginan dan lingkungan (Gibson dan Ivancevich, 1994:89). Tanpa mengetahui ketiga hal diatas yaitu kemampuan, keinginan dan lingkungan maka kinerja yang baik tidak akan tercapai.

Pada dasarnya setiap karyawan memegang peranan yang dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Adanya *human relation* (hubungan antar manusia) yang terjalin antara karyawan dengan sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan di dalam sebuah organisasi, dengan didukung kondisi lingkungan kerja baik itu kondisi lingkungan fisik maupun kondisi lingkungan non fisik yang baik dan nyaman sehingga nantinya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

D. Model Konseptual dan Hipotesis Penelitian

1. Model Konseptual

Model Konseptual dari penelitian ini disajikan pada Gambar 1:



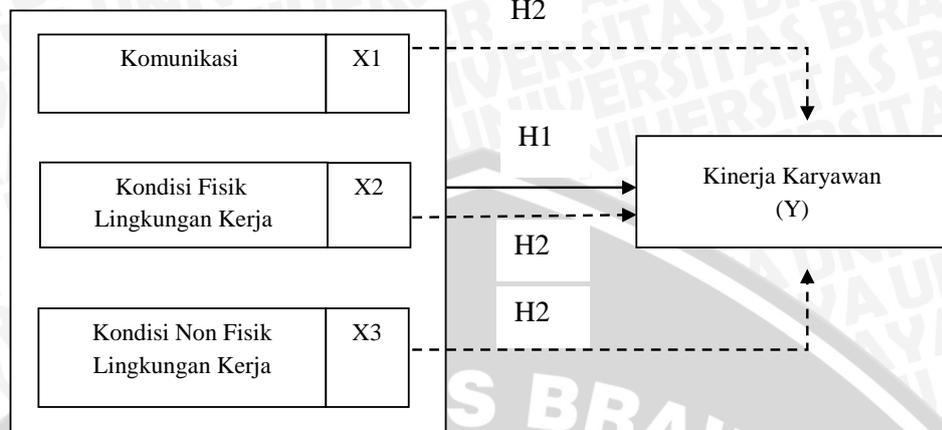
Gambar 1
Model Konseptual

Keterangan :

→ : Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengemukakan landasan teori dan model teori. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu dibuktikan kebenarannya. Menurut Sugiyono (2002:51) “dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

Sehubungan dengan Model Konseptual di atas, maka dapat dikemukakan mengenai Model Hipotesis pada Gambar 2.



Gambar 2
Model Hipotesis

Keterangan:

- > : Pengaruh secara simultan
- - - - -> : Pengaruh secara parsial

2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Model Konseptual dapat dirumuskan Hipotesis Penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga ada pengaruh yang signifikan Komunikasi, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Kondisi Non Fisik Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan.

H2: Diduga ada pengaruh yang signifikan Komunikasi, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Kondisi Non Fisik Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian mempunyai peranan yang sangat penting dalam melakukan penelitian. Dengan metode penelitian, peneliti dapat menentukan secara pasti arah kegiatan dan urutan-urutan bagaimana peneliti tersebut dilakukan, sehingga dapat tercapai maksud dan tujuan dari penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian *explanatory research* (penelitian penjelasan), dengan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini dilatar belakangi oleh tujuan awal penelitian yang menjelaskan mengenai variabel-variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Variabel penelitian tersebut adalah variabel Komunikasi, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Kondisi Non Fisik Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Singarimbun (1995:5), apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesis atau *explanatory research* (penelitian penjelasan). Dengan demikian pemilihan jenis penelitian ini memiliki kesesuaian dengan tujuan penelitian yang pada dasarnya menjelaskan pengaruh Komunikasi, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Kondisi Non

Fisik Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya, Kabupaten Lamongan.

B. Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan, yang berlokasi di Jalan Ki Sarmidi Mangunsarkoro No. 6, Lamongan. Alasan pemilihan lokasi ini adalah bahwa Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan merupakan sebuah badan organisasi yang berperan dalam bidang pekerjaan umum dalam menentukan pembangunan nasional berupa penyediaan sarana dan prasarana dasar pekerjaan umum untuk mendukung, memenuhi dan mengarahkan pembangunan wilayah/kawasan pemukiman baik kawasan perkotaan dan perdesaan, sehingga dibutuhkan komunikasi yang baik dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawannya.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Definisi konsep yang dikemukakan oleh Emory (1998:33) yaitu “suatu konsep merupakan sejumlah pengertian atau ciri yang berkaitan dengan berbagai peristiwa, objek, kondisi, situasi, dan hal yang sejenis”.

Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia)

Human Relation (Hubungan Antar Manusia) merupakan komunikasi antar pribadi yang manusiawi, berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis dan komunikasinya saling memahami pikiran,

perasaan dan melakukan tindakan bersama. Hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.

b. Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja juga merupakan faktor yang cukup penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruangan kerjanya, lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik meliputi kondisi fisik lingkungan kerja maupun kondisi non fisik lingkungan kerja.

c. Kinerja

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Variabel

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2002:96). Variabel bebas (X) adalah

merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari Komunikasi (X1), Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X2) dan Kondisi Non Fisik Lingkungan Kerja (X3). Variabel tergantung atau dependent merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

3. Definisi Operasional Variabel

Menurut Nazir (2003:152), definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Konsep-konsep yang diteliti secara empiris, harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel yang berarti sesuatu yang mempunyai variasi nilai. Maka tahap selanjutnya adalah tahap operasionalisasi yakni tahap-tahap penterjemahan konsep-konsep yang masih umum menjadi variabel, indikator dan item-item.

Definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas

1) Komunikasi (X1)

Komunikasi merupakan alat seseorang dalam menjalin hubungan dengan pihak lain. Komunikasi dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu:

- a) Partisipasi dalam penerapan komunikasi, yaitu adanya kerjasama yang harmonis dalam hubungan formal yang diperoleh melalui komunikasi. Terdiri dari dua item pertanyaan, yaitu adanya kerjasama yang harmonis dengan rekan sekerja, dan atasan yang memberikan informasi mengenai kebijakan dan tugas bawahannya.
- b) Dukungan rekan sekerja, merupakan satu upaya dalam memperoleh dukungan dari rekan sekerja dalam semua kegiatan untuk mencapai tujuan. Terdiri dari dua item, yaitu rekan kerja yang tidak keberatan diajak berkonsultasi dan kemudahan memperoleh informasi dari rekan sekerja.
- c) Hubungan harmonisasi dengan rekan sekerja, yaitu adanya kekompakkan dengan rekan sekerja. Terdiri dari dua item, yaitu adanya rasa saling pengertian dan suasana terbuka dengan rekan sekerja.
- d) Hubungan yang baik dengan atasan, merupakan hubungan kerjasama yang baik antara atasan dengan bawahan. Terdiri dari dua item, yaitu adanya kesempatan berpendapat dan suasana terbuka dengan atasan.

2) Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X2)

Kondisi fisik lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam

melaksanakan beban tugasnya. Kondisi fisik lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu:

- a) Kebersihan, merupakan lingkungan kerja yang bersih. Terdiri dari dua item, yaitu adanya petugas kebersihan yang rutin menjaga kebersihan, dan tersedianya tempat sampah yang memadai.
- b) Penerangan
Penerangan, yaitu pengaturan penerangan di lingkungan kerja. Terdiri dari dua item, yaitu intensitas cahaya di lingkungan kerja yang cukup, dan penerangan yang ada sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukan.
- c) Sirkulasi udara, merupakan sirkulasi udara di lingkungan kerja. Terdiri dari dua item, yaitu jumlah jendela yang cukup untuk sirkulasi udara, dan kondisi jendela yang masih berfungsi dengan baik.
- d) Tata ruang, yaitu pengaturan tata ruang yang baik. Terdiri dari dua item, yaitu pengaturan tata ruang yang rapi, dan pengaturan inventaris kantor yang mempermudah karyawan melaksanakan pekerjaannya.
- e) Pewarnaan, yaitu pemilihan warna di lingkungan kerja. Terdiri dari dua item, yaitu warna cat dinding ruangan kerja yang cerah, dan warna inventaris kantor yang mendukung pekerjaan.

- f) Peralatan kerja yang tersedia, merupakan peralatan kerja yang menunjang pekerjaan. Terdiri dari dua item, yaitu peralatan kerja yang tersedia menunjang aktivitas kerja, dan peralatan kerja yang memiliki kondisi baik.

3) Kondisi Non Fisik Lingkungan Kerja (X3)

Kondisi non fisik lingkungan kerja budaya organisasi yang menentukan perilaku karyawan. Kondisi non fisik lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu:

- a) Kejelasan Tugas, merupakan penjelasan yang cukup atas tugas yang diberikan. Terdiri dari dua item, yaitu adanya petunjuk yang jelas dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dan petunjuk yang diberikan berisi penjelasan yang cukup dalam memperlancar kerja.
- b) Pengawasan Kerja, yaitu adanya penilaian dan evaluasi rutin. Terdiri dari dua item, yaitu adanya penilaian terhadap hasil pekerjaan, dan evaluasi rutin.

b. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), yang merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pada periode waktu tertentu. Indikator kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas pekerjaan, merupakan jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Terdiri dari dua item, yaitu jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan target, dan banyaknya hasil kerja dibandingkan dengan waktu yang lalu.
- 2) Kualitas pekerjaan, adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna. Terdiri dari dua item yaitu kesesuaian hasil kerja dengan standar, dan ketelitian dalam menjalankan pekerjaan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu yang diinginkan. Terdiri dari dua item yaitu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dan kecepatan waktu menyelesaikan tugas sesuai standar.
- 4) Efektivitas, yaitu peningkatan penggunaan sumber daya organisasi yang maksimal. Terdiri dari dua item, yaitu penggunaan bahan dalam bekerja secara efektif, dan memaksimalkan peralatan kerja yang disediakan.
- 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa adanya intervensi dari atasan. Terdiri dari dua item, yaitu melaksanakan tugas dengan baik walaupun tidak ada pengawasan, dan pekerjaan dilakukan tanpa adanya bantuan dari atasan.

- 6) Komitmen kerja, merupakan tingkat komitmen kerja karyawan. Terdiri dari dua item, yaitu tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kebanggaan terhadap pencapaian hasil kerja.

4. Skala Pengukuran

Skala penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008:93). Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pernyataan sebagai berikut:

- a) Sangat setuju diberi bobot 5
- b) Setuju diberi bobot 4
- c) Cukup setuju diberi bobot 3
- d) Tidak setuju diberi bobot 2
- e) Sangat tidak setuju diberi bobot 1

Tabel 1
Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
<i>Human Relation</i>	Komunikasi (X1)	<p>a. Partisipasi Dalam Penerapan Komunikasi</p> <p>b. Dukungan Rekan Sekerja</p> <p>c. Hubungan Harmonisasi Dengan Rekan Sekerja</p> <p>d. Hubungan Baik Dengan Atasan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - kerjasama yang harmonis antara rekan sekerja - atasan yang memberikan informasi mengenai tugas- tugas yang berkaitan pekerjaan bawahannya - rekan kerja yang tidak keberatan diajak berkonsultasi - kemudahan memperoleh informasi dari rekan sekerja - adanya rasa saling pengertian - suasana terbuka dengan rekan sekerja - adanya kesempatan berpendapat - suasana terbuka dengan atasan
Kondisi Lingkungan Kerja	Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X2)	<p>a. Kebersihan</p> <p>b. Penerangan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - petugas kebersihan yang rutin menjaga kebersihan - tersedianya tempat sampah yang memadai - intensitas cahaya di lingkungan kerja yang cukup - penerangan sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukan

		<p>c. Sirkulasi Udara</p> <ul style="list-style-type: none"> - jumlah jendela yang cukup untuk sirkulasi udara - kondisi jendela berfungsi dengan baik <p>d. Tata Ruang</p> <ul style="list-style-type: none"> - pengaturan tata ruang yang rapi - pengaturan inventaris mempermudah karyawan bekerja <p>e. Pewarnaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - warna cat dinding ruangan kerja yang cerah - warna inventaris kantor mendukung pekerjaan <p>f. Peralatan Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - peralatan kerja yang tersedia menunjang aktivitas kerja - peralatan kerja yang memiliki kondisi baik 	
	Kondisi Non Fisik Lingkungan Kerja (X3)	<p>a. Kejelasan Tugas</p> <ul style="list-style-type: none"> - adanya petunjuk yang jelas dalam melaksanakan tugas yang diberikan - petunjuk yang diberikan berisi penjelasan yang cukup dalam memperlancar kerja <p>b. Pengawasan Tugas</p> <ul style="list-style-type: none"> - adanya penilaian terhadap hasil pekerjaan - evaluasi rutin 	
<i>Kinerja</i>	Kinerja Karyawan (Y)	<p>a. Kuantitas Pekerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - jumlah pekerja yang mampu diselesaikan sesuai dengan target - banyaknya hasil kerja dibandingkan dengan waktu yang lalu 	

		<p>b. Kualitas Pekerjaan</p> <p>c. Ketepatan Waktu</p> <p>d. Efektifitas</p> <p>e. Kemandirian</p> <p>f. Komitmen Kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - kesesuaian hasil kerja dengan standar - ketelitian dalam menjalankan pekerjaan - menyelesaikan tugas dengan tepat waktu - menyelesaikan tugas sesuai standar - penggunaan bahan dalam bekerja secara efektif - memaksimalkan peralatan kerja yang disediakan - melaksanakan tugas dengan baik walaupun tidak ada pengawasan - pekerjaan dilakukan tanpa adanya bantuan dari atasan - tanggung jawab dalam melaksanakan tugas - kebanggaan terhadap pencapaian hasil kerja
--	--	---	--

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,



2008:80). Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan sebanyak 142 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:81). Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili. Rumus penentuan ukuran sampel salah satunya dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (dalam pengukuran ini presisi yang dipergunakan adalah sebesar 10% atau 0,1).

