

**DAMPAK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SUNGAI KUNJANG SAMARINDA**

**THE IMPACT OF WORK ENVIRONMENT ON WORK PRODUCTIVITY OF
SUBDISTRICT OFFICIALS IN KUNJANG RIVER SAMARINDA CITY**

JURNAL SKRIPSI



Oleh :

Muhammad Rizki Peratama

NPM : 12.11.1001.3509.078

FAKULTAS ILMU SOSIAL & ILMU POLITIK

PROGRAM ILMU ADMINISTRASI NEGARA

SAMARINDA

2017

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penenerangan dan lain-lain. Produktivitas adalah perbandingan antara masukan dan keluaran yang diperoleh dalam suatu waktu dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kecamatan Sungai Kunjang Samarinda. Populasi berjumlah 31 orang. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu Lingkungan Kerja (Variabel X) dan Produktivitas Kerja (Variabel Y). Penelitian ini menggunakan metode Asosiatif Kuantitatif. Analisis dan penarikan kesimpulan penelitian berdasarkan pada sumber data dengan menggunakan survey melalui kuisioner yang terdiri dari 12 butir pertanyaan. Data penelitian diuji dengan Korelasi Product Moment.

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima bahwa, “Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda,” dengan nilai Interpretasi Sedang. Hal ini terbukti karena r hitung yang diperoleh sebesar 0,469. Sedangkan, r tabel dengan tingkat signifikansi 5% terhadap responden 31 orang diperoleh nilai 0,344. Dengan kata lain r hitung $>$ r tabel ($0,469 >$ $0,344$). Kemudian, dari tabel interpretasi nilai r , tingkat hubungan variabel X (Lingkungan Kerja) dengan variabel Y (Produktivitas Kerja), nilai r hitung 0,469; berada antara 0,400 sampai dengan 0,600. Jadi, masuk dalam kategori Sedang.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the relationship between work environment with employee productivity in the District Office of Kunjang River Samarinda. The work environment is everything that is around the workers and that can affect them in carrying out the tasks charged, such as cleanliness, music, enlightenment and others. Productivity is the ratio between the inputs and the outputs obtained at a time by utilizing the available resources efficiently.

This research was conducted on the employees of the District Office of Kunjang River Samarinda City. The population is 31 people. In this study there are two variables namely Work Environment (Variable X) and Work Productivity (Variable Y). This research uses Quantitative Associative methodology. Analysis and drawing of research conclusions based on data sources using survey through questionnaire consisting of 12 questions. Research data is tested by Product Moment Correlation.

The result of the research shows that the hypothesis proposed in this research is accepted that, "There is a relationship between work environment with work productivity in the District Office of Kunjang River Samarinda City," with Medium Interpretation value. This is evident because the calculated r count of 0.469. Meanwhile, r table with a significance level of 5% to 31 respondents obtained value of 0.344. In other words r arithmetic $>$ r table ($0.469 > 0.344$). Then, from interpretation table of r value, level of correlation of variable X (Work Environment) with variable Y (Work Productivity), r value count 0,469; Is between 0.400 to 0.600. So, enter in Medium category.

1. Pendahuluan

Pemerintah adalah organisasi yang memiliki fungsi untuk mewujudkan pembangunan di segala bidang. Pembangunan di segala bidang ini selalu diharapkan untuk mampu terealisasi atau diwujudkan sebagaimana yang telah ditetapkan dalam berbagai rancangan pembangunan. Dari itu, dibutuhkan penggerak berupa para individu manusia yang disebut pegawai, yang memiliki kemampuan serta kemahiran dalam melakukan berbagai tugas yang diberikan. Demikian memiliki pemahaman bahwa antara pemerintah dengan aktivitas pembangunannya tidak dapat terlepas dari para individu manusia / pegawai.

Untuk mewujudkan pembangunan, para pegawai adalah dibutuhkan sebagai penggerak. Organisasi pemerintah / swasta dengan para pegawai tersebut memiliki keterlibatan yang bersifat aktif dalam melakukan aktivitas – sesuai dengan bidang mereka. Untuk mewujudkan pembangunan yang ideal, maka dibutuhkan ambisi atau kemauan dalam merealisasikan tujuan organisasi, yang mana di dalam ambisi atau kemauan tersebut, terdapat ketulusan untuk mau melayani demi terlaksananya pembangunan organisasi.

Para pegawai yang bekerja dalam organisasi pemerintah atau pun swasta melakukan berbagai kegiatan yang diharapkan oleh organisasi sebagai kegiatan yang mampu mewujudkan pembangunan. Harapan organisasi dalam kegiatan pembangunan ada lah kebutuhan terhadap para pegawai untuk memiliki keseriusan, ambisi serta ketulusan dalam melaksanakan berbagai kegiatan. Usaha-usaha yang cermat dengan kesungguhan yang besar adalah diperlukan oleh para pegawai untuk organisasi demi tercapainya pembangunan yang telah ditetapkan.

Aktivitas organisasi dalam mencapai berbagai tujuan selalu ditopang atau dibantu oleh beberapa bagian terkecil yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri, beberapa bagian terkecil tersebut adalah para pelaku tugas atau pegawai yang diharuskan untuk memiliki motivasi, semangat kerja tinggi secara personal atau pun tim, ambisi yang besar serta hasil kinerja yang baik. Keharusan tersebut adalah dibutuhkan oleh para pegawai, selain itu mereka harus memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan.

Pada organisasi juga memiliki keharusan untuk menyediakan sarana dan prasarana bagi pegawai sebagai pelancar aktivitas dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi secara fisik, lingkungan kerja yang memerhatikan estetika lingkungan serta mengusahakan dan menghasilkan lingkungan kerja yang baik adalah dapat memberikan atmosfer positif bagi orang-orang yang berada di dalam atau pun sekitarnya. Atmosfer positif yang dihasilkan berdampak pada peningkatan motivasi kerja, perasaan positif seperti bahagia, semangat, tenteram dan nyaman, yang mana hasil akhir yang didapatkan dari semua itu adalah peningkatan produktivitas kerja bagi para pegawai.

Lingkungan kerja merupakan tempat bagi para penggerak organisasi atau pegawai, di mana mereka melakukan berbagai tugas dan aktivitas. Lingkungan kerja mencakup kebersihan, keamanan, tata ruang, pewarnaan interior dan eksterior ruangan beserta barang, suara, udara, serta penerangan. Bagi para pegawai, kenyamanan pada tempat kerja mereka adalah penting dan dibutuhkan, karena semua itu dapat memengaruhi kondisi fisik dan psike mereka. Dalam usaha untuk meningkatkan kenyamanan pada lingkungan kerja, organisasi beserta para pegawai turut serta dalam memelihara sarana dan prasarana fisik sebagaimana yang telah dijelaskan di atas.

Dengan demikian, ketika semua itu dipelihara dengan baik dan benar, maka dampak yang dihasilkan adalah keamanan dan kenyamanan bagi para pegawai yang bekerja di dalamnya. Mereka dapat bekerja secara baik dan mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka, sehingga kondisi kerja yang positif tersebut dapat mengurangi kebosanan dan kepenatan mereka. Setiap penggerak organisasi / pegawai dipastikan memiliki ekspektasi terhadap lingkungan kerja mereka, di mana ekspektasi tersebut adalah kenyamanan dalam bekerja, yang mana fungsi dari ekspektasi tersebut adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, sehingga aktivitas yang dihasilkan dapat tercapai dengan baik, bahkan sempurna.

Pegawai tidak akan merasa nyaman dan bekerja secara baik apabila lingkungan kerja mereka tidak sebagaimana yang mereka harapkan, di mana lingkungan kerja tersebut adalah tidak nyaman, seperti tata ruang yang tidak memerhatikan estetika, udara yang lembab dan temperaturnya yang terlalu panas atau pun terlalu dingin, lingkungan yang tak tidak tenang dalam hal suara, serta tingkat kebersihan yang rendah. Pemerhatian terhadap lingkungan kerja adalah hal yang paling utama untuk meningkatkan kenyamanan dalam lingkungan kerja tersebut.

Tata ruang dalam lingkungan kerja yang diadakan pengaturan selalu berdasarkan kebutuhan dan penggunaan – yang mana kedua tersebut dilakukan secara mendetail, juga diadakan perancangan atau penyusunan tata ruang yang bersifat praktis dalam hal fisiknya, yang mana segala yang bersifat praktis tersebut diperlukan untuk pelaksanaan kerja perkantoran dengan anggaran atau biaya yang wajar.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis di lokasi penelitian, Kantor Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda yang terletak di pinggir jalan raya disertai lingkungan yang cukup ramai, dapat dikatakan bahwa letaknya adalah strategis dan mudah untuk dijangkau. Kantor kecamatan ini memiliki beberapa ruangan serta fasilitas yang digunakan sebagai penunjang aktivitas kecamatan dalam menjalankan berbagai tugas beserta fungsinya untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat. Pemanfaatan ruang serta pembagian tempat kerja para pegawai terlihat masih belum cukup optimal, serta lingkungan kantor yang kurang tertata rapi.

