

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BUDONG-BUDONG
KABUPATEN MAMUJU TENGAH**

Rismawati¹, Andi Irfan², Baharuddin³

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Rw1826072@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan penyebaran kuesioner melalui Google Form. Pengambilan sampel menggunakan Teknik Total Sampling yang dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 30 jumlah responden. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan juga data sekunder. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat. Lingkungan kerja dalam suatu kantor sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Lingkungan kerja memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Dari beberapa faktor di atas, salah satu upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia yakni lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal, begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak nyaman maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Namun saat ini, banyak sekali perusahaan maupun instansi pemerintah yang kurang memperhatikan lingkungan kerja sumber daya manusianya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yakni : “Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan budong-budong kabupaten mamuju tengah ?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan budong-budong kabupaten mamuju tengah

TIJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat. Tidak dapat di pungkiri betapa pentingnya peranan sumber daya manusia di dalam organisasi, kelembagaan atau institusi manapun saat ini. Manajemen sumber daya manusia yang di terapkan dengan baik akan menghasilkan kemampuan organisasi dalam menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik.

Pengertian Lingkungan Kerja

Adalah tempat dimana orang-orang melakukan aktivitas bekerja atau tempat melakukan kegiatan sosial dalam organisasi perusahaan ataupun instansi pemerintah. Lingkungan kerja sangat memerlukan perhatian lebih karena tempat inilah yang akan dapat menentukan output yang akan didapatkan. Lingkungan yang sehat dan nyaman akan membantu tugas lebih mudah dilakukan dan menghasilkan output yang sesuai dengan yang diharapkan.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yaitu hasil pencapaian oleh pegawai tersebut dalam mengerjakan pekerjaannya dengan melihat kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Robbins (2003:156) berpendapat bahwa kinerja pegawai ialah sebuah peranan dari hubungan antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja

atau pegawai ada hal yang tabu dan penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam perusahaan/instansi merupakan bagian dari kinerja organisasi tersebut.

Penelitian Yang Relevan

| No | Nama Peneliti | Judul Peneliti | Hasil Penelitian |
|----|---|---|---|
| 1 | Hasnawiah.M (2014) | Pengaruh Lingkungan Keluarga Terhadap Motivasi Belajar Anak Di Desa Panincong Kec. Marioriawa Kabupaten Soppeng | Berdasarkan Hasil Penelitian Menggambarkan Bahwa Keadaan Keluarga Di Desa Panincong Kec. Marioriawa Kab. Soppeng Tergolong Baik Sebab Lingkungan Keluarga Di Desa Panincong Kec. Marioriawa Kab. Soppeng Sangat Mendorong Anaknya Untuk Mengenyam Pendidikan. Dorongan Ini Berupa Pemberian Motivasi Secara Langsung Terhadap Anak, Melakukan Pengontrolan Terhadap Pembelajaran Anak Di Rumah Pemberian Hadiah Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Anak. |
| 2 | R Sasti Vidia Febrianti. S (2017) | Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (PERSERO)Makassar | Berdasarkan Hasil Analisis penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. pelabuhan Indonesia IV (persero) cabang Makassar, hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi sebesar 0,602, |
| 3 | Elsa Adha Pratiwi (2018) | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai dirumah sakit umum darmayu ponorogo tahun 2018 | Menunjukkan bahwa sebagian responden di RSUD darmayu ponorogo memiliki disiplin kerja cukup dengan disiplin kerja yang cukup. Hasil uji korelasi kendall tau menunjukkan nilai p value 0,001 |

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini berawal pada aktivitas observasi pada tempat yang akan dilakukan sebagai tempat penelitian, setelah itu merumuskan masalah-masalah yang diidentifikasi, kemudian untuk mempererat landasan dalam variable maka peneliti melakukan pengumpulan data dan pengujian data menggunakan uji statistik. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah. Waktu penelitian diperkirakan dilakukan selama bulan april sampai dengan bulan mei 2024 kurang lebih 2 bulan. Hari Senin Tanggal 15 April 2024 Sampai Hari Jumat Tanggal 31 Mei 2024