Berdasarkan rumus tersebut, maka perhitungan jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{142}{1 + 142 (0,1)^2}$$
$$n = 58,677$$

Melalui hasil perhitungan didapatkan 58,677 yang hasilnya jika dibulatkan menjadi 59, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 59 pegawai.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*. Penetapan responden sampel dengan cara undian yaitu

dengan menuliskan nomor subjek pada setiap kertas, kemudian digulung dan peneliti mengambil 59 gulungan kertas, sehingga nomor-nomor yang tertera pada gulungan kertas yang terambil itu merupakan nomor subjek sampel penelitian.

E. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya yaitu pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan sebagai responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan pihak-pihak terkait.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari dokumen-dokumen Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan, yaitu diantaranya gambaran umum perusahaan, sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, serta jumlah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Menyebarkan Angket

Angket merupakan suatu bentuk instrumen pengumpulan data yang sangat fleksibel dan relatif mudah digunakan. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat tertutup, yang menyediakan pernyataan kepada responden.

2. Mencatat Dokumentasi

Mencatat dokumen-dokumen yang dimiliki oleh Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan. Dokumen yang dimaksud adalah dokumen yang didalamnya terdapat informasi tentang organisasi atau perusahaan meliputi visi misi perusahaan, struktur organisasi dan lain sebagainya sebagai data sekunder untuk mendukung penelitian. Instrumen yang digunakan flashdisk, buku, bolpoin, pensil, dan sebagainya.

3. Instrumen Penelitian

Demi mempermudah dalam mengumpulkan data maka digunakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah (Arikunto, 2006:160).

Sesuai dengan teknik pengumpulan data, maka dalam penelitian ini digunakan instrumen penelitian sebagai berikut :

1. Angket

Angket merupakan sejumlah pernyataan yang diajukan kepada responden. Dalam penelitian ini responden adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan.

2. Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental seseorang. Dokumentasi pada penelitian ini adalah dokumen yang sudah ada pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap item-item yang ada dalam suatu variable dan untuk mendapatkan jawaban dari kondisi yang diharapkan.

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211) validitas merupakan “Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen”. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang akan diukur serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti. Untuk menguji kevalidan dari sebuah item dapat digunakan rumus *Product Moment* yang telah dikemukakan oleh Arikunto (2010:213), yaitu :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

X = skor item pertanyaan

Y = total skor item pertanyaan dalam satu variabel

r = korelasi atau hubungan

Setelah r diperoleh maka dibandingkan antara hasil nilai r perhitungan dengan nilai r tabel. Jika nilai r perhitungan lebih besar dari nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka item pertanyaan tersebut adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Menurut Arikunto (2010:239) pengujian secara reliabilitas instrumen dilakukan dengan menguji skor antar item dengan menggunakan rumus *Alpha Chronbah*, sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

Suatu instrumen dikatakan handal apabila nilai *Alpha Chronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6.

3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas setiap item pertanyaan pada variabel yang digunakan dalam penelitian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel	Sig.	Keterangan
X1	X1.1	0,699	0,257	0,000	Valid
	X1.2	0,779	0,257	0,000	Valid
	X1.3	0,767	0,257	0,000	Valid
	X1.4	0,785	0,257	0,000	Valid
	X1.5	0,779	0,257	0,000	Valid
	X1.6	0,543	0,257	0,000	Valid
	X1.7	0,581	0,257	0,000	Valid
	X1.8	0,720	0,257	0,000	Valid
X2	X2.1	0,607	0,257	0,000	Valid
	X2.2	0,531	0,257	0,000	Valid
	X2.3	0,693	0,257	0,000	Valid
	X2.4	0,725	0,257	0,000	Valid
	X2.5	0,577	0,257	0,000	Valid
	X2.6	0,706	0,257	0,000	Valid
	X2.7	0,659	0,257	0,000	Valid
	X2.8	0,754	0,257	0,000	Valid
	X2.9	0,524	0,257	0,000	Valid
	X2.10	0,552	0,257	0,000	Valid
	X2.11	0,609	0,257	0,000	Valid
	X2.12	0,529	0,257	0,000	Valid
X3	X3.1	0,785	0,257	0,000	Valid

	X3.2	0,735	0,257	0,000	Valid
	X3.3	0,747	0,257	0,000	Valid
	X3.4	0,794	0,257	0,000	Valid
Y	Y1.1	0,740	0,257	0,000	Valid
	Y1.2	0,609	0,257	0,000	Valid
	Y1.3	0,705	0,257	0,000	Valid
	Y1.4	0,601	0,257	0,000	Valid
	Y1.5	0,538	0,257	0,000	Valid
	Y1.6	0,641	0,257	0,000	Valid
	Y1.7	0,594	0,257	0,000	Valid
	Y1.8	0,591	0,257	0,000	Valid
	Y1.9	0,614	0,257	0,000	Valid
	Y1.10	0,586	0,257	0,000	Valid
	Y1.11	0,536	0,257	0,000	Valid
	Y1.12	0,608	0,257	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa semua item pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid, karena hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,257 ($r_{hitung} > r_{tabel}$) atau sig. lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 (sig. $< 0,05$).

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada variabel yang digunakan pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *Alpha Chronbach* yang disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Chronbach</i>	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0,857	0,6	Reliabel
X2	0,850	0,6	Reliabel
X3	0,753	0,6	Reliabel
Y	0,846	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Alpha Chronbach* yang dihasilkan masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian ini lebih besar dibandingkan 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini reliabel.

G. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik responden serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuisioner yang telah diberikan pada responden. Menurut Sugiyono (2012:147) analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan. Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan data yang diperoleh seperti lokasi penelitian, data responden yang diteliti, beserta distribusi item dari masing-masing variabelnya yang ditabulasikan dalam bentuk tabel untuk kemudian dibahas secara deskriptif.

Berdasarkan tabel penskoran skala Likert, dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval) dengan rumus (Supranto, 2000:64) :

$$c = \frac{X_n - X_1}{k}$$

Keterangan:

c = perkiraan besarnya kelas (panjang interval)

k = banyaknya kelas

X_n = nilai observasi terbesar

X₁ = nilai observasi terkecil

Dalam penelitian ini, panjang interval kelas untuk nilai jawaban terbesar adalah 5, jawaban terkecil adalah 1, dan banyaknya kelas adalah 5, bisa dihitung sebagai berikut:

$$c = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus di atas, maka dapat diperoleh nilai interval kelas adalah sebagai berikut :

Tabel 4
Interval Kelas

Batasan	Keterangan
4,20 – 5,00	Sangat Setuju
3,40 – 4,19	Setuju
2,60 – 3,39	Cukup Setuju
1,80 – 2,59	Sangat Setuju
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Data diolah, 2014

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*). Model persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Komunikasi

X₂ = Kondisi fisik lingkungan kerja

X₂ = Kondisi non fisik lingkungan kerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

e = kesalahan pengganggu

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap sebuah variabel terikat dengan menggunakan uji t. Rangkuti (2001:166) merumuskan untuk memperoleh nilai t hitung adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan:

b_i = koefisien regresi variabel bebas i

Sb_i = satandar error dari bi

Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau nilai signifikansi t dengan α sebesar 0,05. Keputusan pada hasil uji t adalah sebagai berikut:

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $t < \alpha$ maka H_0 ditolak
- 2) $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $t > \alpha$ maka H_0 diterima

Hipotesis pada uji t adalah sebagai berikut:

H_0 : Variabel komunikasi (X_1), kondisi fisik lingkungan kerja (X_2) dan kondisi non fisik lingkungan kerja (X_3) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H_1 : Variabel komunikasi (X_1), kondisi fisik lingkungan kerja (X_2) dan kondisi non fisik lingkungan kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2010:192) uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (x_1, x_2, \dots, x_n) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. rumus untuk memperoleh F hitung adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F = F hitung

R² = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas (*independent variabel*)

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} atau nilai signifikansi F dengan α sebesar 0,05. Keputusan pada hasil uji F adalah sebagai berikut:

- 1) F_{hitung} > F_{tabel} atau nilai signifikansi F < α maka H₀ ditolak
- 2) F_{hitung} < F_{tabel} atau nilai signifikansi F > α maka H₀ diterima

Hipotesis pada uji F adalah sebagai berikut:

H₀ : Variabel komunikasi (X₁), kondisi fisik lingkungan kerja (X₂) dan kondisi non fisik lingkungan kerja (X₃) secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H₁ : Variabel komunikasi (X₁), kondisi fisik lingkungan kerja (X₂) dan kondisi non fisik lingkungan kerja (X₃) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Instansi

Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya merupakan unsur pelaksana otonomi daerah, berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

1. Tugas dan Fungsi

Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya, mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan bidang pekerjaan umum cipta karya.

Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijaksanaan teknik di Bidang Tata ruang dan Pengembangan Wilayah Permukiman, Tata Bangunan, Kebersihan dan Pertamanan.
- b. Pemberian ijin dan pelaksanaan pelayanan umum Bidang Pekerjaan Umum Cipta Karya.
- c. Penyusunan pedoman teknik di Bidang Pekerjaan Umum Cipta Karya.
- d. Pelaksanaan pengendalian dan pembinaan Bidang Tata Ruang dan Pembangunan Wilayah Permukiman.
- e. Pelaksanaan pengendalian dan pembinaan Bidang Tata Bangunan.
- f. Pelaksanaan pengendalian dan pembinaan Bidang Kebersihan dan Pertamanan.

- g. Pelaksanaan pengendalian dan pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis Lingkup Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya.
- h. Pengelolaan data dan penyajian informasi di Bidang Pekerjaan Umum Cipta Karya
- i. Pelaksanaan ketata-usahaan dan rumah tangga dinas.
- j. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Visi dan Misi

Visi Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya adalah:

“Terwujudnya Masyarakat Sejahtera Melalui Pembangunan Sarana dan Prasarana, Permukiman Yang Aman, Sehat, Indah, Tertib, dan Nyaman”.

Ada beberapa makna yang bisa menjelaskan makna visi dari Dinas PU Cipta Karya, yaitu:

- a. Masyarakat yang sejahtera adalah komunitas penduduk yang kebutuhan minimalnya baik moril maupun materil dapat terpenuhi.
- b. Pembangunan adalah proses perubahan terbuka secara terencana yang terkait dengan aktifitas masyarakat untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan kualitas kehidupan, kualitas sumber daya manusia, kualitas perekonomian, dan kualitas kesejahteraan masyarakat.
- c. Sarana dan prasarana permukiman adalah fasilitas umum tempat kegiatan maupun fasilitas yang mendukung terselenggaranya pembangunan di Bidang Permukiman.

- d. Aman, sehat, indah, tertib, dan nyaman adalah suatu kondisi dengan tingkat hunian penduduk yang layak, tingkat pelayanan fasilitas perumahan yang baik, tingkat pencemaran yang rendah dan terkontrol, penataan kawasan dan bangunan yang tertib, serasi dan terpelihara, serta lingkungan sosial budaya yang mendukung keharmonisan kehidupan masyarakat.

Untuk mewujudkan visi yang telah disepakati dan menjadi komitmen bersama, maka misi yang diemban dalam pengembangan bidang Pekerjaan Umum Cipta Karya adalah :

- a. Memenuhi kebutuhan dasar masyarakat berupa penyediaan sarana dan prasarana lingkungan pemukiman.
- b. Mendorong terciptanya kemandirian masyarakat dalam ikut serta pembangunan lingkungan pemukiman.
- c. Mewujudkan lingkungan kota yang bersih, tertib, dan indah melalui peningkatan pelayanan kebersihan dan penataan taman.
- d. Mewujudkan tata ruang kota yang lengkap dan legalitas hukum sebagai operasional pembangunan.

3. Nilai

Untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan diperlukan adanya nilai luhur yang harus dijalankan dalam bentuk sikap dan perilaku bagi setiap insan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan. Dengan adanya nilai yang ditetapkan maka dapat menjadi pedoman untuk bersikap terhadap satu sama lain dan bagaimana menghadapi masyarakat.

