

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN
OLAHRAGA KABUPATEN INDRAMAYU**

E-JOURNAL

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Keolahragaan
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Olahraga



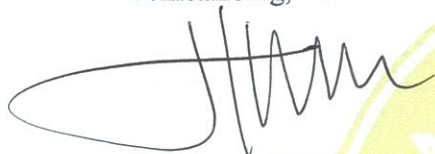
Oleh
Ramma Indra Pramuji
13603141009

**PROGRAM STUDI ILMU KEOLAHRAGAAN
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

PERSETUJUAN

Jurnal yang berjudul "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu" yang disusun oleh Ramma Indra Pramuji, NIM 13603141009 ini telah disetujui oleh pembimbing dan *reviewer*.

Pembimbing,



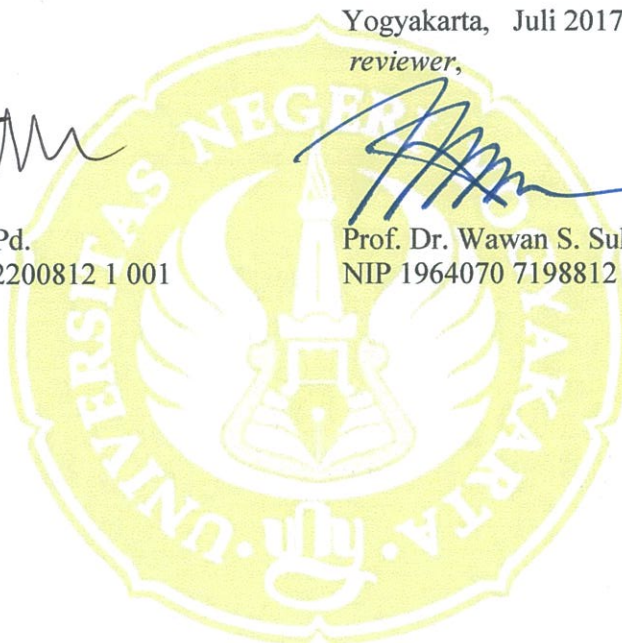
Sulistyono M.Pd.
NIP 1976121 2200812 1 001

Yogyakarta, Juli 2017

reviewer,



Prof. Dr. Wawan S. Suherman, M. Ed.,
NIP 1964070 7198812 1 001



ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN INDRAMAYU

Oleh: Ramma Indra Pramuji, Ilmu Keolahragaan
Rammaindra.p@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; (1) Kondisi lingkungan kerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu; (2) Kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu; dan (3) Adakah pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu. Penelitian ini merupakan penelitian korelasi menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu yang berjumlah 30 karyawan. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan skala likert yang memiliki 4 alternatif jawaban. Uji validitas instrumen menggunakan uji validitas Aiken, sedangkan uji reliabilitas menggunakan teknik *Test and Retest*. Prasyarat analisis meliputi uji normalitas dan uji homogenitas. Selanjutnya uji hipotesis menggunakan uji t dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kondisi lingkungan kerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu dengan presentase 6.7 % baik dan 63.3 % cukup serta 30% kurang (2) Kondisi Kinerja karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu dengan presentase 10% baik dan 90% cukup (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu dengan sumbangan efektif sebesar 45,2%.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Kinerja karyawan, Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu

ENVIRONMENT ANALYSIS INFLUENCE TOWARD EMPLOYEES PERFORMANCE AT YOUTH AND SPORTS DEPARTMENT OF INDRAMAYU REGENCY

By : Ramma Indra Pramuji, *Sport Science*
Rammaindra.p@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to learn about; (1) working environment at Youth and Sport Department of Indramayu Regency, (2) employees performance at Youth and Sport Department of Indramayu Regency, (3) there any significant influence between working environment and employees performance at Youth and Sport Department of Indramayu Regency. This research is a correlation research that use a quantitative descriptive analysis. Population and sample in this research is all the 30 employees of Youth and Sport Department of Indramayu Regency. Instrument that used in this research is questionnarre with likert scale modification and 4 alternative answer. The instrument validity test using Aiken method, while reliability test using Test and Retes method. The analysis includes test of normality and homogeneity test. The next hypothesis analysis using t test and coefficient of determination test (R^2). Result of this research show that (1) working environment at Youth and Sport Department of Indramayu Regency 6.7% "baik" category, 63.3% "cukup" category, and 30% "kurang" category. (2) employees performance at Youth and Sport Department of Indramayu Regency 10% "baik" category and 90% "cukup" category. (3) there is a positive influence and significant between working environment and employees performance at Youth and Sport Department of Indramayu Regency with effective contribution 45.2%.

Keywords: *working environment, employees performance, youth and sport department of indramayu regency*

PENDAHULUAN

Organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Suatu organisasi dalam mencapai tujuan tersebut tentu tidak mudah karena dipengaruhi banyak faktor didalamnya salah satunya perilaku sumber daya manusia yang terdapat didalam organisasi tersebut. Salah satu masalah nasional yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia di Indonesia cukup besar, apabila didayagunakan secara efektif tentu akan menjadi modal penting dalam mendukung laju pembangunan ekonomi nasional. Menurut Badan Pusat Statistik jumlah angkatan kerja di Indonesia selalu meningkat setiap tahun termasuk jumlah angkatan kerja yang sudah bekerja serta penurunan presentase pengangguran yang ada. Pendidikan serta penyediaan berbagai fasilitas sosial serta lapangan pekerjaan yang memadai merupakan faktor penting sebagai penunjang terbentuknya sumber daya manusia yang handal.

Tantangan organisasi adalah bagaimana cara menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja

bagus dan optimal sebagai alat untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia (Karyawan) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat atau tidaknya suatu organisasi, pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Pada kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan karyawan pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar dapat memberikan kontribusi maksimal pada organisasi, karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana dan prasaranan yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (Karyawan) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia. Mengelola dengan memperbaiki

sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi dan kinerja yang baik sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dan para karyawan, diantaranya adalah lingkungan kerja yang baik, kondusif serta terkoordinasi.

Siagian (2002: 101) menerangkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Berdasarkan berbagai faktor tersebut, salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu

memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito 1982: 197). Kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan mudah stress, mudah jatuh sakit, sulit berkonsentrasi, datang terlambat dan menyebabkan penurunan pada semangat kerja dan produktivitas kerjanya.

Dinas Kepemudaan dan Olahraga (DISPORA) Kabupaten Indramayu merupakan salah satu instansi yang bergerak dalam bidang perencanaan dan pelaksanaan program kegiatan pemuda dan olahraga. Lembaga ini memiliki visi agar dapat terwujudnya pemuda yang mandiri dan berprestasi dalam olahraga, serta memiliki misi untuk mewujudkan organisasi pemuda yang mandiri, mewujudkan kewirausahaan muda, meningkatkan sistem pembinaan terpadu, dan

meningkatkan sarana dan prasarana serta pengembangan IPTEK dalam dunia olahraga.

Dinas Kepemudaan dan Olahraga pada awalnya menjadi satu dengan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata yang dulu lebih dikenal dengan DISPORABUDPAR Kabupaten Indramayu dengan lingkungan kerja yang terlihat baru karena telah selesai dari proses renovasi. Lingkungan kerja yang baru ternyata menghasilkan kinerja yang baik pada DISPORABUDPAR pada tahun 2016. berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui kinerja DISPORABUDPAR pada tahun 2016 berdasarkan sampel beberapa SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan DISPORABUDPAR pada tahun 2016 masuk kedalam kategori baik dengan rata-rata nilai kinerja sebesar 88.56. Penilaian kinerja pada tiap karyawan ini dilatarbelakangi oleh beberapa komponen seperti 1) orientasi pelayanan, 2) integritas, 3) komitmen, 4) disiplin, 5) kerjasama, 6) kepemimpinan.