Selain itu, lokasi kantor adalah dekat dengan jalan raya, sehingga menimbulkan kebisingan yang ditimbulkan oleh berbagai jenis kendaraan, seperti motor, mobil dan truk kontainer. Selain itu, kondisi dari para pegawai pun tampak kurang bersemangat dalam bekerja, khususnya dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat yang datang untuk berbagai keperluan. Tampak bahwa para pegawai kurang merasakan kenyamanan dalam bekerja oleh sebab ruangan yang cukup sempit dan ketidak leluasaan mereka dalam bergerak dari satu tempat ke tempat lain, serta tingkat temperatur udara yang kurang dingin ketika keadaan cuaca sedang cerah, padahal kondisioner udara yang terpasang dalam ruangan kerja mereka adalah dalam kondisi aktif.

Selain itu para pegawai juga tampak menampilkan raut wajah datar tanpa senyuman ketika beratap muka kepada masyarakat dalam menjalankan tugas pelayanan mereka. Sebagai syarat untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai, salah satu faktor pendukung yang harus dimiliki adalah lingkungan kerja yang memadai, sehingga jalannya pekerjaan dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, banyak hal yang harus dilakukan di dalam suatu kantor, seperti memperbaiki kondisi lingkungan kerja, misalnya mengatur tata ruang kantor supaya dapat terlihat dan terasa nyaman.

Lingkungan kerja adalah bagian yang amat penting dalam menopang aktivitas pekerjaan, lancar atau tidaknya sebuah pekerjaan yang dilakukan – tergantung pada pengaturan ruang, tata bangunan kepegawaian, perabotan dan peralatan yang digunakan di dalam kantor, serta sarana dalam ruangan yang memenuhi persyaratan. Dengan adanya pengaturan dalam penataan ruangan, demikian dapat membuat suasana kerja menjadi nyaman dan menenteramkan, serta membuat para pegawai bersemangat dalam melakukan berbagai pekerjaan.

Dengan adanya semangat dari para pegawai karena pengaturan dan penataan ruangan yang baik, segala tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan baik dan memuaskan, dan produktivitas kerja bisa meningkat sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Berbagai keterangan di atas merupakan dasar ketertarikan penulis untuk mengkaji masalah lingkungan kerja yang dikaitkan dengan tingkat produktivitas kerja pegawai. Ketertarikan ini didasarkan pada kenyataan di lapangan bahwa akhir-akhir ini masalah lingkungan kerja mulai mendapatkan perhatian yang amat serius dari banyak organisasi, baik organisasi pemerintah atau pun organisasi swasta.

2. Landasan Teori

2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja, (Sunyoto, 2012:43)

2.2 Lingkungan Kerja Fisik

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja meliputi keadaan bangunan, tersedianya berbagai fasilitas, letak / lokas gedung yang strategis, (Wursanto, 2010:287)

2.3 Penerangan

Penerangan atau cahaya yang cukup barangkali menjadi pertimbangan yang paling penting dalam fasilitas fisik kantor. Pelaksanaan pekerjaan tata usaha yang sukses memerlukan penerangan yang baik membuat pegawai melihat dengan cepat dan mudah. Hal inilah yang menjadikan kenyamanan visual bagi pegawai di kantor menjadi sangat penting karena akan memengaruhi produktivitas kerja. Kelelahan pada mata pegawai akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai, sehingga dapat mengakibatkan pegawai mengalami ketegangan pada matanya, bahkan memengaruhi fisiknya. Oleh karena itu, sistem pencahayaan yang efektif harus memperhitungkan kualitas dan kuantitas cahaya yang sesuai dengan tugas, ruangan, serta pegawai itu sendiri. (Sukoco, 2012:208)

2.4 Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara atau pertukaran udara yang cukup maka pertama kali yang harus dilakukan adalah pengadaan ventilasi. Ventilasi harus memiliki kelebaran yang cukup, terutama pada ruangan-ruangan yang dirasa panas. Udara panas menyebabkan pekerja menjadi gerah, lelah dan kurang bersemangat. Solusi yang bisa dilakukan adalah memasang kondisioner udara, memperlebar ventilasi, jendela atau menggunakan pakaian yang nyaman untuk para karyawan, (Laksmi, 2008:170)

2.5 Kebisingan

Kebisingan memiliki definisi lain, yaitu bunyi yang tidak disukai, suara yang mengganggu atau bunyi yang menjengkelkan. Jika bising terlalu kuat, dapat berakibat kepada pendengaran serta pekerjaan. Bising pada lingkungan yang terjadi secara terus-menerus disebut bising latar belakang, (Sedarmayanti, 2011:54-55)

2.6 Tata Warna

Warna merupakan salah satu elemen dalam lingkungan perkantoran yang memiliki dampak penting bagi pegawai. Warna pada perkantoran tidak hanya memiliki nilai estetika, tetapi juga memiliki nilai fungsi. Selain mampu mempengaruhi jiwa seseorang, warna juga dapat digunakan untuk meredam cahaya. Contoh dari fungsi warna adalah warna merah yang dapat meningkatkan kegembiraan dan menjadikan pekerja lebih giat dalam bekerja, warna kuning yang mampu merangsang mata, serta warna biru yang menimbulkan kesan sejuk, luas dan damai, (Laksmi, 2008:170)

2.7 Lingkungan Kerja Non Fisik

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut non-fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut dari segi psike dari lingkungan kerja, antara lain meliputi perasaan aman dari pegawai dalam menjalankan tugas, adanya loyalitas yang bersifat dimensi vertikal dan horizontal. (Wursanto, 2010:288)

2.8 Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (*output*), bahkan kalau mungkin maksimal. Kemudian beliau menyatakan bahwa faktor penentu dari produktivitas kerja dalam suatu organisasi adalah cara penggunaan waktu yang tersedia, baginya untuk menghasilkan barang atau jasa tertentu. (Siagian, 1997:154)

3. Metodologi

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian verifikatif atau uji hipotesis, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab dan akibat dari dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian, atau penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis. Penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian populasi, karena yang menjadi obyek penilaian adalah semua elemen dari jumlah keseluruhan unit analisa, maka yang menjadi populasi sekaligus yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda yang berjumlah 31 orang.

4. Hasil & Pembahasan

Tabel 1.1 Hasil Uji Hipotesis

NO	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	18	20	324	400	360
2	20	23	400	529	460
3	18	24	324	576	432
4	23	24	529	576	552
5	22	24	484	576	528
6	23	22	529	484	506
7	22	23	484	529	506
8	20	23	400	529	460
9	19	21	361	441	399
10	23	22	529	484	506
11	20	22	400	484	440
12	20	24	400	576	480
13	20	24	400	576	480
14	21	24	441	576	504
15	23	23	529	529	529
16	21	24	441	576	504
17	20	22	400	484	440

18	18	23	324	529	414
19	19	21	361	441	399
20	18	21	324	441	378
21	18	21	324	441	378
22	19	21	361	441	399
23	18	22	324	484	396
24	19	21	361	441	399
25	19	22	361	484	418
26	21	21	441	441	441
27	19	21	361	441	399
28	19	21	361	441	399
29	18	21	324	441	378
30	19	22	361	484	418
31	19	22	361	484	418
Jumlah	616	689	12324	15359	13720

Tabel diatas diambil dari hasil penelitian langsung ke lapangan, dengan memberikan kuisisioner kepada responden yang ada di Kecamatan Sunga Kunjang. Data yang ada dalam kolom X adalah jumlah skor yang diperoleh dari kuisisioner tentang dampak lingkungan kerja setiap responden. Sedangkan, data dalam kolom Y adalah jumlah skor yang diperoleh dari kuisisioner tentang produktivitas kerja setiap responden. Data yang ada dalam kolom X² adalah jumlah kuadrat skor yang diperoleh dari kuisisioner tentang dampak lingkungan kerja (kolom X). Sedangkan, data yang ada dalam kolom Y² adalah jumlah kuadrat skor yang diperoleh dari kuisisioner tentang produktivitas kerja (kolom Y). Data pada kolom XY adalah hasil kali antara jumlah skor yang diperoleh dari kuisisioner tentang dampak lingkungan kerja (kolom X) dengan jumlah skor yang diperoleh dari kuisisioner tentang produktivitas kerja (kolom Y).

Dari data tersebut dilakukan cara penghitungan sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{31(13720) - (616)(689)}{\sqrt{\{31(12324) - (616)^2\}\{31(15359) - (689)^2\}}}$$

$$r = \frac{425320 - 424424}{\sqrt{\{382044 - 379456\}\{476129 - 474721\}}}$$

$$r = \frac{896}{\sqrt{3643904}}$$

$$r = \frac{896}{1908,90} = 0,469$$

Tabel 1.2 Tabel R Statistika

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189

Hasil penghitungan menggunakan Uji Koefisien Korelasi Product Moment di atas diperoleh r hitung sebesar 0,469. Sedangkan, r tabel dengan tingkat signifikansi 5% terhadap responden 31 orang diperoleh nilai 0,344. Dengan kata lain r hitung $>$ r tabel ($0,469 > 0,344$), artinya hipotesis penelitian ini diterima atau “Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda”. Selanjutnya, untuk mengetahui tingkat hubungan kedua variabel tersebut r hitung dimasukkan ke dalam tabel interpretasi nilai r . Dari tabel interpretasi nilai r , tingkat hubungan variabel X (Lingkungan Kerja) dengan variabel Y (Produktivitas Kerja) masuk dalam kategori Sedang, nilai r hitung 0,469; berada antara 0,400 sampai dengan 0,600.

5. Kesimpulan

Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda dengan nilai Interpretasi Sedang. Hal ini terbukti dari penghitungan menggunakan Uji Koefisien Korelasi *Product Moment* yang diperoleh r hitung sebesar 0,469. Sedangkan, r tabel dengan tingkat signifikansi 5% terhadap responden 31 orang diperoleh nilai 0,344. Dengan kata lain r hitung $>$ r tabel ($0,469 > 0,344$). Kemudian, dari tabel interpretasi nilai r , tingkat hubungan variabel X (Lingkungan Kerja) dengan variabel Y (Produktivitas Kerja), nilai r hitung 0,469; berada antara 0,400 sampai dengan 0,600. Jadi, masuk dalam kategori Sedang.

6. Saran

1. Bagi pimpinan Kantor Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda agar memperhatikan beberapa faktor yang mendasar yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja sehingga tujuan organisasi dapat diwujudkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
2. Perlu adanya ketegasan dari para pemimpin jika sekiranya terdapat kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung proses kerja di lingkungan Kantor Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda, karena Kondisi Lingkungan Kerja berbanding lurus dengan Produktivitas Kerja.
3. Bagi masyarakat umum, diharapkan dengan penelitian ini dapat membuka wawasan tentang lingkungan kerja dan produktivitas kerja di Instansi khususnya di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] As'ad, Moh. 1995. Psikologi Industri. Yogyakarta : Liberty.
- [2] Alex S. Niti Seminto. 1992. Manajemen Personalialia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- [3] Arfida, BR. 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- [4] Gie, The Liang. 2009. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta : Liberty.
- [5] James H. Donnelly Gibson. 1996. Fundamentals of Management. Texas : Business Publication. Inc.
- [6] John Suprihanto. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia II. Jakarta : Universitas Terbuka.
- [7] Laksmi, dkk, 2008. Manajemen Perkantoran Modern. Jakarta : Penaku.
- [8] Moekijat. 2008. Administrasi Perkantoran. Bandung : Mandar Maju.
- [9] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung : Refika Aditama.
- [10] Mulyono, Mauled. 1993. Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi. Jakarta : Bumi Aksara.
- [11] Mulyono, Mauled. 1995. Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi, Edisi Kedua, Cetakan Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.
- [12] Pasolong, Harbani. 2013. Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung : Alfabeta.
- [13] Priansa, Donni Juni dan Agus Garnida. 2013. Manajemen Perkantoran. Bandung : Alfabeta.

- [14] Ravianto. 1995. Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta : Rineka Cipta.
- [15] Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS.
- [16] Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung : Alfabeta.
- [17] Sunyoto, Danang. 2013. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung : PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- [18] Sukoco, Badri Munir. 2012. Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Jakarta : Erlangga.
- [19] Sukoco, Badri Munir. 2007. Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Jakarta : Erlangga.
- [20] Siagian, Sondang P. 1997. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Jakarta : Gunung Agung.
- [21] Sedarmayanti. 2002. Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran : Suatu Pengantar. Bandung : Mandar Maju.
- [22] Sinungan, Muchadarsyah. 1995. Apa dan Bagaimana Produktivitas, Edisi Kedua, Cetakan Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.
- [23] Sinungan, Muchdarsyah. 1995. Produktivitas Apa dan bagaimana, Edisi Kedua, Cetakan Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.
- [24] Wursanto, Ig, 2010. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.

Dosen Pembimbing I

Suhardiman, S.Sos, Msi

NIDN. 1105047201

Dosen Pembimbing II

Drs.H. Maskan, Msi

NIP. 19630824.198203.1.1001