Nilai-nilai yang ditetapkan antara lain:

a. Keimanan dan Ketaqwaan

Dimaksud adalah mewujudkan masyarakat yang memiliki kualitas iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dalam perilaku kehidupan.

b. Lingkungan

Dimaksud adalah tempat tinggal atau hunian yang mendukung terciptanya pembangunan permukiman.

c. Kejujuran

Dimaksud adalah ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang.

d. Kenyamanan

Dimaksud adalah suatu kondisi yang mendukung keharmonisan dengan lingkungannya dalam menciptakan kualitas kehidupan yang layak.

e. Kesejahteraan

Dimaksud adalah memiliki kebutuhan dasar masyarakat dalam peran serta membangun permukiman.

f. Tanggung Jawab

Dimaksud adalah kemampuan untuk menyelesaikan kewajiban maupun pekerjaan tepat waktu serta berani menanggung resiko atas tindakan yang dilakukan.

g. Kreatif

Dimaksud adalah kemampuan untuk memberikan pemikiran-pemikiran dan gagasan yang diberikan membantu mengembangkan pembangunan di bidang perumahan dan permukiman.

4. Tujuan dan Sasaran

Tujuan ini didasarkan pada faktor-faktor kunci keberhasilan yang difokuskan untuk mempertajam pelaksanaan misi dan meletakkan kerangka prioritas dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun tujuan yang menjadi prioritas Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas kehidupan manusia secara menyeluruh melalui penyediaan dan peningkatan kualitas prasarana dan sarana permukiman.
- b. Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dan peran serta masyarakat dalam pengelolaan, pemeliharaan dan pembangunan sarana dan prasarana perdesaan dan perkotaan.
- c. Memantapkan dan memelihara sarana dan prasarana perkotaan .
- d. Meningkatkan optimalisasi dan ketertiban pemanfaatan ruang.

Untuk mendukung tujuan yang ditetapkan maka perlu penetapan sasaran guna mendukung perencanaan strategis. Sasaran adalah merupakan bagian integral dalam perencanaan strategik Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya dalam rangka mendukung tercapainya tujuan yang diharapkan. Adapun sasaran yang dilaksanakan dalam upaya untuk mencapai tujuan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas dan ketersediaan sarana dan prasarana permukiman perkotaan dan pedesaan yang layak dan memadai.
- b. Meningkatkan kesadaran dan peran serta masyarakat dan swasta dalam Pemeliharaan dan Penyediaan sarana dan prasarana perkotaan dan pedesaan.
- c. Meningkatkan kemampuan, kesadaran dan peran serta masyarakat dan swasta dalam pengelolaan, pemeliharaan dan penyediaan pembangunan sarana dan prasarana permukiman pedesaan dan perkotaan.
- d. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam pengendalian pemanfaatan ruang dan penataan ruang.

5. Kebijakan

Kebijakan yang digunakan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan adalah:

- a. Mengembangkan otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab dalam rangka meningkatkan kemampuan daerah dalam menangani dan mengelola potensi daerah.
- b. Meningkatkan pembangunan di seluruh daerah secara adil dan merata melalui peningkatan pembangunan di pedesaan maupun perkotaan dalam rangka meningkatkan kemampuan daerah dalam menangani dan mengelola potensi daerah sesuai dengan urusan yang dilimpahkan.
- c. Meningkatkan pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana publik di bidang perumahan dan permukiman guna mendorong pelaksanaan pembangunan di Kabupaten Lamongan.

- d. Mengoptimalkan pemanfaatan ruang dengan pelaksanaan pembangunan bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.

6. Struktur Organisasi

Bagan Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan disajikan pada Gambar 3.

Susunan Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya, terdiri dari:

a. Kepala Dinas

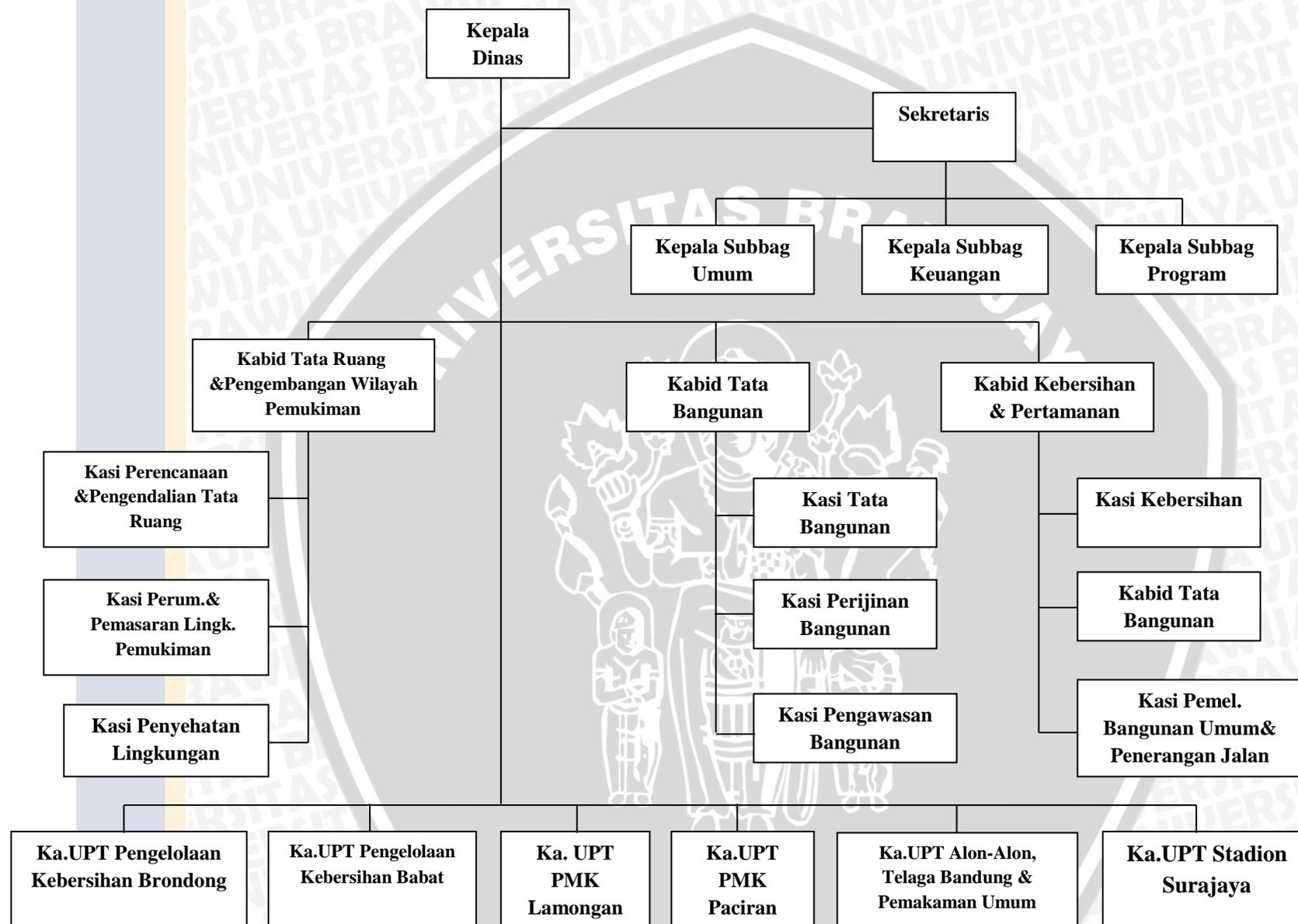
Kepala Dinas mempunyai tugas merumuskan kebijakan teknis dan strategis, melaksanakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum, pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang pekerjaan umum cipta karya.

b. Sekretariat

Sekretariat adalah unsur staf yang dipimpin oleh seorang Sekretaris berkedudukan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan urusan administrasi umum, perlengkapan, kerumahtanggaan, kelembagaan, kehumasan, kepegawaian, keuangan, dan program.

Sekretariat terdiri dari:

- 1) Sub Bagian Umum
- 2) Sub Bagian Keuangan
- 3) Sub Bagian Program



Gambar 3. Struktur Organisasi

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan

c. Bidang Tata Ruang dan Pengembangan Wilayah Pemukiman

Bidang Tata Ruang dan Pengembangan Wilayah Permukiman adalah unsur pelaksana dinas yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas. Bidang Tata Ruang dan Pengembangan Wilayah Permukiman mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan strategis, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan teknis bidang perencanaan dan pengendalian tata ruang, perumahan dan prasarana lingkungan permukiman, penyehatan lingkungan permukiman. Bidang Tata Ruang dan Pengembangan Wilayah Permukiman, terdiri dari:

- 1) Seksi Perencanaan dan Pengendalian Tata Ruang
- 2) Seksi Perumahan dan Prasarana Lingkungan Pemukiman
- 3) Seksi Penyehatan Lingkungan Pemukiman

d. Bidang Tata Bangunan

Bidang Tata Bangunan adalah unsur pelaksana dinas yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala dinas. Bidang Tata Bangunan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis dan strategis, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan teknis bidang tata bangunan, perijinan bangunan dan pengawasan bangunan. Bidang Tata Bangunan terdiri dari:

- 1) Seksi Tata Bangunan

- 2) Seksi Perijinan Bangunan
- 3) Seksi Pengawasan Bangunan

e. Bidang Kebersihan dan Pertamanan

Bidang Kebersihan dan Pertamanan adalah unsur pelaksana dinas yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas. Bidang Kebersihan dan Pertamanan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis dan strategis, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan teknis bidang kebersihan, pertamanan, pemeliharaan bangunan umum dan penerangan jalan. Bidang Kebersihan dan Pertamanan, terdiri dari:

- 1) Seksi Kebersihan
- 2) Seksi Pertamanan
- 3) Seksi Pemeliharaan Bangunan Umum dan Penerangan Jalan

f. Unit Pelaksana Teknis Dinas

Unit Pelaksana Teknis Dinas adalah unsur pelaksana teknis operasional dinas yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas yang mempunyai wilayah kerja tertentu. Unit Pelaksana Teknis Dinas dipimpin oleh seorang Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas dan secara operasional di wilayah dikoordinasikan oleh Camat.

g. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan bidang jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan sebanyak 59 responden. Melalui gambaran umum responden, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4
Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Perempuan	6	10,17
Laki-Laki	53	89,83
Jumlah	59	100

Sumber: Data primer diolah, 2014

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 53 orang (61,67%). Sedangkan responden perempuan sebanyak 6 orang (10,17%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan mayoritas adalah laki-laki karena pekerjaan yang ada di Dinas

Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan rata-rata membutuhkan tenaga kerja laki-laki.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Gambaran umum karakteristik responden berdasarkan usia responden, disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5
Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
≤ 30 tahun	1	1,70
31 – 35 tahun	5	8,47
36 – 40 tahun	14	23,73
41 – 45 tahun	10	16,95
45 – 50 tahun	17	28,81
> 50 tahun	12	20,34
Jumlah	59	100

Sumber: Data primer diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia 45 – 50 tahun sebanyak 17 orang (28,81%). Kemudian karyawan yang berusia 36 – 40 tahun sebanyak 14 orang (23,73%), dan 12 orang (20,34%) berusia > 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa usia karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan mayoritas adalah usia produktif yang diharapkan akan memiliki kinerja yang baik.

3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran umum karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6
Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SD	10	16,95
SMP	8	13,56
SMA / SMK	23	38,98
Diploma	2	3,39
S-1	13	22,03
S-2	3	5,08
Jumlah	59	100

Sumber: Data primer diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa mayoritas responden mempunyai tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 23 orang (38,98%). Kemudian 13 orang (22,03%) mempunyai tingkat pendidikan S-1. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan memiliki pendidikan cukup tinggi, yang mayoritas bekerja di lapangan sehingga mayoritas berlatar belakang Sekolah Menengah Kejuruan.

4. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Gambaran umum karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7
Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
≤ 10 tahun	3	5,09
11 – 15 tahun	12	20,34
16 – 20 tahun	10	16,95
21 – 25 tahun	19	32,20
> 25 tahun	15	25,42
Jumlah	59	100

Sumber: Data primer diolah, 2014

Melalui Tabel 7 dapat diketahui bahwa mayoritas responden sudah bekerja selama 21 – 25 tahun sebanyak 19 orang (32,2%). Kemudian 15 orang (25,42%) bekerja selama > 25 tahun, dan 12 orang (20,34%) bekerja selama 11 – 15 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan rata-rata sudah cukup lama bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan sehingga telah memiliki banyak pengalaman kerja.