Pada awal tahun 2017 Banyak terbentuk SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) baru di daerah Indramayu karena hasil kajian dan perencanaan daerah, salah

satunya DISPORA yang dijadikan dinas baru dan lepas dari DISBUDPAR (Dinas Kebudayaan dan Pariwisata). DISPORA memiliki kantor baru dan keadaan lingkungan kerja yang berbeda dengan pada saat masih bergabung dengan DISBUDPAR. Dari hasil pengamatan objek, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja di DISPORA dari segi fisik masih terlihat baru karena terlihat seperti baru selesai direnovasi dengan pewarnaan yang masih bersih. Sementara itu untuk kelengkapan peralatan kantor masih kurang karena masih dalam proses pengadaan. Namun untuk lingkungan kerja kantor dan tiap ruangan sudah tertata rapih dan bersih. Kinerja karyawan pada DISPORA belum terlihat karena belum pernah dilakukan penilaian mengingat bahwa dinas yang terhitung masih baru. Lingkungan kerja yang baru dan berbeda serta belum diketahuinya lingkungan kerja di DISPORA dibandingkan pada saat bergabung dengan DISBUDPAR yang memiliki lingkungan kerja yang sudah baik akankah berpengaruh pada kinerja karyawan yang mayoritas merupakan karyawan

pindahan pada saat dinas tersebut bergabung.

Oleh karena itu maka perlu diadakan penelitian yang berjudul “**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu**”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatannya dalam membangun kinerja karyawan agar tujuan serta visi dari DISPORA Kabupaten Indramayu dapat tercapai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi, yaitu menurut Sofyan Yamin dkk (2011: 215), “penelitian korelasi bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan diantara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh variabel independen lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan aspek lingkungan kerja mana yang lebih berpengaruh, metode yang digunakan adalah angket/kuisisioner.

Metode angket/kuisisioner menurut Sugiyono (2008:199) “Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada DISPORA Kabupaten Indramayu.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu pada bulan April-Mei 2017.

Populasi dan Sampel Penelitian

Nurul Zuriah (2007: 116) menyatakan bahwa populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan. Menurut Sugiyono (2010: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu yang berjumlah 30 karyawan (*Total sampling*).

Instrumen dan Teknik

Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

angket/kuisisioner. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuisisioner tipe pilihan yang meminta responden untuk memilih salah satu jawaban dari empat jawaban yang tersedia.

Alternatif jawaban dalam angket ini ditetapkan skor yang diberikan untuk masing-masing pilihan dengan menggunakan modifikasi skala likert dengan menghilangkan alternatif jawaban netral. Penghilangan alternatif netral dilakukan agar responden dapat memberikan jawaban dengan mantap. Dengan demikian dalam penelitian ini responden dalam menjawab pertanyaan hanya empat opsi, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Untuk indikator lingkungan kerja. Dan empat opsi pilihan yaitu: selalu (SL), sering (SR), jarang (JR), tidak pernah (TP) untuk indikator kinerja karyawan. Dengan bobot skor jawaban untuk variabel lingkungan kerja (SS) = 4, (S) = 3, (TS) = 2, (STS) = 1. Sedangkan untuk skor jawaban variabel kinerja karyawan (SL) = 4, (SR) = 3, (JR) = 2, (TP) = 1.

Prosedur pengambilan datanya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Peneliti melakukan perizinan dengan DISPORA Kabupaten Indramayu untuk melakukan penelitian.
- b) Setelah diizinkan peneliti menyebarkan kuisisioner kepada sampel yang sudah ditentukan.
- c) Responden mengisi kuisisioner yang diberikan peneliti.
- d) Peneliti mendapatkan kuisisioner yang telah dijawab oleh responden.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dan uji hipotesis dengan uji t dan uji koefisien determinasi R^2 . Uji prasyarat analisis menggunakan uji normalitas dan homogenitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia, baik fisik mau pun non fisik dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktifitas kerja setiap hari (Mardiana, 2005). Berdasarkan hasil penyebaran frekuensi nilai

presentase yang diperoleh untuk variabel Lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Deskriptif Lingkungan Kerja