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor kecamatan budong-budong kabupaten mamuju tengah yakni 30 orang. Sampel pada aktivitas penelitian kali ini yakni orang yang dipilih secara randem dan menjadi bahan subjek penelitian atau yang akan diteliti dan menjadi responden penelitian. Sama halnya dengan sugiyono (2014:61) yang berpendapat bahwa sampel merupakan bagian dari total dan

karakteristik yang dimiliki oleh populasi dari populasi. Dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Defenisi Operasional

| Variabel | Definisi oprasional | Indikator | Literature |
|---------------------|---|---|-----------------------|
| Lingkungan (X) | .Lingkungan kerja adalah tempat dimana orang-orang melakukan aktivitas bekerja atau tempat melakukan kegiatan sosial dalam organisasi perusahaan ataupun isntansi pemerintah. | Suasana Kerja, Hubungan rekan kerja, Tersedianya fasilitas kerja, | Nitisemito (1992:159) |
| Kinerja Pegawai (Y) | Kinerja adalah perilaku organisasi yang secara langsung berkaitan dengan output/hasil atau penyampaian jasa. | Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, | Jackson (2006:378) |

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Untuk menganalisis reabilitas, pengukuran dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan SPSS yaitu uji *Cronbach Alpha*. Untuk mengukur reliabilitas, dinyatakan bahwa jika nilai *intercept* (konstan) lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut reliabel secara statistik. suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach Alpha >0,6.

Uji Hipotesis (Regresi Sederhana)

Metode analisis berisi pengujian-pengujian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima kemudian dianalisis dengan menggunakan spss, prosedur analisis dalam penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regeresi linier sederhana. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regeresi linier sederhana sebagaimana rumus regresi tersebut sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antara lingkungan kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kriteria pengujian uji t adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t ($\alpha=0.05$) dan antara nilai t hitung dengan t table

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase% |
|---------------|--------|-------------|
| Laki-Laki | 13 | 43,33% |
| Perempuan | 17 | 56,66% |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber: Data Hasil peneliti

Dapat dilihat pada table 4.1 diatas, karakteristik responden untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 17 orang (56,66%) dan laki-laki berjumlah 13 orang (43,33%).

Usia

Tabel 4.2 Usia

| Usia (Tahun) | Jumlah orang | Persentase% |
|--------------|--------------|-------------|
| 18-25 Tahun | 4 | 13,33% |
| 26-35Tahun | 17 | 56,66% |
| 36-45 Tahun | 2 | 6,66% |
| 40 Keatas | 7 | 23,33% |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber: Data Hasil peneliti

Dari tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa, karakteristik responden berdasarkan usia 18-25 tahun berjumlah 4 orang (13,33%), 26-35 tahun berjumlah 17 orang (56,66%), 36-45 tahun berjumlah 2 orang (6,66%), dan 40 tahun ke atas berjumlah 7 orang (23,33%).

Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

| Tingkat Pendidikan | Jumlah Orang | Persentase% |
|--------------------|--------------|-------------|
| SMA | 18 | 60% |
| D3 | 2 | 6,67% |
| S1 | 8 | 26,67% |
| S2 | 2 | 6,66% |
| JUMLAH | 30 | 100% |

Sumber: Data Hasil Peneliti

Dapat dilihat pada tabel 4.3 diatas, karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan terakhir untuk SMA sebanyak 18 orang (60%), diploma sebanyak 2 orang (6,67%), Strata 1 sebanyak 8 orang (26,66%), dan Strata 2 sebanyak 2 orang (6,67%).

Masa kerja

Tabel 4. 4 Masa Bekerja

| Masa Kerja | Jumlah Orang | Persentase% |
|-----------------|--------------|-------------|
| 5-10 Tahun | 20 | 66,66% |
| 11-20 Tahun | 8 | 26,67% |
| 21 Tahun Keatas | 2 | 6,67% |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber: Data diolah peneliti

Dapat dilihat pada tabel 4.5 diatas, karakteristik responden berdasarkan pada masa bekerja pegawai, untuk 5-10 tahun terdapat 20 responden (66,66%), untuk 11-20 tahun sebanyak 8 responden (26,67%), dan untuk 21 tahun keatas sebanyak 2 responden (6,67%).

Uji Deskriptif Responden

**Tabel 4.6 Hasil uji jawaban responden
Lingkungan Kerja**

| NO | PERNYATAAN | SS | S | RR | TS | STS |
|----|---|--------------|--------------|----|----|-----|
| 1. | Suhu diruangan tempat saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja karena tidak terlalu panas atau terlalu dingin | 10 33,33% | 20 66,66% | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | | |
|----|--|--------------|--------------|---|---|---|
| 2. | Ruangan saya bekerja cukup terjaga kebersihannya | 16 53,33% | 14 46,66% | 0 | 0 | 0 |
| 3. | Kantor sudah menyediakan fasilitas bagi pegawai seperti wc, kamar mandi, tempat parkir kendaraan, dll | 14 46,66% | 16 53,33% | 0 | 0 | 0 |
| 4. | Ruangan tempat saya bekerja sudah cukup luas dan nyaman dalam beraktifitas | 8 26,66% | 22 73,33% | 0 | 0 | 0 |

Berdasarkan table diatas di ketahui bahwa persepsi pegawai setiap indikator

lingkungan kerja yang paling dominan yang memilih sangat setuju yaitu pernyataan ruangan saya bekerja cukup terjaga kebersihannya dengan persentase 53,33% sedangkan yang memilih setuju indikator yang paling dominan yaitu pernyataan Suhu diruangan tempat saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja karena tidak terlalu panas atau terlalu dingin dengan persentase 66,66%.

**Tabel 4.8 Hasil uji jawaban responden
Kinerja Pegawai**

| NO | PERNYATAAN | SS | S | RR | TS | STS |
|----|---|--------------|--------------|----|----|-----|
| 1. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar | 6 20% | 24 80% | 0 | 0 | 0 |
| 2. | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | 7 33,33% | 23 76,66% | 0 | 0 | 0 |
| 3. | Komitmen kerja saya mempengaruhi hasil kerja | 9 30% | 21 70% | 0 | 0 | 0 |
| 4. | Saya bisa bekerja secara mandiri dan bekerja sama dengan semua pegawai | 19 63,33% | 11 36,66% | 0 | 0 | 0 |

Berdasarkan table diatas di ketahui bahwa persepsi pegawai setiap indikator kinerja pegawai yang paling dominan yang memilih sangat setuju yaitu pernyataan Saya bisa bekerja secara mandiri dan bekerja sama dengan semua pegawai dengan persentase 63,33% sedangkan yang memilih setuju indikator yang paling dominan yaitu pernyataan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar dengan persentase 80%.

Uji Validitas X Lingkungan Kerja

Tabel 1. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

| Lingkungan Kerja (X1) | r-hitung | r-tabel | keterangan |
|-----------------------|----------|---------|------------|
| X1.1 | 0,845 | 0,349 | Valid |
| X1.2 | 0,675 | 0,349 | Valid |
| X1.3 | 0,469 | 0,349 | Valid |
| X1.4 | 0,535 | 0,349 | Valid |

Sumber dsumber data : SPSS 25.0

Dapat dilihat pada tabel diatas, seluruh opsi pernyataan pada variabel (X) dinyatakan valid. Hal tersebut didukung oleh teori yang telah dipaparkan sebelumnya bawah Ketika r–hitung lebih besar dari pada r- table maka opsi pernyataan terebut dinyatakan valid.

Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 2. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

| Kinerja Pegawai (Y1) | r-hitung | r-tabel | keterangan |
|----------------------|----------|---------|------------|
| Y1.1 | 0,785 | 0,349 | Valid |
| Y1.2 | 0,862 | 0,349 | Valid |
| Y1.3 | 0,743 | 0,349 | Valid |
| Y1.4 | 0,721 | 0,349 | Valid |

Sumber data : SPSS 25.0

Dapat dilihat pada tabel diatas, seluruh opsi pernyataan pada variabel (Y) dinyatakan valid. Hal tersebut didukung oleh teori yang telah dipaparkan sebelumnya bawah Ketika r–hitung lebih besar dari pada r- table maka opsi pernyataan terebut dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha ^a | N of Items |
|-------------------------------|------------|
| .896 | 4 |

Sumber data : SPSS 25.0

Dilihat dari table diatas, variable *Lingkungan Kerja* (X) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,896 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada 0,60 maka dapat dikatakan variable (X) adalah reliabel.

2. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .875 | 4 |

Sumber data : SPSS 25.0

Dilihat dari table diatas, variable Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,875 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada 0,60 maka dapat dikatakan variable (X) adalah reliabel.

Tabel 5. Analisis Linier Sederhana Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.078 | 4.400 | 2.654 | .105 |
| | Lingkungan kerja | .523 | .117 | .413 | 3.719 |

a. Dependent Variable: Total.Y

Dari tabel *coefficient* korelasi menunjukkan bahwa persamaan regresi linier sederhana untuk memperkirakan kinerja dipengaruhi oleh *Lingkungan Kerja* adalah sebagai berikut :

$$Y = 8.078 + 523x$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa , jika *Lingkungan Kerja* (X) meningkat 1 poin / 1% maka diprediksi Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,523 dan hal ini juga menggambarkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

**Tabel 6. Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.078 | 4.400 | | 2.654 | .105 |
| | Lingkungan kerja | .523 | .117 | .413 | 3.719 | .000 |

KESIMPULAN

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa t hitung memiliki nilai sebesar 3.719 yang > dari t table (2.048) dan signifikansi memiliki nilai 0.000. < dari 0.05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *Lingkungan Kerja* terhadap Kinerja Pegawai. Dengan ini Ha diterima dan Ho ditolak.. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di ketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan budong-budong. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji validitas terhadap variable x dan Y di dapatkan bahwa seluruh opsi pernyataan pada variabel (X) dinyatakan valid. Hal tersebut didukung oleh teori yang telah dipaparkan sebelumnya bawah Ketika r–hitung lebih besar dari pada r- table maka opsi pernyataan terebut dinyatakan valid. Dimana dari hasil yang di dapatkan nilai validitas diatas 0,349. Betugi pula dengan seluruh opsi pernyataan pada variabel (Y) dinyatakan valid. Hal tersebut didukung oleh teori yang telah dipaparkan sebelumnya bawah Ketika r–hitung lebih besar dari pada r- table maka opsi pernyataan terebut dinyatakan valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Augusty Ferdinand, Metode Penelitian Manajemen, Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, Semarang:2006.
- Alex.S.Nitisimoto, Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisis ke lima, cetakan ke empat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta: 2005.
- Burhan, Bungin, Metodologi Penelitian Social, Format-Format kuantitatif dan kualitatif Airlangga University Press, Surabaya:2001
- Fajar Marhaeni, Ilmu Komunikasi teori dan Praktik, Graha Ilmu, Jakarta Barat:2013
- George R Terry, Prinsip-Prinsip Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta:2006
- Ghozali, imam, Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23.Edisi delapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro:2016

- Irianto Jausuf, Manajemen Sumber Daya Manusia, Insan Cendekia, Surabaya 2001.
- Mangkunegara Anwar P, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, PT Refika Aditama, Bandung:2006