C. Hasil Analisis Data

1. Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini berdasarkan distribusi frekuensi masing-masing item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban 59 responden melalui angket.

a. Variabel Komunikasi (X1)

Distribusi frekuensi variabel komunikasi (X1) disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi (X1)

Item	Komunikasi (X1)										Mean
	STS		TS		CS		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	0	0	1	1,7	4	6,8	24	40,7	30	50,8	4,41
X1.2	0	0	0	0	4	6,8	33	55,9	22	37,3	4,31
X1.3	0	0	0	0	13	22	27	45,8	19	32,2	4,10
X1.4	0	0	0	0	9	15,3	24	40,7	26	44,1	4,29
X1.5	0	0	0	0	4	6,8	32	54,2	23	39	4,32
X1.6	0	0	0	0	3	5,1	32	54,2	24	40,7	4,36
X1.7	0	0	0	0	2	3,4	42	71,2	15	25,4	4,22
X1.8	0	0	0	0	5	8,5	40	67,8	14	23,7	4,15
	Mean X1										4,27

Sumber: Data primer diolah, 2014

Keterangan:

- X1.1 Kerjasama yang harmonis antara rekan sekerja
- X1.2 Atasan memberikan informasi mengenai tugas- tugas yang berkaitan pekerjaan bawahannya
- X1.3 Rekan kerja tidak keberatan diajak berkonsultasi masalah pekerjaan
- X1.4 Kemudahan memperoleh informasi dari rekan sekerja
- X1.5 Adanya rasa saling pengertian antar sesama rekan sekerja
- X1.6 Suasana terbuka dengan rekan sekerja
- X1.7 Karyawan mempunyai peluang untuk menyampaikan pendapat kepada atasan
- X1.8 Suasana yang terbuka mewarnai hubungan komunikasi dari bawahan ke atasan

Berdasarkan Tabel 8 pada item kerjasama yang harmonis antara rekan sekerja (X1.1) dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (50,8%). Kemudian 24 orang (40,7%) menyatakan setuju, 4 orang (6,8%) menyatakan cukup setuju, dan 1 orang (1,7%) menyatakan tidak setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item kerjasama yang harmonis

antara rekan sekerja (X1.1) sebesar 4,41. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa terdapat kerjasama yang harmonis antara rekan sekerja.

Pada item atasan memberikan informasi mengenai tugas- tugas yang berkaitan pekerjaan bawahannya (X1.2) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (55,9%). Kemudian 22 orang (37,3%) menyatakan sangat setuju, dan 4 orang (6,8%) menyatakan cukup setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item atasan memberikan informasi mengenai tugas- tugas yang berkaitan pekerjaan bawahannya (X1.2) sebesar 4,31. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa atasan memberikan informasi mengenai tugas- tugas yang berkaitan pekerjaan bawahannya.

Pada item rekan kerja yang tidak keberatan diajak berkonsultasi masalah pekerjaan (X1.3) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (45,8%). Kemudian 19 orang (32,2%) menyatakan sangat setuju, dan 13 orang (22%) menyatakan cukup setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item rekan kerja yang tidak keberatan diajak berkonsultasi masalah pekerjaan (X1.3) sebesar 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa rekan kerja yang dimiliki tidak keberatan diajak berkonsultasi masalah pekerjaan.

Pada item kemudahan memperoleh informasi dari rekan sekerja (X1.4) mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (44,1%). Kemudian 24 orang (40,7%) menyatakan setuju, dan 9 orang (15,3%) menyatakan cukup setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item kemudahan

memperoleh informasi dari rekan sekerja (X1.4) sebesar 4,29. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka memiliki kemudahan memperoleh informasi dari rekan sekerja.

Pada item adanya rasa saling pengertian antar sesama rekan sekerja (X1.5) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (54,2%). Kemudian 23 orang (39%) menyatakan sangat setuju, dan 4 orang (6,8%) menyatakan cukup setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item adanya rasa saling pengertian antar sesama rekan sekerja (X1.5) sebesar 4,32. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa adanya rasa saling pengertian antar sesama rekan sekerja.

Pada item suasana terbuka dengan rekan sekerja (X1.6) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (54,2%). Kemudian 24 orang (40,7%) menyatakan sangat setuju, dan 3 orang (5,1%) menyatakan cukup setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan pada item suasana terbuka dengan rekan sekerja (X1.6) sebesar 4,36. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa terdapat suasana terbuka dengan rekan sekerja.

Pada item karyawan mempunyai peluang untuk menyampaikan pendapat kepada atasan (X1.7) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (71,2%). Kemudian 15 orang (25,4%) menyatakan sangat setuju, dan 2 orang (3,4%) menyatakan cukup setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan karyawan mempunyai peluang untuk menyampaikan pendapat kepada atasan (X1.7) sebesar 4,22. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan

sangat setuju bahwa karyawan mempunyai peluang untuk menyampaikan pendapat kepada atasan.

Pada item suasana yang terbuka mewarnai hubungan komunikasi dari bawahan ke atasan (X1.8) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (67,8%). Kemudian 14 orang (23,7%) menyatakan setuju, dan 5 orang (8,5%) menyatakan cukup setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item suasana yang terbuka mewarnai hubungan komunikasi dari bawahan ke atasan (X1.8) sebesar 4,15. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa terdapat suasana yang terbuka mewarnai hubungan komunikasi dari bawahan ke atasan.

Secara keseluruhan variabel komunikasi (X1) memiliki nilai mean sebesar 4,27. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju pada variabel komunikasi, yang berarti bahwa rata-rata responden menilai komunikasi di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan sudah sangat baik.

b. Variabel Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X2)

Distribusi frekuensi variabel lingkungan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X2) disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Variabel Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X2)

Item	Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X2)										Mean
	STS		TS		CS		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	0	0	0	0	0	0	37	62,7	22	37,3	4,37
X2.2	0	0	0	0	0	0	45	76,3	14	23,7	4,24
X2.3	0	0	0	0	0	0	32	54,2	27	45,8	4,46
X2.4	0	0	0	0	14	23,7	20	33,9	25	42,4	4,19
X2.5	0	0	0	0	0	0	42	71,2	17	28,8	4,29
X2.6	0	0	0	0	0	0	37	62,7	22	37,3	4,37
X2.7	0	0	0	0	10	16,9	23	39	26	44,1	4,27
X2.8	0	0	0	0	9	15,3	27	45,8	23	39	4,24
X2.9	0	0	0	0	0	0	38	64,4	21	35,6	4,36
X2.10	0	0	0	0	5	8,5	40	67,8	14	23,7	4,15
X2.11	0	0	0	0	0	0	43	72,9	16	27,1	4,27
X2.12	0	0	0	0	10	16,9	28	47,5	21	35,6	4,19
	Mean X2										4,28

Sumber: Data primer diolah, 2014

Keterangan:

- X2.1 : Petugas kebersihan yang rutin menjaga kebersihan
 X2.2 : Tersedianya tempat sampah yang memadai
 X2.3 : Intensitas cahaya di lingkungan kerja yang cukup
 X2.4 : Penerangan sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukan
 X2.5 : Jumlah jendela yang cukup untuk sirkulasi udara
 X2.6 : Kondisi jendela berfungsi dengan baik
 X2.7 : Pengaturan tata ruang yang rapi
 X2.8 : Pengaturan inventaris mempermudah karyawan bekerja
 X2.9 : Pemilihan warna cat dinding ruangan kerja yang cerah
 X2.10 : Pemilihan warna inventaris kantor mendukung pekerjaan
 X2.11 : Peralatan kerja yang tersedia menunjang aktivitas kerja
 X2.12 : Peralatan kerja yang memiliki kondisi baik

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa pada item petugas kebersihan yang rutin menjaga kebersihan (X2.1) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (62,7%). Kemudian 22 orang (37,3%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item petugas kebersihan yang rutin menjaga kebersihan (X2.1) sebesar 4,37. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa petugas kebersihan rutin menjaga kebersihan.

Pada item tersedianya tempat sampah yang memadai (X2.2) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang (76,3%). Kemudian 14 orang (23,7%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item tersedianya tempat sampah yang memadai (X2.2) sebesar 4,24. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa tersedia tempat sampah yang memadai.

Pada item intensitas cahaya di lingkungan kerja yang cukup (X2.3) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (54,2%). Kemudian 27 orang (45,8%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item intensitas cahaya di lingkungan kerja yang cukup (X2.3) sebesar 4,46. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa intensitas cahaya di lingkungan kerja cukup.

Pada item penerangan sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukan (X2.4) mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (42,4%). Kemudian 20 orang (33,9%) menyatakan setuju, dan 14 orang (23,7%) menyatakan cukup setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item penerangan

sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukan (X2.4) sebesar 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa penerangan sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukan.

Pada item jumlah jendela yang cukup untuk sirkulasi udara (X2.5) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (71,2%). Kemudian 17 orang (28,8%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item jumlah jendela yang cukup untuk sirkulasi udara (X2.5) sebesar 4,29. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa terdapat jumlah jendela yang cukup untuk sirkulasi udara.

Pada item kondisi jendela berfungsi dengan baik (X2.6) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (62,7%). Kemudian 22 orang (37,3%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item kondisi jendela berfungsi dengan baik (X2.6) sebesar 4,37. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa kondisi jendela berfungsi dengan baik.

Pada item pengaturan tata ruang yang rapi (X2.7) mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (44,1%). Kemudian 23 orang (39%) menyatakan setuju, dan 10 orang (16,9%) menyatakan cukup setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item pengaturan tata ruang yang rapi (X2.7) sebesar 4,27. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa pengaturan tata ruang rapi.

Pada item pengaturan inventaris mempermudah karyawan bekerja (X2.8) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (45,8%). Kemudian 23 orang (39%) menyatakan sangat setuju, dan 9 orang (15,3%) menyatakan cukup setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item pengaturan inventaris mempermudah karyawan bekerja (X2.8) sebesar 4,24. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa pengaturan inventaris mempermudah karyawan bekerja.

Pada item pemilihan warna cat dinding ruangan kerja yang cerah (X2.9) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (64,4%). Kemudian 21 orang (35,6%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item pemilihan warna cat dinding ruangan kerja yang cerah (X2.9) sebesar 4,36. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa pemilihan warna cat dinding ruangan kerja cerah.

Pada item pemilihan warna inventaris kantor mendukung pekerjaan (X2.10) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (67,8%). Kemudian 14 orang (23,7%) menyatakan sangat setuju, dan 5 orang (8,5%) menyatakan cukup setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item pemilihan warna inventaris kantor mendukung pekerjaan (X2.10) sebesar 4,15. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa pemilihan warna inventaris kantor mendukung pekerjaan.

Pada item peralatan kerja yang tersedia menunjang aktivitas kerja (X2.11) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (72,9%). Kemudian 16 orang (27,1%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan

item peralatan kerja yang tersedia menunjang aktivitas kerja (X2.11) sebesar 4,27. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa peralatan kerja yang tersedia menunjang aktivitas kerja.

Pada item peralatan kerja yang ada memiliki kondisi baik (X2.12) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (47,5%). Kemudian 21 orang (35,6%) menyatakan sangat setuju, dan 10 orang (16,9%) menyatakan cukup setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item peralatan kerja yang ada memiliki kondisi baik (X2.12) sebesar 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa peralatan kerja yang ada memiliki kondisi baik.

Secara keseluruhan variabel Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai mean sebesar 4,28. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan-pernyataan variabel kondisi fisik lingkungan kerja, yang berarti bahwa kondisi non fisik lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan sudah sangat baik.

c. Variabel Kondisi Non Fisik Lingkungan Kerja (X3)

Distribusi frekuensi variabel Kondisi Non Fisik Lingkungan Kerja (X3) disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10
Distribusi Frekuensi Variabel Kondisi Non Fisik Lingkungan Kerja (X3)

Item	Kondisi Non Fisik Lingkungan Kerja (X3)										Mean
	STS		TS		CS		S		SS		
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X3.1	0	0	0	0	0	0	35	59,3	24	40,7	4,41
X3.2	0	0	0	0	1	1,7	33	55,9	25	42,4	4,41
X3.3	0	0	0	0	12	20,3	31	52,5	16	27,1	4,07
X3.4	0	0	0	0	9	15,3	40	67,8	10	16,9	4,02
	Mean X3										4,22

Sumber: Data primer diolah, 2014

Keterangan:

- X3.1 : Adanya petunjuk yang jelas dalam melaksanakan tugas yang diberikan
- X3.2 : Petunjuk yang diberikan berisi penjelasan yang cukup sehingga memperlancar pekerjaan
- X3.3 : Sistem penilaian hasil pekerjaan dilakukan secara adil
- X3.4 : Adanya evaluasi rutin yang dilakukan berjalan dengan obyektif

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa pada item adanya petunjuk yang jelas dalam melaksanakan tugas yang diberikan (X3.1) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (59,3%). Kemudian 24 orang (40,7%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item adanya petunjuk yang jelas dalam melaksanakan tugas yang diberikan (X3.1) sebesar 4,41. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa terdapat petunjuk yang jelas dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Pada item petunjuk yang diberikan berisi penjelasan yang cukup sehingga memperlancar pekerjaan (X3.2) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak

33 orang (55,9%). Kemudian 25 orang (42,4%) menyatakan sangat setuju, dan 1 orang (1,7%) menyatakan cukup setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item petunjuk yang diberikan berisi penjelasan yang cukup sehingga memperlancar pekerjaan (X3.2) sebesar 4,41. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa petunjuk yang diberikan berisi penjelasan yang cukup sehingga memperlancar pekerjaan.

Pada item sistem penilaian hasil pekerjaan dilakukan secara adil (X3.3) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (52,5%). Kemudian 16 orang (27,1%) menyatakan sangat setuju, dan 12 orang (20,3%) menyatakan cukup setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item sistem penilaian hasil pekerjaan dilakukan secara adil (X3.3) sebesar 4,07. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa sistem penilaian hasil pekerjaan dilakukan secara adil.

Pada item adanya evaluasi rutin yang dilakukan berjalan dengan obyektif (X3.4) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (67,8%). Kemudian 10 orang (16,9%) menyatakan sangat setuju, dan 9 orang (15,3%) menyatakan cukup setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item adanya evaluasi rutin yang dilakukan berjalan dengan obyektif (X3.4) sebesar 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa evaluasi rutin dilakukan berjalan dengan obyektif.

Secara keseluruhan variabel Kondisi Non Fisik Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai mean sebesar 4,22. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan variabel kondisi non fisik, yang berarti

bahwa kondisi non fisik lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan tergolong sudah sangat baik.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan (Y) disajikan pada Tabel

11.

Tabel 11
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Kinerja Karyawan (Y)										Mean
	STS		TS		CS		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1.1	0	0	0	0	13	22	32	54,2	14	23,7	4,02
Y1.2	0	0	0	0	1	1,7	42	71,2	16	27,1	4,25
Y1.3	0	0	0	0	9	15,3	35	59,3	15	25,4	4,10
Y1.4	0	0	0	0	10	16,9	32	54,2	17	28,8	4,12
Y1.5	0	0	0	0	8	13,6	38	64,4	13	22	4,08
Y1.6	0	0	0	0	5	8,5	37	62,7	17	28,8	4,20
Y1.7	0	0	0	0	0	0	45	76,3	14	23,7	4,24
Y1.8	0	0	0	0	0	0	34	57,6	25	42,4	4,42
Y1.9	0	0	0	0	0	0	44	74,6	15	25,4	4,25
Y1.10	0	0	0	0	11	18,6	30	50,8	18	30,5	4,12
Y1.11	0	0	0	0	0	0	40	67,8	19	32,3	4,32
Y1.12	0	0	0	0	0	0	37	62,7	22	37,3	4,37
	Mean Y										4,21

Sumber: Data primer diolah, 2014

Keterangan:

- Y1.1 : Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan target
- Y1.2 : Banyaknya hasil kerja saat ini lebih banyak dibandingkan dengan waktu yang lalu
- Y1.3 : Kualitas kerja yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar yang ditentukan instansi
- Y1.4 : Ketelitian dalam menjalankan pekerjaan
- Y1.5 : Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu
- Y1.6 : Kecepatan waktu menyelesaikan tugas sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan instansi

- Y1.7 : Penggunaan bahan-bahan yang dibutuhkan dalam bekerja dilakukan secara efektif
- Y1.8 : Peralatan kerja yang disediakan digunakan secara maksimal
- Y1.9 : Mampu melaksanakan tugas dengan baik walaupun tidak ada pengawasan
- Y1.10 : Mampu melaksanakan tugas sendiri tanpa bantuan dari atasan
- Y1.11 : Tugas yang diberikan merupakan tanggung jawab untuk diselesaikan dengan baik
- Y1.12 : Adanya kebanggaan terhadap pencapaian hasil kerja

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui bahwa pada item jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan target (Y1.1) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (54,2%). Kemudian 14 orang (23,7%) menyatakan sangat setuju, dan 13 orang (22%) menyatakan cukup setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan target (Y1.1) sebesar 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan target.

Pada item banyaknya hasil kerja saat ini lebih banyak dibandingkan dengan waktu yang lalu (Y1.2) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (71,2%). Kemudian 16 orang (27,1%) menyatakan sangat setuju, dan 1 orang (1,7%) menyatakan cukup setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item banyaknya hasil kerja saat ini lebih banyak dibandingkan dengan waktu yang lalu (Y1.2) sebesar 4,25. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa banyaknya hasil kerja saat ini lebih banyak dibandingkan dengan waktu yang lalu.

Pada item kualitas kerja yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar yang ditentukan instansi (Y1.3) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35

orang (59,3%). Kemudian 15 orang (25,4%) menyatakan sangat setuju, dan 9 orang (15,3%) menyatakan cukup setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item kualitas kerja yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar yang ditentukan instansi (Y1.3) sebesar 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa kualitas kerja yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar yang ditentukan instansi.

Pada item ketelitian dalam menjalankan pekerjaan (Y1.4) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (54,2%). Kemudian 17 orang (28,8%) menyatakan sangat setuju, dan 10 orang (16,9%) menyatakan cukup setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item ketelitian dalam menjalankan pekerjaan (Y1.4) sebesar 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa mereka teliti dalam menjalankan pekerjaan.

Pada item menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Y1.5) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (64,4%). Kemudian 13 orang (22%) menyatakan sangat setuju, dan 8 orang (13,6%) menyatakan cukup setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Y1.5) sebesar 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa mereka menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Pada item kecepatan waktu menyelesaikan tugas sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan instansi (Y1.6) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (62,7%). Kemudian 17 orang (28,8%) menyatakan sangat setuju, dan 5 orang (8,5%) menyatakan cukup setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item kecepatan waktu menyelesaikan tugas sudah sesuai dengan

standar yang ditetapkan instansi (Y1.6) sebesar 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa kecepatan waktu menyelesaikan tugas sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan instansi.

Pada item penggunaan bahan-bahan yang dibutuhkan dalam bekerja dilakukan secara efektif (Y1.7) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang (76,3%). Kemudian 14 orang (23,7%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item penggunaan bahan-bahan yang dibutuhkan dalam bekerja dilakukan secara efektif (Y1.7) sebesar 4,24. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa penggunaan bahan-bahan yang dibutuhkan dalam bekerja dilakukan secara efektif.

Pada item peralatan kerja yang disediakan digunakan secara maksimal (Y1.8) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (57,6%). Kemudian 25 orang (42,4%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item peralatan kerja yang disediakan digunakan secara maksimal (Y1.8) sebesar 4,42. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa peralatan kerja yang disediakan digunakan secara maksimal.

Pada item mampu melaksanakan tugas dengan baik walaupun tidak ada pengawasan (Y1.9) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (74,6%). Kemudian 15 orang (25,4%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item melaksanakan tugas dengan baik walaupun tidak ada pengawasan (Y1.9) sebesar 4,25. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden

menyatakan sangat setuju bahwa mereka mampu melaksanakan tugas dengan baik walaupun tidak ada pengawasan.

Pada item mampu melaksanakan tugas sendiri tanpa bantuan dari atasan (Y1.10) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (50,8%). Kemudian 18 orang (30,5%) menyatakan sangat setuju, dan 11 orang (18,6%) menyatakan cukup setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item mampu melaksanakan tugas sendiri tanpa bantuan dari atasan (Y1.10) sebesar 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu melaksanakan tugas sendiri tanpa bantuan dari atasan.

Pada item tugas yang diberikan merupakan tanggung jawab untuk diselesaikan dengan baik (Y1.11) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (67,8%). Kemudian 19 orang (32,3%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item tugas yang diberikan merupakan tanggung jawab untuk diselesaikan dengan baik (Y1.11) sebesar 4,32. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa tugas yang diberikan merupakan tanggung jawab untuk diselesaikan dengan baik.

Pada item adanya kebanggaan terhadap pencapaian hasil kerja (Y1.12) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (62,7%). Kemudian 22 orang (37,3%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan nilai mean yang dihasilkan item adanya kebanggaan terhadap pencapaian hasil kerja (Y1.12) sebesar 4,37. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju bahwa adanya kebanggaan terhadap pencapaian hasil kerja.

Secara keseluruhan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai mean sebesar 4,37. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata rata-rata responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan variabel kinerja karyawan, yang berarti bahwa kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan tergolong sangat tinggi.

2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu variabel komunikasi (X1), kondisi fisik lingkungan kerja (X2) dan kondisi non fisik lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y) secara simultan maupun parsial. Perhitungan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan *software SPSS versi 17.0 for windows*. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda ditampilkan pada Tabel 12.

Tabel 12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standardized Coefficients Beta	t hitung	t tabel	Sig. t	Keterangan
Konstanta	10,078					
X1	0,571	0,492	4,271	2,005	0,000	Signifikan
X2	0,224	0,233	2,180	2,005	0,034	Signifikan
X3	0,556	0,236	2,626	2,005	0,011	Signifikan
R			=	0,838		
R Square			=	0,702		
Adjusted R Square			=	0,686		
F hitung			=	43,212		
F tabel			=	2,78		
Sig. F			=	0,000		

Sumber: Data primer diolah, 2014

Pada tabel 12 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,838 yang berarti bahwa hubungan antara semua variabel bebas, yaitu variabel komunikasi (X1), kondisi fisik lingkungan kerja (X2) dan kondisi non fisik lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y) tergolong sangat kuat.

Nilai *Adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,686 atau 68,6% menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1), kondisi fisik lingkungan kerja (X2) dan kondisi non fisik lingkungan kerja (X3) yang digunakan dalam persamaan regresi ini secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 68,6%. Sedangkan sisanya yaitu 31,4% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 10,078 + 0,571 X1 + 0,224 X2 + 0,556 X3$$

Penjelasan dari persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi variabel komunikasi (X1) sebesar 0,571 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan komunikasi (X1) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,571 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan.
- b. Koefisien regresi variabel kondisi fisik lingkungan kerja (X2) sebesar 0,224 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan kondisi fisik lingkungan kerja (X2) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,224 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan.

- c. Koefisien regresi variabel kondisi non fisik lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,556 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan kondisi non fisik lingkungan kerja (X_3) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,556 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan.

3. Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat melalui Tabel 12 yang merupakan hasil pengujian analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi (X_1), kondisi fisik lingkungan kerja (X_2) dan kondisi non fisik lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan maupun secara parsial.

a. Hasil Pengujian Hipotesis I (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis I merupakan pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F. Nilai F hitung yang dihasilkan sebesar 43,212 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2,78 ($F_{hitung} > F_{tabel}$), atau sig.F sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 ($sig.F < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X_1), kondisi fisik lingkungan kerja (X_2) dan kondisi non fisik lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Hasil Pengujian Hipotesis II (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis II merupakan pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t. Nilai t hitung yang dihasilkan pada masing-masing variabel bebas menunjukkan bahwa:

- 1) Pada variabel komunikasi (X1), nilai t hitung yang diperoleh sebesar 4,271 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,005 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau sig.t sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 ($sig.t < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel komunikasi (X1) memiliki nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,492 lebih besar dibandingkan variabel lingkungan kerja fisik (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3) yang menunjukkan bahwa komunikasi (X1) memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Pada variabel kondisi fisik lingkungan kerja (X2), nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,180 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,005 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau sig. sebesar 0,034 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 ($sig.t < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kondisi fisik lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
- 3) Pada variabel kondisi non fisik lingkungan kerja (X3), nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,626 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,005 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau sig. sebesar 0,011 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 ($sig.t < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kondisi non

fisik lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

D. Pembahasan

Pembahasan pada penelitian ini adalah membahas hasil analisis deskriptif dan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif

a. Variabel komunikasi (X1)

Pada hasil analisis deskriptif, terungkap mean variabel komunikasi memiliki nilai mean sebesar 4,27 yang berarti rata-rata responden menyatakan sangat setuju pada variabel komunikasi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan sudah berlangsung sangat baik. Namun apabila ditelaah lebih jauh ternyata masih ada beberapa responden yang menyatakan cukup setuju bahkan tidak setuju pada item-item pertanyaan yang diajukan pada variabel komunikasi. Pada item kerjasama yang harmonis antara rekan sekerja ada 4 orang (6,8%) yang menyatakan cukup setuju bahkan ada 1 orang (1,7%) yang menyatakan tidak setuju. Pada item rekan kerja tidak keberatan diajak berkonsultasi masalah pekerjaan dijumpai ada 13 orang (22%) yang menyatakan cukup setuju, dan ada 9 orang (15,3%) menyatakan cukup setuju pada item kemudahan memperoleh informasi dari rekan sekerja.

b. Variabel kondisi fisik lingkungan kerja (X2)

Pada hasil analisis deskriptif, terungkap mean variabel kondisi fisik lingkungan kerja memiliki nilai mean sebesar 4,19 yang berarti rata-rata responden menyatakan setuju pada variabel kondisi fisik lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan dinilai sudah baik. Namun apabila ditelaah lebih jauh ternyata masih ada beberapa responden yang menyatakan cukup setuju pada item-item pertanyaan yang diajukan pada variabel kondisi fisik lingkungan kerja. Pada item penerangan sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukan ada 14 orang (23,7%) yang menyatakan cukup setuju. Pada item pengaturan tata ruang yang rapi ada 10 orang (16,9%) yang menyatakan cukup setuju. Pada item pengaturan inventaris mempermudah karyawan bekerja ada 9 orang (15,3%) menyatakan cukup setuju, dan 10 orang (16,9%) menyatakan cukup setuju pada item peralatan kerja yang ada memiliki kondisi baik.

c. Variabel kondisi non fisik lingkungan kerja (X3)

Pada hasil analisis deskriptif, terungkap mean variabel kondisi non fisik lingkungan kerja memiliki nilai mean sebesar 4,22 yang berarti rata-rata responden menyatakan sangat setuju pada variabel kondisi non fisik lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi non fisik lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan dinilai sudah sangat baik. Namun apabila ditelaah lebih jauh ternyata masih ada beberapa responden yang menyatakan cukup setuju.

Pada item sistem penilaian hasil pekerjaan dilakukan secara adil ada 12 orang (20,3%) yang menyatakan cukup setuju, dan pada item adanya evaluasi rutin yang dilakukan berjalan dengan obyektif ada 9 orang (15,3%) yang menyatakan cukup setuju.

d. Variabel kinerja karyawan (Y)

Pada hasil analisis deskriptif, terungkap mean variabel kinerja karyawan memiliki nilai mean sebesar 4,21 yang berarti rata-rata responden menyatakan sangat setuju pada variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan sudah sangat baik. Namun apabila ditelaah lebih jauh ternyata masih ada beberapa responden yang menyatakan cukup setuju pada item-item pertanyaan yang diajukan pada variabel kinerja karyawan. Pada item jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan target ada 13 orang (22%) yang menyatakan cukup setuju. Pada item kualitas kerja yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar yang ditentukan instansi ada 9 orang (15,3%) yang menyatakan cukup setuju, dan ada 10 orang (16,9%) menyatakan cukup setuju pada item ketelitian dalam menjalankan pekerjaan.

2. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

Pembahasan hasil pengujian hipotesis adalah membahas hasil pengujian hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

a. Pembahasan Hipotesis I

Hipotesis I yang menyatakan bahwa komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kondisi non fisik lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kondisi non fisik lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Lamongan berjalan dengan baik. Hubungan yang baik dan harmonis antara sesama karyawan dan dengan atasan di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Lamongan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya. Hal ini didukung Davis (1989-152) yang menyatakan bahwa interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja maupun organisasi di luar lingkungan kerja merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerja sama secara produktif.

Karyawan akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik pada saat suasana kerja nyaman dan mendukung kegiatan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruangan kerjanya, lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruangan kerjanya, lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik meliputi kondisi lingkungan kerja fisik maupun kondisi lingkungan kerja non fisik. Adanya *human relation* (hubungan antar manusia) yang terjalin antara karyawan dengan sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan di dalam sebuah organisasi, dengan didukung kondisi lingkungan kerja baik itu kondisi lingkungan fisik maupun kondisi lingkungan non fisik yang baik dan nyaman sehingga nantinya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh pendapat Nitisemito (2000:183) yang mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang akan dihasilkan oleh karyawan nantinya selain *human relation* (hubungan antar manusia) dalam meningkatkan kinerja mereka.

Kondisi lingkungan kerja juga merupakan faktor yang cukup penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Manullang (1990:61-62) yang mengemukakan bahwa adanya lingkungan kerja fisik yang baik tidak saja dapat menambah produktivitas karyawan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja. Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi atau asset fisik yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan

beban tugasnya. Selain itu, terdapat juga kondisi lingkungan kerja non fisik yang berupa kejelasan tugas dan pengawasan kerja. Pengawasan kerja yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Adanya kejelasan tugas dan tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih terpacu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan memperhatikan agar tidak terjadi kesalahan.

Besarnya kontribusi komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi non fisik lingkungan kerja terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi non fisik lingkungan kerja yang digunakan dalam persamaan regresi ini secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 68,6%. Sedangkan sisanya yaitu 31,4% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, seperti *ability*. Adanya komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi non fisik lingkungan kerja yang baik memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung dengan perumusan Davis (1997:28) yang menjabarkan fungsi *human performance* dipengaruhi oleh *ability* dan *motivation*, meskipun variabel *ability* (kemampuan) tidak digunakan dalam penelitian ini.

b. Pembahasan Hipotesis II

Hipotesis II yang menyatakan bahwa komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi non fisik lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Pembahasan untuk masing-masing variabel secara parsial adalah sebagai berikut:

1) Variabel komunikasi (X1)

Berdasarkan hasil uji t, variabel komunikasi (X1) berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95% secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,571. Hal ini berarti bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya jika komunikasi buruk maka kinerja karyawan akan menurun.

Komunikasi diantara karyawan dengan atasan maupun dengan sesama karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan berjalan dengan baik. Dengan melaksanakan *human relation* (hubungan antar manusia) maka pemimpin organisasi atau pemimpin kelompok melakukan komunikasi dengan karyawannya secara manusiawi. Karyawan akan bekerja dengan hati yang gembira dan lebih giat bekerja bersama-sama, sehingga akan bersemangat dalam bekerja dan memberikan hasil kerja yang memuaskan. Komunikasi merupakan alat dalam seseorang menjalin hubungan dengan pihak lain yang mana terdapat unsur dalam

manajemen sumberdaya manusia. Menciptakan suatu komunikasi diantara sesama manusia dan hal ini akan dapat menimbulkan suatu sikap, pendapat atau perilaku yang saling pengertian dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan nilai *standardized coefficient beta* variabel komunikasi (X1) memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan variabel yang lain sehingga variabel komunikasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya komunikasi yang baik dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan maupun dengan antar karyawan menimbulkan perasaan positif dalam diri karyawan. Perasaan positif itu diantaranya adalah kegembiraan, yang merupakan rasa senang dalam diri. Karyawan akan melaksanakan tugas yang dibebankan dengan perasaan gembira sehingga karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Rogers dalam Hafield Cangara (1998:20) yang mendefinisikan komunikasi sebagai “proses di mana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk merubah tingkah laku mereka”. Komunikasi yang baik antar karyawan dan atasan akan menghasilkan kerjasama yang baik dalam melaksanakan tugas. Komunikasi yang baik akan memotivasi karyawan untuk bekerjasama dengan atasan dan rekan sekerjanya. sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi yang baik antar karyawan akan menciptakan suasana kerja lebih menyenangkan. Para karyawan akan mampu bekerjasama dengan baik dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan akan mendukung tercapainya keberhasilan tugas-tugas yang dibebankan karyawan. Petunjuk-petunjuk dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan akan tersampaikan dengan baik. Atasan dan bawahan akan saling terbuka dalam menyampaikan permasalahan dalam pekerjaan. Hal ini akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik dan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

2) Variabel Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil uji t, variabel kondisi fisik lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95% secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,224. Hal ini berarti bahwa kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi kondisi fisik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya jika kondisi fisik lingkungan kerja rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang baik tidak saja dapat menambah produktivitas karyawan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja. Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi

atau asset fisik yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya. Kondisi kerja yang menyenangkan, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, karyawan yang cukup, akan berdampak pada kesungguhan pegawai dalam bekerja sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Kondisi fisik yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena kondisi fisik yang baik mampu mendukung aktivitasnya dalam bekerja.

Kondisi lingkungan yang sehat dan aman merupakan dambaan setiap orang yang akan lebih baik apabila ditunjang dengan kondisi kantor atau tempat bekerja yang baik dan peralatan yang memadai maka akan menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik atau bisa juga meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruangan kerjanya, lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Sarwoto (1991:91) yang mengatakan bahwa lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja antara lain: tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang tepat, suhu dan kelembaban udara yang tepat, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja. Lebih lanjut dikemukakan oleh Manullang (1990:61-62) bahwa adanya lingkungan kerja fisik yang baik tidak saja dapat menambah produktifitas karyawan tetapi juga dapat

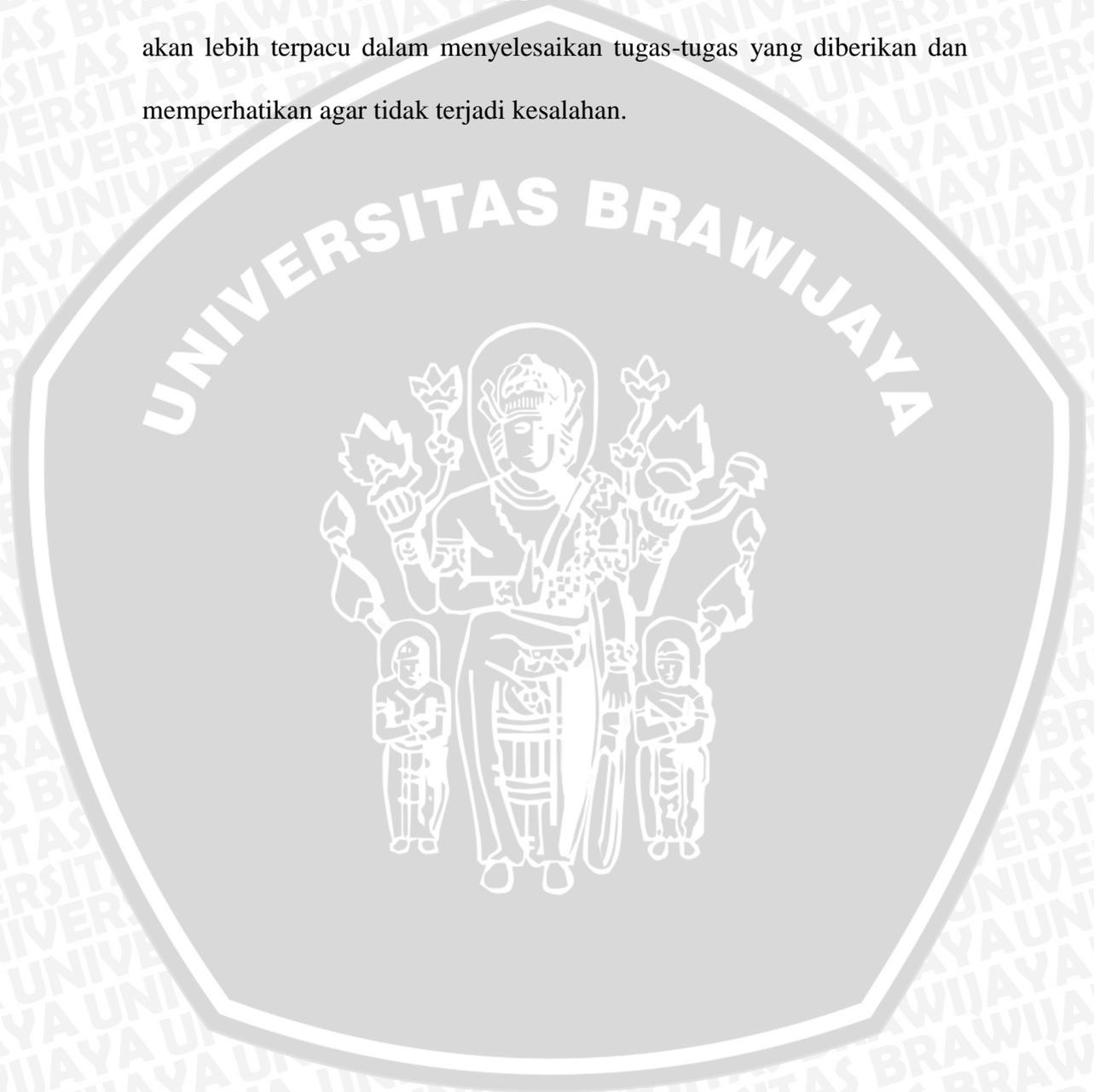
meningkatkan efisiensi kerja adalah: "Peralatan kerja yang baik, ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan, bukan saja dapat menambah kegairahan kerja, tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja".

3) Variabel Kondisi Non Fisik Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan hasil uji t, variabel kondisi non fisik lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95% secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,556. Hal ini berarti bahwa kondisi non fisik lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi kondisi non fisik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya jika kondisi non fisik lingkungan kerja rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Kondisi non fisik lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lamongan berjalan dengan baik. Adanya petunjuk yang cukup dan jelas memperlancar para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu adanya penilaian terhadap hasil pekerjaan dan evaluasi rutin yang dilakukan mampu memberikan semangat kepada para karyawannya untuk bekerja sebaik-baiknya. Terdapat juga kondisi lingkungan kerja non fisik yang berupa kejelasan tugas dan pengawasan kerja. Adanya kejelasan tugas yang diberikan kepada karyawan akan memperlancar kerja karyawan. Pengawasan kerja yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja

akan memotivasi karyawan untuk tidak membuat kesalahan dalam menjalankan tugas. Adanya kejelasan tugas dan tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih terpacu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan memperhatikan agar tidak terjadi kesalahan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa hipotesis I diterima, yang menyatakan bahwa komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kondisi non fisik lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi non fisik lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 68,6%, sedangkan sisanya sebesar 31,4% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
2. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara parsial dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa hipotesis II diterima, yang menyatakan bahwa komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kondisi non fisik lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran-saran yang bisa disampaikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan mampu mempertahankan komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kondisi non fisik lingkungan kerja yang sudah berjalan dengan baik karena secara simultan maupun parsial ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dapat menambahkan variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya variabel *ability* (kemampuan).
3. Pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan, komunikasi di dalamnya memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat bahwa komunikasi yang baik menimbulkan perasaan gembira, positif sehingga mampu untuk meningkatkan kinerja secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Allo Liliweri. 1997. *Komunikasi Antar Pribadi*. Citra Aditya Bakti: Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Keempat Belas, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, Syarifuddin. 2012. *Metode Penelitian*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ballback, J dan Slater, J. 1999. *Membuka Potensi Karier, Seri Pengembangan Diri & Karier No. 1* . Jakarta. PT. Pustaka Binaman.
- Davis, Keith. 1989. *Human Behaviour At Work, 8th ed*. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Faustino Cardoso Gomes (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Gibson, J.L dan Ivancevich, John M. 1994. *Organisasi, Struktur dan Manajemen*. (Terjemahan: Djoerban Wahid, S.H). Jakarta: Erlangga.
- Ishak, A dan Ayatullah, F. 2003. *Komunikasi dan Organisasi*. Jakarta. UPFE UMY.
- Manullang, Marihot AMH. 1990. *Manajemen Personalialia*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*. Bandung. Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex S. 2000 - 2001. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Balai Aksara dan Yudhistira.
- Nuraida, Ida. 2008. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Kanisius.
- Onong, Uchjana Effendy. (2001 – 2003). *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Jakarta: Erlangga.

- Ovi Setya Prabowo. 2008. *Analisis Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Leadership Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah Di Pati*. Skripsi Surakarta: Manajemen UMS.
- Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Karyadi Semarang*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol.2, No.2, Juli, hlm.181-198.
- Rivai, Basri. 2004. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Robbins, Stephen. 2001. *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*. 7th Edition: Prentice Hall International, Inc.
- Sarwoto. 1991. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2001. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Singarimbun dan Effendi. 1995. *Metode Venelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Soeprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Cetakan Kelima. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ketujuh Belas Jakarta: Alfabeta.
- Swastha, DH. Sukotjo W, Ibnu. 2004. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Tiffin, Joseph., and Ernest McCormick. 1998. *Industrial Psychology*. 6th Edition. George Allen and Unwin Ltd. London.
- Umar, Nimran. 1999. *Perilaku Organisasi, Edisi II*. Malang. CV. Citra Media.
- Widdi Ega Rukmana. 2010. *Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Dan*

Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal. Skripsi Semarang:
Manajemen. Undip.

Wursanto, I.G. 1994. *Etika Komunikasi Kantor.* Yogyakarta. Kanisius.



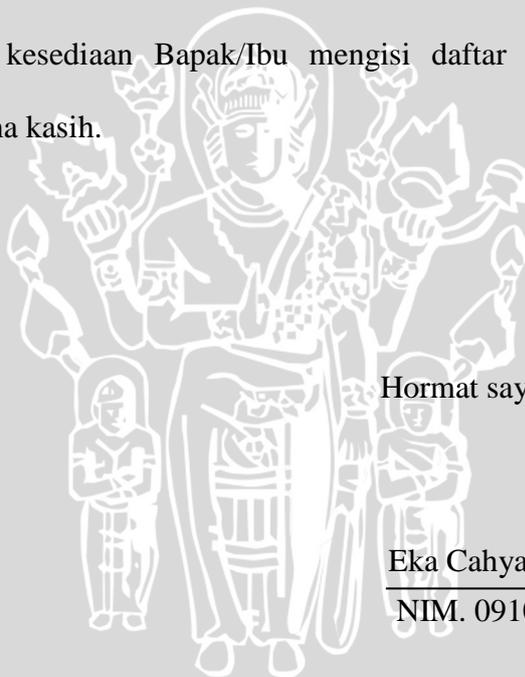
ANGKET

PENGARUH *HUMAN RELATION* (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)

A. Pendahuluan

Angket ini hanya digunakan untuk memperoleh data sehubungan dengan tugas akhir saya pada Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya tahun 2014. Semua jawaban akan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan mengganggu atau mempengaruhi kinerja Bapak/Ibu di kantor.

Atas segala bantuan serta kesediaan Bapak/Ibu mengisi daftar pernyataan ini saya mengucapkan terima kasih.



Hormat saya,

Eka Cahyani Putri S.

NIM. 0910323027

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : tahun
4. Pendidikan :
5. Lama Bekerja : tahun

II. Petunjuk Pengisian

Beri tanda silang (X) pada jawaban yang paling sesuai dengan pilihan anda, dengan kriteria sebagai berikut:

SS	S	CS	TS	STS
Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

Komunikasi (X1)

No.	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Kerjasama yang terjalin diantara rekan sekerja pada saat menjalankan tugas di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan berjalan harmonis.					
2	Atasan selalu memberikan informasi mengenai tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan bawahannya.					
3	Rekan kerja yang dimiliki selama ini tidak keberatan untuk diajak saling berkonsultasi membahas masalah mengenai pekerjaan.					
4	Karyawan selalu memperoleh informasi dengan mudah mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dari rekan sekerja.					
5	Dalam berkomunikasi, karyawan selalu merasakan adanya rasa saling pengertian antar sesama rekan sekerja.					

6	Suasana yang terbuka selalu mewarnai hubungan komunikasi antar sesama karyawan.					
7	Karyawan mempunyai peluang untuk menyampaikan pendapat kepada atasan.					
8	Suasana yang terbuka mewarnai hubungan komunikasi dari bawahan ke atasan.					

Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Adanya petugas kebersihan yang rutin menjaga kebersihan di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan.					
2	Tersedianya tempat sampah yang memadai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan					
3	Intensitas cahaya yang ada mampu untuk menerangi lingkungan kerja.					
4	Penerangan yang ada disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukan.					
5	Jumlah jendela yang ada cukup untuk sirkulasi udara di dalam ruangan kerja.					
6	Kondisi jendela yang ada dalam ruangan kerja masih berfungsi dengan baik (tidak rusak).					
7	Tata ruang yang ada di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan teratur dengan rapi.					
8	Inventaris kantor (misalnya meja, kursi dan lemari) ditata agar mempermudah karyawan melaksanakan pekerjaan.					
9	Pewarnaan cat tembok di ruangan kerja dipilih warna yang cerah sehingga mendukung suasana kerja.					
10	Pemilihan warna inventaris kantor mendukung					

	pekerjaan.					
11	Peralatan kerja yang tersedia merupakan komponen yang menunjang aktivitas kerja.					
12	Peralatan kerja yang tersedia masih dalam kondisi baik (tidak rusak).					

Kondisi Non Fisik Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Tugas-tugas yang diberikan oleh atasan memiliki petunjuk yang jelas sehingga mudah dimengerti.					
2	Petunjuk-petunjuk yang diberikan berisi penjelasan yang cukup sehingga memperlancar pekerjaan.					
3	Sistem penilaian hasil pekerjaan selama ini dilakukan secara adil.					
4	Adanya evaluasi rutin yang dilakukan selama ini berjalan dengan obyektif.					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan instansi.					
2	Banyaknya hasil kerja saat ini lebih banyak dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
3	Kualitas kerja yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar yang ditentukan instansi.					
4	Dalam menjalankan pekerjaan selalu dilakukan dengan teliti.					
5	Dalam menyelesaikan tugas selalu dilakukan dengan tepat waktu.					
6	Kecepatan waktu menyelesaikan tugas sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan instansi.					
7	Penggunaan bahan-bahan yang dibutuhkan dalam					

	bekerja dilakukan secara efektif.					
8	Peralatan kerja yang disediakan digunakan secara maksimal.					
9	Mampu melaksanakan tugas dengan baik walaupun tidak ada pengawasan.					
10	Mampu melaksanakan tugas sendiri tanpa bantuan dari atasan.					
11	Tugas yang diberikan merupakan tanggung jawab untuk diselesaikan dengan baik.					
12	Adanya kebanggaan terhadap pencapaian hasil kerja.					



Rekapitulasi Hasil Angket

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y							
1	5	5	4	4	3	3	4	3	31	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	56	4	3	3	3	13	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43		
2	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	52	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	57	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	58		
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	5	4	19	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	55			
5	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	51	5	5	4	4	18	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	47			
6	5	4	3	3	4	4	4	5	32	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47		
7	5	4	3	4	5	5	4	4	34	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	3	51	4	5	3	4	16	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	50			
8	5	5	5	5	5	4	4	4	37	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	55	5	5	4	5	19	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	56		
9	4	4	4	5	4	5	4	4	34	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	51	4	4	5	4	17	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	52		
10	5	5	3	4	4	5	4	5	35	4	4	5	3	5	4	3	3	4	4	5	4	48	4	4	4	3	15	5	5	3	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54			
11	2	3	4	4	4	4	4	4	29	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	5	54	4	4	3	4	15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	51		
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48		
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	57	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58		
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	5	4	19	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	55	
15	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	51	5	5	4	4	18	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	47		
16	5	4	3	3	4	4	4	5	32	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	
17	5	4	3	4	5	5	4	4	34	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	3	51	4	5	3	4	16	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	50		
18	5	5	5	5	5	5	4	4	37	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	55	5	5	4	5	19	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56	
19	4	4	4	5	4	5	4	4	34	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	51	4	4	5	4	17	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	52	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	52	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
22	4	5	4	4	4	5	5	4	35	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	57	5	4	4	4	17	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	
23	5	4	5	5	5	5	4	5	37	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	45	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	58	5	5	4	4	18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	54		
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	52	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	5	5	4	4	18	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	50	
27	5	4	3	3	4	4	5	4	32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	
28	4	4	3	4	5	5	4	4	33	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	3	51	4	5	3	4	16	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	50		
29	5	5	5	5	5	4	4	4	37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	58	5	5	4	5	19	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56	
30	4	4	4	5	4	5	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50	4	4	3	4	15	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	48		
31	4	5	4	4	5	4	3	3	32	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	48	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58	4	4	3	3	14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	51
33	4	5	5	4	4	4	5	5	36	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	53	5	5	5	4	19	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	52		
34	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	50	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	51	
35	4	4	3	3	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	
36	5	4	4	4	5	5	4	4	35	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	52	4	5	5	4	18	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	54		
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	57	5	4	4	5	18	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	
38	4	4	4	5	4	5	4	4	34	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	51	4	4	5	4	17	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	52		
39	3	3	3	3	3	4	4	4	27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	3	3	14	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
40	4	4	3	3	4	4	4	4	30	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	45	4	4	4	3	15	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	44		
41	5	5	5	5	5	5	4	4	37	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	51	5	5	3	3	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	50			
42	4	4	4	5	4	5	4	4	34	5	5	4	4																																		

Uji Validitas X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.651**	.388**	.346**	.588**	.190	.386**	.374**	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.007	.000	.150	.003	.004	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.2	Pearson Correlation	.651**	1	.637**	.516**	.590**	.130	.413**	.434**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.328	.001	.001	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.3	Pearson Correlation	.388**	.637**	1	.790**	.549**	.116	.270*	.429**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.383	.039	.001	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.4	Pearson Correlation	.346**	.516**	.790**	1	.579**	.493**	.158	.408**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000		.000	.000	.233	.001	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.5	Pearson Correlation	.588**	.590**	.549**	.579**	1	.408**	.222	.422**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001	.091	.001	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.6	Pearson Correlation	.190	.130	.116	.493**	.408**	1	.384**	.474**	.543**
	Sig. (2-tailed)	.150	.328	.383	.000	.001		.003	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.7	Pearson Correlation	.386**	.413**	.270*	.158	.222	.384**	1	.698**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.039	.233	.091	.003		.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.8	Pearson Correlation	.374**	.434**	.429**	.408**	.422**	.474**	.698**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.001	.001	.001	.000	.000		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1	Pearson Correlation	.699**	.779**	.767**	.785**	.779**	.543**	.581**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas X2

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.559**	.628**	.217	.206	.420**	.289	.391**	.378**	.170	.476**	.145	.607**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.099	.118	.001	.027	.002	.003	.199	.000	.273	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.2 Pearson Correlation	.559**	1	.447**	.372**	.173	.394**	.065	.267	.085	.209	.466**	.250	.531**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.190	.002	.622	.041	.524	.113	.000	.057	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.3 Pearson Correlation	.628**	.447**	1	.471**	.542**	.488**	.449**	.419**	.383**	.179	.358**	.047	.693**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.003	.174	.005	.724	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.4 Pearson Correlation	.217	.372**	.471**	1	.465**	.527**	.468**	.381**	.093	.248	.290	.579**	.725**
Sig. (2-tailed)	.099	.004	.000		.000	.000	.000	.003	.482	.059	.026	.000	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.5 Pearson Correlation	.206	.173	.542**	.465**	1	.593**	.173	.213	.387**	.370**	.454**	.044	.577**
Sig. (2-tailed)	.118	.190	.000	.000		.000	.190	.105	.002	.004	.000	.739	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.6 Pearson Correlation	.420**	.394**	.488**	.527**	.593**	1	.289	.492**	.232	.170	.476**	.345**	.706**
Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000	.000		.027	.000	.077	.199	.000	.007	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.7 Pearson Correlation	.289	.065	.449**	.468**	.173	.289	1	.637**	.450**	.362**	.086	.265	.659**
Sig. (2-tailed)	.027	.622	.000	.000	.190	.027		.000	.000	.005	.515	.043	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.8 Pearson Correlation	.391**	.267	.419**	.381**	.213	.492**	.637**	1	.458**	.439**	.285	.430**	.754**
Sig. (2-tailed)	.002	.041	.001	.003	.105	.000	.000		.000	.001	.029	.001	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.9 Pearson Correlation	.378**	.085	.383**	.093	.387**	.232	.450**	.458**	1	.570**	.184	-.097	.524**
Sig. (2-tailed)	.003	.524	.003	.482	.002	.077	.000	.000		.000	.164	.466	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.10 Pearson Correlation	.170	.209	.179	.248	.370**	.170	.362**	.439**	.570**	1	.388**	.103	.552**
Sig. (2-tailed)	.199	.113	.174	.059	.004	.199	.005	.001	.000		.002	.439	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.11 Pearson Correlation	.476**	.466**	.358**	.290	.454**	.476**	.086	.285	.184	.388**	1	.436**	.609**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.026	.000	.000	.515	.029	.164	.002	.001	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.12	Pearson Correlation	.145	.250	.047	.579**	.044	.345**	.265*	.430**	-.097	.103	.436**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.273	.057	.724	.000	.739	.007	.043	.001	.466	.439	.001	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2	Pearson Correlation	.607**	.531**	.693**	.725**	.577**	.706**	.659**	.754**	.524**	.552**	.609**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.608**	.371**	.523**	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.000
	N	59	59	59	59	59
X3.2	Pearson Correlation	.608**	1	.300*	.433**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000		.021	.001	.000
	N	59	59	59	59	59
X3.3	Pearson Correlation	.371**	.300*	1	.476**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.004	.021		.000	.000
	N	59	59	59	59	59
X3.4	Pearson Correlation	.523**	.433**	.476**	1	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000
	N	59	59	59	59	59
X3	Pearson Correlation	.785**	.735**	.747**	.794**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.411**	.553**	.259	.293	.339**	.398**	.232	.446**	.576**	.465**	.343**	.740**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.048	.024	.009	.002	.077	.000	.000	.000	.008	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y2	Pearson Correlation	.411**	1	.596**	.120	.348**	.246	.290	.409**	.509**	.219	.320	.178	.609**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.367	.007	.060	.026	.001	.000	.096	.014	.176	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y3	Pearson Correlation	.553**	.596**	1	.254	.341**	.504**	.353**	.297	.524**	.323	.177	.209	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.052	.008	.000	.006	.022	.000	.013	.181	.111	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y4	Pearson Correlation	.259	.120	.254	1	.448**	.423**	.379**	.311	.071	.264	.150	.599**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.048	.367	.052		.000	.001	.003	.017	.591	.043	.258	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y5	Pearson Correlation	.293	.348**	.341**	.448**	1	.298	.325	.400**	.048	.142	.024	.186	.538**
	Sig. (2-tailed)	.024	.007	.008	.000		.022	.012	.002	.718	.285	.857	.158	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y6	Pearson Correlation	.339**	.246	.504**	.423**	.298	1	.495**	.174	.267	.365**	.135	.397**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.009	.060	.000	.001	.022		.000	.188	.041	.004	.310	.002	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y7	Pearson Correlation	.398**	.290	.353**	.379**	.325	.495**	1	.409**	.315	.135	.212	.229	.594**
	Sig. (2-tailed)	.002	.026	.006	.003	.012	.000		.001	.015	.308	.106	.081	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y8	Pearson Correlation	.232	.409**	.297	.311	.400**	.174	.409**	1	.445**	.051	.657**	.261	.591**
	Sig. (2-tailed)	.077	.001	.022	.017	.002	.188	.001		.000	.699	.000	.046	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y9	Pearson Correlation	.446**	.509**	.524**	.071	.048	.267	.315	.445**	1	.294	.514**	.355**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.591	.718	.041	.015	.000		.024	.000	.006	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y10	Pearson Correlation	.576**	.219	.323	.264	.142	.365**	.135	.051	.294	1	.249	.426**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.000	.096	.013	.043	.285	.004	.308	.699	.024		.057	.001	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

Y11	Pearson Correlation	.465**	.320	.177	.150	.024	.135	.212	.657**	.514**	.249	1	.294	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.181	.258	.857	.310	.106	.000	.000	.057		.024	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y12	Pearson Correlation	.343**	.178	.209	.599**	.186	.397**	.229	.261	.355**	.426**	.294	1	.608**
	Sig. (2-tailed)	.008	.176	.111	.000	.158	.002	.081	.046	.006	.001	.024		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y	Pearson Correlation	.740**	.609**	.705**	.601**	.538**	.641**	.594**	.591**	.614**	.586**	.536**	.608**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.41	.698	59
X1.2	4.31	.595	59
X1.3	4.10	.736	59
X1.4	4.29	.720	59
X1.5	4.32	.600	59
X1.6	4.36	.580	59
X1.7	4.22	.494	59
X1.8	4.15	.551	59

Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.37	.488	59
X2.2	4.24	.429	59
X2.3	4.46	.502	59
X2.4	4.19	.798	59
X2.5	4.29	.457	59
X2.6	4.37	.488	59
X2.7	4.27	.739	59
X2.8	4.24	.703	59
X2.9	4.36	.483	59
X2.10	4.15	.551	59
X2.11	4.27	.448	59
X2.12	4.19	.706	59

Uji Reliabilitas X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4.41	.495	59
X3.2	4.41	.529	59
X3.3	4.07	.691	59
X3.4	4.02	.572	59

Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.02	.682	59
Y2	4.25	.477	59
Y3	4.10	.635	59
Y4	4.12	.672	59
Y5	4.08	.596	59
Y6	4.20	.581	59
Y7	4.24	.429	59
Y8	4.42	.498	59
Y9	4.25	.439	59
Y10	4.12	.697	59
Y11	4.32	.471	59
Y12	4.37	.488	59

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	4	6.8	6.8	8.5
	4	24	40.7	40.7	49.2
	5	30	50.8	50.8	100.0
Total		59	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.8	6.8	6.8
	4	33	55.9	55.9	62.7
	5	22	37.3	37.3	100.0
Total		59	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	22.0	22.0	22.0
	4	27	45.8	45.8	67.8
	5	19	32.2	32.2	100.0
Total		59	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	15.3	15.3	15.3
	4	24	40.7	40.7	55.9
	5	26	44.1	44.1	100.0
Total		59	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.8	6.8	6.8
	4	32	54.2	54.2	61.0
	5	23	39.0	39.0	100.0
Total		59	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.1	5.1	5.1
	4	32	54.2	54.2	59.3
	5	24	40.7	40.7	100.0
Total		59	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.4	3.4	3.4
	4	42	71.2	71.2	74.6
	5	15	25.4	25.4	100.0
Total		59	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.5	8.5	8.5
	4	40	67.8	67.8	76.3
	5	14	23.7	23.7	100.0
Total		59	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	62.7	62.7	62.7
	5	22	37.3	37.3	100.0
Total		59	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	45	76.3	76.3	76.3
	5	14	23.7	23.7	100.0
Total		59	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	54.2	54.2	54.2
	5	27	45.8	45.8	100.0
Total		59	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	23.7	23.7	23.7
	4	20	33.9	33.9	57.6
	5	25	42.4	42.4	100.0
Total		59	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	71.2	71.2	71.2
	5	17	28.8	28.8	100.0
Total		59	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	62.7	62.7	62.7
	5	22	37.3	37.3	100.0
Total		59	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	16.9	16.9	16.9
	4	23	39.0	39.0	55.9
	5	26	44.1	44.1	100.0
Total		59	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	15.3	15.3	15.3
	4	27	45.8	45.8	61.0
	5	23	39.0	39.0	100.0
Total		59	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	38	64.4	64.4	64.4
	5	21	35.6	35.6	100.0
Total		59	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.5	8.5	8.5
	4	40	67.8	67.8	76.3
	5	14	23.7	23.7	100.0
Total		59	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	43	72.9	72.9	72.9
	5	16	27.1	27.1	100.0
Total		59	100.0	100.0	



X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	16.9	16.9	16.9
	4	28	47.5	47.5	64.4
	5	21	35.6	35.6	100.0
Total		59	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	59.3	59.3	59.3
	5	24	40.7	40.7	100.0
Total		59	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.7	1.7	1.7
	4	33	55.9	55.9	57.6
	5	25	42.4	42.4	100.0
Total		59	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	20.3	20.3	20.3
	4	31	52.5	52.5	72.9
	5	16	27.1	27.1	100.0
Total		59	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	15.3	15.3	15.3
	4	40	67.8	67.8	83.1
	5	10	16.9	16.9	100.0



X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	15.3	15.3	15.3
	4	40	67.8	67.8	83.1
	5	10	16.9	16.9	100.0
Total		59	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	22.0	22.0	22.0
	4	32	54.2	54.2	76.3
	5	14	23.7	23.7	100.0
Total		59	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.7	1.7	1.7
	4	42	71.2	71.2	72.9
	5	16	27.1	27.1	100.0
Total		59	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	15.3	15.3	15.3
	4	35	59.3	59.3	74.6
	5	15	25.4	25.4	100.0
Total		59	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	16.9	16.9	16.9
	4	32	54.2	54.2	71.2
	5	17	28.8	28.8	100.0
Total		59	100.0	100.0	



Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.6	13.6	13.6
	4	38	64.4	64.4	78.0
	5	13	22.0	22.0	100.0
Total		59	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.5	8.5	8.5
	4	37	62.7	62.7	71.2
	5	17	28.8	28.8	100.0
Total		59	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	45	76.3	76.3	76.3
	5	14	23.7	23.7	100.0
Total		59	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	57.6	57.6	57.6
	5	25	42.4	42.4	100.0
Total		59	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	44	74.6	74.6	74.6
	5	15	25.4	25.4	100.0
Total		59	100.0	100.0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	18.6	18.6	18.6
	4	30	50.8	50.8	69.5
	5	18	30.5	30.5	100.0
Total		59	100.0	100.0	

Y1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	40	67.8	67.8	67.8
	5	19	32.2	32.2	100.0
Total		59	100.0	100.0	

Y1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	62.7	62.7	62.7
	5	22	37.3	37.3	100.0
Total		59	100.0	100.0	

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.686	2.307

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	690.002	3	230.001	43.212	.000 ^a
	Residual	292.744	55	5.323		
	Total	982.746	58			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.078	3.909		2.578	.013
	X1	.571	.134	.492	4.271	.000
	X2	.224	.103	.233	2.180	.034
	X3	.556	.212	.236	2.626	.011

a. Dependent Variable: Y



PEMERINTAH KABUPATEN LAMONGAN
DINAS PEKERJAAN UMUM CIPTA KARYA
Jl. Ki Sarmidi Mangunsarkoro No. 6 Lamongan – Kode Pos 62251
Telp. (0322) 322990 Fax. (0322) 321787 E-mail: dinpuck@lamongankab.go.id
Web Site : www.lamongankab.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: 800/427/413.110/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. SULMANAN, MM
NIP : 19611206 198308 1 003
Pangkat/Golongan Ruang : Pembina (IV/a)
Jabatan : Seretaris Dinas PU Cipta Karya Kabupaten
Lamongan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : EKA CAHYANI PUTRI SUSANTI
NIM : 0910323027
Fakultas : Ilmu Administrasi
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Adalah Mahasiswa Universitas Brawijaya Malang yang telah selesai Melaksanakan Penelitian Skripsi di Dinas PU Cipta Karya Kabupaten Lamongan terhitung mulai tanggal 2 Juni 2014 s/d 13 Juni 2014

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Lamongan, Juni 2014

an. KEPALA DINAS PU CIPTA KARYA
KABUPATEN LAMONGAN
Sekretaris



Drs. SULMANAN, MM
Pembina
NIP. 19611206 198308 1 003



CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama : Eka Cahyani Putri Susanti
Tempat/Tanggal Lahir : Lamongan, 17 Juli 1991
Jenis Kelamin : Perempuan
Kewarganegaraan : Indonesia
Status Kawin : Belum Menikah
Agama : Islam
Alamat : Jalan Made Karyo I/ 14 RT. 01 RW. 08 Perumnas
Made Lamongan.
Telepon/No HP : 085755508018
Email : Ekasusanti60@gmail.com

PENDIDIKAN

1997-2003 : SDN Jetis IV Lamongan
2003-2006 : SMPN 1 Lamongan
2006-2009 : SMAN 2 Lamongan
2009-2014 : Universitas Brawijaya Malang

KARYA ILMIAH

1. Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)