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
1.	Baik	84-90	2	6.7%
2.	Cukup	78-83	19	63.3%
3.	Kurang	72-77	9	30%
Jumlah			30	100%

Berdasarkan dengan hasil perhitungan dapat diketahui persebaran skor jawaban responden karyawan mengenai variabel lingkungan kerja adalah 6.7% berada pada kategori baik dan 63.3% berada pada kategori cukup dan 30% berada pada kategori kurang.

b. Kinerja karyawan

Pengertian kinerja karyawan yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Mangkunegara (2001: 67) Berdasarkan hasil penyebaran frekuensi nilai presentase yang diperoleh untuk variabel Lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Deskriptif Kinerja Karyawan

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
1.	Baik	58-64	3	10%
2.	Cukup	52-57	27	90%
3.	Kurang	46-51	-	-
Jumlah			30	100%

Berdasarkan dengan hasil perhitungan dapat diketahui persebaran skor jawaban responden karyawan mengenai variabel kinerja karyawan adalah 10% berada pada kategori baik dan 90% berada pada kategori cukup.

2. Uji Prasayarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2010: 241). Teknik yang digunakan yaitu dengan *analisis kolmogorov – smirnov test* dengan menggunakan *SPSS 16*. Untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal yaitu dengan melihat nilai *kolmogorov – smirnov*, apabila nilai signifikan hitungnya $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikan hitung $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut adalah

hasil uji normalitas variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan:

Tabel 3. Uji Normalitas

No.	Variabel	Kolmogorov - Smirnov	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,095	Normal
2	Kinerja Karyawan	0,057	Normal

Berdasarkan tabel di atas, hasil yang diperoleh dari analisis kolmogorov – smirnov test menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai $> 0,05$ yaitu variabel lingkungan kerja dengan nilai sebesar 0,095 dan variabel kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,057 sehingga kedua variabel tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Teknik yang digunakan yaitu *levене statistic* dengan menggunakan SPSS 16. Dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas yaitu nilai signifikan hitungnya $> 0,05$ maka dikatakan bahwa varian dari dua variabel adalah sama, tetapi apabila nilai signifikan hitung $< 0,05$ maka dikatakan bahwa varian dari dua variabel adalah tidak sama. Berikut adalah hasil uji homogenitas *levене* lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan.

Tabel 4. Uji Homogenitas

<i>Levene statistic</i>	Signifikan	Keterangan
0.886	0.506	Homogen

Berdasarkan tabel di atas, hasil yang diperoleh dari uji homogenitas *levене* menunjukkan bahwa nilai *Signifikan* $> 0,05$ yaitu sebesar 0,506 sehingga dapat dinyatakan bahwa data yang telah diperoleh bervariasi sama (homogen).

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Dalam penelitian ini digunakan metode uji *independent sample t test*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t yaitu jika nilai signifikan hitungnya $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, tetapi apabila nilai signifikan hitung $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berikut adalah hasil uji t dari variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan:

Tabel 5. Hasil Uji t

Nilai t hitung	Signifikan	Keterangan
54.60	.000	Signifikan

Berdasarkan hasil tabel di atas, hasil yang diperoleh dari uji t menyatakan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu nilai t hitung 54.600 sedangkan t tabel nya

adalah 1.699 dan nilai signifikan nya adalah 0.00 yang berarti lebih kecil dari 0.05 . Berarti dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan maka H_a diterima.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R square) disimbolkan dengan r^2 dimaknai sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil Uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Nilai signifikan uji F dapat dilihat pada output ANOVA. Dasar pengambilan keputusan dalam uji r^2 yaitu jika nilai signifikan hitungnya $> 0,05$ maka disimpulkan tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), tetapi apabila nilai signifikan hitung $< 0,05$ maka disimpulkan tidak pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berikut adalah hasil r^2 dari variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Bebas	Koefisien	r	r^2	T _{hitung}	T _{tabel}	P	Keterangan
Konstanta	21,687	0,672	0,452	4,802	1,699	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,423						

Berdasarkan tabel diatas diperoleh konstanta sebesar 21.687, nilai koefisiensi arah regresi sebesar 0.423, nilai koefisiensi determinasi (r^2) sebesar 0.452, t hitung sebesar 4,802, t tabel sebesar 1.699 dan nilai signifikannya sebesar 0.000. berarti menunjukkan bahwa nilai koefisiensi untuk lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0.423 yang berarti jika nilai lingkungan kerja meningkat 1 poin, maka nilai kerja karyawan meningkat sebesar 0.423 poin.

Pengujian hipotesis ini menggunakan uji t dengan hasil diperoleh berdasarkan tabel diatas yaitu t hitung sebesar 4.802, sedangkan t tabel sebesar 1.699 ($4.802 > 1.699$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu.

Penelitian ini memiliki koefisiensi determinasi (r^2) sebesar 0.452. sehingga dari nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 45,2% kinerja karyawan yang ada di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada dan

sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diterangkan dalam penelitian ini

Pembahasan

Hasil pengamatan penulis mengenai lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mencakup 1) Penerangan, 2) Suhu udara, 3) Kebersihan, 4) Penggunaan warna, 5) Keamanan, 6) Jam kerja dan istirahat, 7) Hubungan antar karyawan, 8) Hubungan dengan atasan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Lingkungan kerja Kabupaten Indramayu dapat disimpulkan masuk kedalam kategori baik dengan persentase sebesar 6.7% persen dan 63.3% masuk kedalam kategori cukup serta 30% masuk kedalam kategori kurang. Hal tersebut dapat berguna untuk memenuhi dan mendukung proses kerja karyawan. Kemudian untuk kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu masuk kedalam kategori sangat baik dengan presentase 10% dan 90 % masuk kedalam kategori cukup.

Hasil perhitungan uji t tersebut diperkuat berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) berdasarkan tabel diatas sebesar 0.672 menunjukkan bahwa terdapat keeratan

antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kemudian untuk Nilai koefisien determinasi (r^2) berdasarkan tabel diatas sebesar 0,452 dan sumbangan efektif lingkungan kerja sebesar 45,2%. Sehingga nilai tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu, persentase pengaruhnya sebesar 45,2% dan 54,8% lainnya dipengaruhi oleh hal atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui kondisi mengenai lingkungan kerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu adalah sebesar 6.7% berada pada kategori baik dan 63.3% berada pada kategori cukup serta 30% berada pada kategori kurang. Sedangkan untuk kondisi kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu 10% berada pada kategori baik dan 90% berada pada kategori cukup. Mungkin ini dikarenakan karena

penilaian ini bersifat evaluasi diri yang berarti setiap individu menilai dirinya sendiri dan tentu tidak ingin terlihat kurang selain itu karena belum adanya pekerjaan dan kegiatan yang normal mengingat DISPORA merupakan SKPD baru yang dibentuk oleh Kabupaten Indramayu, sehingga belum adanya patokan kinerja yang baik seperti apa. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu

Berdasarkan hasil perhitungan kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu 45,2% dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada. Sedangkan 54,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui kondisi mengenai lingkungan kerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu adalah sebesar 6.7% berada pada kategori baik dan 63.3% berada pada kategori cukup serta 30% berada pada kategori kurang. Sedangkan untuk kondisi kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu 10% berada pada kategori baik dan 90% berada pada kategori cukup. Berdasarkan hasil perhitungan kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu 45,2% dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada. Sedangkan 54,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*. Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*.

Jakarta: Penerbit Gunung
Agung.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Yamin, Sofyan.dkk. 2011. *Regresi Dan Korelasi Dalam Genggaman Anda*. Jakarta: Salemba Empat.

Zuriah, Nurul. 2007. *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan: Teori Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara