

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN SUMATERA SELATAN

**Oleh :
FITRI ANDRIYANI
1911088**

ABSTRACT

Fitri Andriyani, 2024, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan. Jurusan Administrasi Negara Pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang, pembimbing utama (I) Tarmizi Endrianto, S.Sos.,M.Si dan pembimbing pendamping (II) Asmawati, S.Sos.,M.Si.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mampu mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Pentingnya efektivitas kerja dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi merupakan kunci dari kesuksesan suatu organisasi

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara persial dengan variabel Efektivitas Kerja Pegawai. Teknik Pengumpulan Data menggunakan observasi, Kuesioner, Studi Pustaka dan Dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis mengenai ada atau tidak adanya pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan

Hasil analisis data yang diperkuat data analisis angket dan penyebaran kuesioner, maka ditemukan adanya pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Efektivitas Kerja Pegawai.

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Atas dasar tujuan tersebut, dirancang sumber daya yang diperlukan, baik sumber daya alam, sumber daya capital, sumber daya manusia, teknologi, dan mekanisme kerja yang ditempuh dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor yang sangat penting untuk

diperhatikan terletak pada faktor manusianya dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Instansi pemerintah memiliki tujuan atau berfungsi sebagai pelayanan publik, pelaksanaan pembangunan dan menjalankan administrasi pemerintah. Pegawai bagi sebuah instansi merupakan komponen yang penting dalam aktivitas suatu instansi, karena dalam memberikan pelayanan kepada publik. Untuk itu diperlukan efektivitas kerja pegawai yang optimal guna mendukung

pelaksanaan tugas instansi yang bersangkutan sehingga seluruh rencana yang telah ditetapkan instansi tersebut dapat dicapai.

Sistem pemerintahan yang diterapkan oleh suatu Negara merupakan suatu faktor yang penting dalam kemajuan suatu Negara. Dengan diterapkannya suatu pemerintahan yang baik maka potensi-potensi yang ada di Negara tersebut dapat dikembangkan secara maksimal dan efisien demi memajukan Negara tersebut. Indonesia sebagai suatu Negara berkembang dan memiliki banyak potensi saat ini selalu melakukan pembenahan di berbagai sektor pemerintahan demi memajukan Negara dan juga menjalankan kewajibannya untuk memberikan pelayanan publik kepada masyarakat secara intensif melalui instansi pemerintah yang berfungsi sebagai aparatur pemerintah yang juga memegang kendali atas berlangsungnya governance. Keterlibatan aparatur pemerintah dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan sangat ditentukan antara lain oleh pemahaman atas tata pemerintahan yang baik (Good Governance).

Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan yang beralamat di Jalan Demang Lebar Daun No.2610, Bukit Baru, Kec. Ilir Bar. I, Kota Palembang, Sumatera

Selatan 30138, merupakan instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang industri. Pengembangan sektor industri secara intensif diarahkan untuk menumbuhkan kembangkan industri dalam menghadapi persaingan global. Dengan mengutamakan industri melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan Sumber Daya Manusia dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK).

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mampu mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan di dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena ruang kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif atau negatif. Apabila seorang pekerja mendapat pengaruh yang positif, maka pekerja tersebut akan mempunyai moral yang lebih baik melakukan pekerjaannya, dan ini berarti akan meningkatkan efisiensi dalam pencapaian suatu tujuan. Suatu perusahaan atau instansi selalu berusaha agar pegawai yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dimulai dari keberhasilan masing-masing pegawai yang

bersangkutan. Efektivitas menjadi unsur pokok untuk mencapai sebuah tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi. Efektivitas dapat dikatakan efektif, apabila tercapainya tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja intrinsik dan lingkungan kerja ekstrinsik. Menurut Astuti (2020:24) lingkungan kerja intrinsik didefinisikan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang berujung terhadap efektivitas para karyawan. Sedangkan lingkungan kerja ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan terdapat lingkungan kerja kurang kondusif. Hal ini disebabkan karena terdapat gudang penyimpanan yang kurang mencukupi arsip-arsip sehingga terkesan berantakan serta menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja serta kondisi ruangan yang berukuran kecil dan sempit menyebabkan

tidak leluasnya pegawai dalam bekerja dan ruangan yang kurang ideal hal ini terlihat dengan masih menyatunya ruangan kepala sub bagian dengan para staf, disamping itu ada beberapa meja kerja staf yang saling berdekatan sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Efektivitas kerja pegawai adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan, Pentingnya efektivitas kerja dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi merupakan kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam kegiatan organisasi yang perlu dibina dan dikembangkan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Tujuan organisasi tersebut akan tercapai apabila organisasi memiliki sumber daya manusia yang handal, terampil dan berkualitas sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dan dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik untuk organisasi, masyarakat, maupun pegawai itu sendiri. Efektivitas kerja pegawai adalah sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasinya, maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak pegawainya merasa puas dan selalu bersemangat dalam

bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa untuk mencapai suatu tingkat efektifitas dalam proses pencapaian tujuan dalam suatu organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta sangatlah didukung oleh lingkungan kerja yang baik untuk dapat meningkatkan kerja pegawai dan dengan demikian maka efektivitas kerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan terdapat Efektivitas kerja kurang dikarenakan lingkungan kerja yang tidak mendukung pegawai dalam bekerja menyebabkan terhambatnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan hal ini membuat pegawai kurang semangat dalam bekerja dan mengakibatkan efektivitas kerja pegawai menurun.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan terdapatnya lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga membuat pegawai pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat efektivitas kerja pegawai menurun, tentu hal ini sangat

mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab setiap pegawai, hal ini harus menjadi perhatian pimpinan agar menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif terutama dari penataan ruangan setiap staf yang bekerja sehingga menimbulkan rasa nyaman dalam diri pegawai dalam menjalankan pekerjaan masing-masing dan dapat meningkatkan efektivitas kerja menjadi semakin meningkat dan ini akan menguntungkan bagi pihak organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan”**.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah Untuk menguji dan melihat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan.

4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan.

3. Bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan.

5. Landasan Teori

Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Purnomo (2016:117) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini semakin diperkuat dengan pendapat Ahyari (2015:148) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat

mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Sedarmayanti (2015:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Simanjuntak (2013:39) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja

tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Khairani (201:112) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Pengertian dari lingkungan kerja juga dinyatakan oleh Taiwo (2010:301) lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Purnomo (2016:117) terdapat indikator yang memengaruhi lingkungan kerja antara lain:

1. Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan,

suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising tenang, keamanan didalam bekerja.

2. Hubungan Rekan Kerja

Salah satu yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja

3. Tersedianya fasilitas Kerja

Hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yaitu lengkap dan mutahir.

4. Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan faktor penting yang perlu juga diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktifitas karyawan.

Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Hondoko (2013:114) Efektivitas adalah kemampuan untuk menentukan tujuan yang jelas dan tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Peter Druker (2011:47) bahwa,"efektivitas merupakan tindakan melaksanakan pekerjaan yang benar (*doings the right things*), sedangkan efisiensi adalah

melaksanakan atau mengerjakan pekerjaan dengan benar (*doings things right*), sedangkan menurut Moekijat (2011:113) bahwa Efektivitas kerja merupakan satu kemampuan yang dapat dikerjakan dalam menghasilkan tujuan yang diharapkan. Menurut Steers (2017:14) efektivitas biasa dilakukan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan efektivitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan untuk menggambarkan tepat atau tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Menurut Tampubolon (2017: 65) menyatakan bahwa efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati secara bersama, serta tingkat pencapaian sasaran itu 8 menunjukkan tingkat efektivitas. Menurut Hasibuan (2016: 48) efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan

waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan Martani dan Lubis (2014:58) menyatakan bahwa efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati secara bersama, serta tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas. Berdasarkan pada pernyataan tersebut bahwa efektivitas terkait dengan pencapaian sasaran atau tujuan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi memiliki tujuan tertentu.

Indikator Efektivitas Kerja.

Dibawah ini merupakan sejumlah indikator yang bisa atau dapat memberi pengaruh pada keefektifan pekerjaan Menurut Sukoco (2016:158) diantaranya ialah sebagai berikut:

1. Kerja Sama

Para pegawai tersebut harus diberitahu mengenai maksud serta pentingnya tugas yang diberikan pada mereka.

2. Pemanfaatan Waktu

Ketepatan waktu di dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Penggunaan sarana dan prasarana

Sarana serta prasarana yang kurang memadai kemudian akan berpengaruh pada kemudahan bekerja.

4. Kemampuan adaptasi kerja

Para karyawan tersebut mengerjakan tugas mereka setelah itu diperiksa untuk kemudian diketahui baik atau juga tidak pengerjaan tugas tersebut.

6. PROSEDUR PENELITIAN

a. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Menurut Darmadi (2013:153) Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan

b. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Sumatera Selatan berjumlah 60 Orang.

c. Sampel

Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah sebanyak 60 Orang Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Sumatera Selatan.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Deskripsi profil responden menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel pada penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 60 Orang Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Sumatera Selatan yang telah mengisi data diri pada kuisisioner yang terdiri dari jenis kelamin, umur dan pendidikan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	Perempuan	14	23%
2	Laki-laki	46	77%
	Jumlah	60	100%

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	20	33%
2	31-40 Tahun	22	37%
3	41-50 Tahun	11	18%
4	>50 tahun	7	12%
Jumlah		60	100%

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	S2	4	7%
2	S1	41	68%
3	DIII	15	25%
Jumlah		60	100%

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	1-2 Tahun	9	15%
2	2-5 Tahun	22	37%
3	>5 Tahun	29	48%
Jumlah		60	100%

b. Uji Validitas**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)**

Item Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,943 ^{**}	0,250	Valid
Pernyataan 2	0,891 ^{**}	0,250	Valid
Pernyataan 3	0,913 ^{**}	0,250	Valid
Pernyataan 4	0,878 ^{**}	0,250	Valid
Pernyataan 5	0,830 ^{**}	0,250	Valid

Pernyataan 6	0,836 ^{**}	0,250	Valid
Pernyataan 7	0,919 ^{**}	0,250	Valid
Pernyataan 8	0,790 ^{**}	0,250	Valid
Pernyataan 9	0,859 ^{**}	0,250	Valid
Pernyataan 10	0,805 ^{**}	0,250	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja (Y)

Item Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,811 ^{**}	0,250	Valid
Pernyataan 2	0,830 ^{**}	0,250	Valid
Pernyataan 3	0,878 ^{**}	0,250	Valid
Pernyataan 4	0,854 ^{**}	0,250	Valid
Pernyataan 5	0,882 ^{**}	0,250	Valid
Pernyataan 6	0,877 ^{**}	0,250	Valid
Pernyataan 7	0,891 ^{**}	0,250	Valid
Pernyataan 8	0,842 ^{**}	0,250	Valid
Pernyataan 9	0,880 ^{**}	0,250	Valid
Pernyataan 10	0,793 ^{**}	0,250	Valid

Dari data analisis dapat dilihat nilai (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 60 maka didapat r_{tabel} sebesar 0,250, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai

(r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,250 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

c. Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

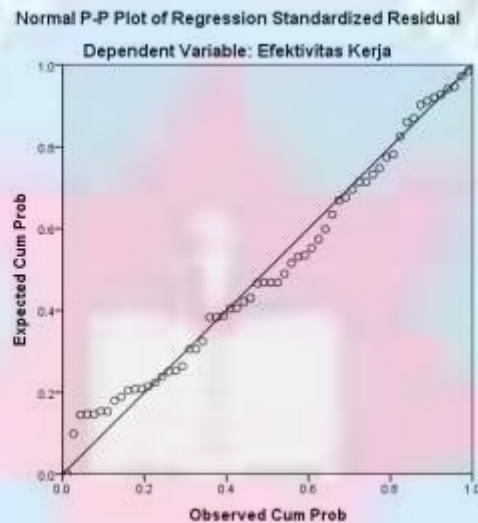
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,963	0,60	Reliabel
Efektivitas Kerja	0,958	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 9 diatas uji realibilitas semua variabel memiliki nilai *cronbach's* > 0,60 yang berakti pertanyaan lingkungan kerja dan efektivitas kerja dalam penelitian

ini adalah reliable maka variabel dalam penelitian ini layak digunakan pada analisis selanjutnya.

d. Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas



Dari plot residual independen diatas terdapat bahwa nilai residual berada disekitar garis lurus atau mengikuti garis lurus sehingga

dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

e. Uji Multikolinieritas

**Tabel 8 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	1.000	1.000

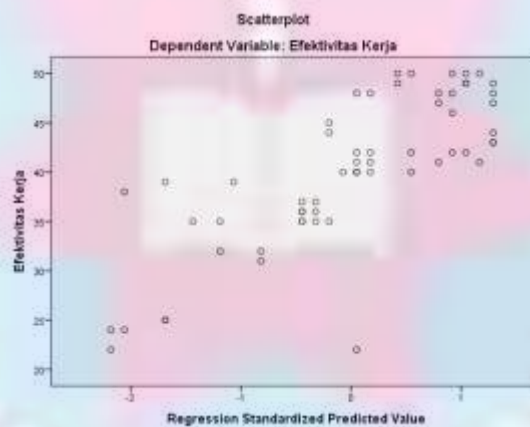
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Dilihat dari tabel diatas nilai VIF masing-masing variable bebas, apabila nilai VIF kurang dari 10 maka variable independen tidak mengalami gejala Multikolinieritas, dari hasil uji diatas dapat dilihat semua

bahwa nilai VIF semua variabel independen kurang dari 10 jadi semua variable dependen tidak mengalami gejala Multikolinieritas .

f. Uji Heteroskedasitas

**Gambar 2
Uji Heteroskedasitas**



Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan tidak terjadinya

masalah Heteroskedasitas pada model regresi

g. Regresi Linier Sederhana

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.609		3.449	.001
	Lingkungan Kerja	.744	.789	9.770	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

1. Konstan (α) sebesar 10,609
Menunjukkan bahwa jika variabel independen dikatakan konstan atau = 0, maka Efektivitas Kerja sebesar 10,609
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X) bernilai positif sebesar 0,744. Artinya jika terjadi peningkatan atau penambahan Lingkungan Kerja maka efektivitas kerja akan meningkat sebesar 0,744, sebaliknya jika angka ini bernilai negatif maka Lingkungan Kerja akan menurun sebesar 0,744

h. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.622	.616	4.719

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari koefisien determinasi R Square sebesar 0,622 atau 62,2%. Variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan efektivitas kerja sebesar 62,2% sedangkan sisanya berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti

i. Uji Hipotesis (Uji t)

**Tabel 11. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.609	3.076	3.449	.001
	Lingkungan Kerja	.744	.076	.789	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Berdasarkan nilai sig dari tabel 34 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara persial dengan variabel Efektivitas Kerja dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.

2. Pembahasan Penelitian

a) Lingkungan Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan

Berdasarkan skor pengolahan jawaban responden Lingkungan Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan secara umum diapresiasi oleh pegawai cenderung baik semua indikator pertanyaan pada lingkungan kerja dinyatakan baik, dari skor item yang memiliki skor terbesar yaitu pernyataan “Kebersihan tempat kerja mempengaruhi kinerja saya dalam bekerja” item tersebut termasuk kriteria terbaik dengan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang atau 10%, netral sebanyak 9 orang atau 15%, responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 35% dan responden yang menjawab sangat

setuju sebanyak 24 orang atau 40%. Hal ini berarti Lingkungan Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan cenderung baik dan mendukung.

Lingkungan Kerja dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja memengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam organisasi, karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentu akan sangat memengaruhi cara pandang dan cara bersikap seorang pegawai dan yang paling utama yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

b) Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan

Dengan efektivitas kerja, pegawai dapat memastikan pemahaman para pelaksana kerja dengan menyesuaikan tugasnya untuk pencapaian kerja yang efektif dan efisien. Efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan skor pengolahan jawaban responden Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang secara umum diapresiasi oleh pegawai cenderung baik semua indikator pertanyaan pada efektivitas kerja dinyatakan baik, dari skor item yang memiliki skor terbesar yaitu Sarana dan prasarana yang disediakan selalu dipergunakan sesuai dengan fungsinya (Lihat Tabel 15) item tersebut termasuk kriteria terbaik dengan responden yang menjawab netral sebanyak 22 orang atau 43,1%, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 39,2% dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau 17,6%. Hal ini berarti Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang cenderung baik dan mendukung.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan

Berdasarkan Uji t variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Efektivitas Kerja dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05). Sedangkan dari uji Koefisien Determinasi dilihat dari nilai R Square sebesar 62,2% atau 62,2%. Variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan

efektivitas kerja sebesar 62,2% sedangkan sisanya berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti.

Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi Efektivitas Kerja suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhaeni (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado” Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi efektivitas kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

C. Simpulan Dan Saran

a) Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Sumatera Selatan hal ini dapat dibuktikan berdasarkan Uji t variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Efektivitas Kerja

dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05) dan Koefisien Determinasi dilihat dari nilai R Square sebesar 622 atau 62,2%. Variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan efektivitas kerja sebesar 62,2% sedangkan sisanya berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti

b) Saran

Berdasarkan dengan temuan yang didapatkan oleh peneliti maka peneliti memberikan saran kepada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan khususnya dari segi lingkungan kerja agar pimpinan dapat menciptakan ruang kerja yang nyaman bagi pegawai seperti ruang kerja yang cukup besar dengan penataan perabotan yang rapi disediakan lemari arsip

D. DAFTAR PUSTAKA

Ahyari, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat : Jakarta

Anggraini, S. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Asn (Aparatur Sipil Negara) Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan* (Doctoral Dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang).

Darmadi, 2013, *Enam dimensi Administrasi Public, Gava Media: Jogjakarta..*

yang lebih besar agar berkas-berkas dapat tersusun dengan rapi dan memisahkan ruangan kepala sub bagian dengan para staff pegawai agar dapat bekerja dengan nyaman serta dapat menjalankan tanggungjawab pekerjaan lebih baik lagi. Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai lebih baik lagi. bila lingkungan kerja buruk maka efektivitas kerja pegawai akan menurun

Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.

Kurniasari, K., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Koordinasi, dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Era Pandemi*. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 4(2), 641-654.

Kuncoro, 2013, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. STIALAN:Jakarta.

Lutfi M. 2014. *Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.

Moekijat, 2011, ***Teknik analisis***. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.

Martani. Lubis , 2014. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Wodpress.

Nurhaeni, N., & Winerungan, R. 2022. ***Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado***. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7(5).

O'reilly, 2013, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, PT Bumi Aksara:Jakarta.

Peter. Druker, 2011, ***Metode Penelitian Bisnis***. Alfabeta : Bandung

Putri, E. K., Nurhadi, E., & Mubarokah, M. 2022. ***PENGARUH DISIPLIN, PENGAWASAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PERUM BULOG KANWIL JAWA TIMUR***. Agridevina: Berkala Ilmiah Agribisnis, 11(1), 32-42.

Purnomo, 2016, ***Lingkungan Kerja dan pendekatan Tanskultural. Cetakan 1 EGC :Jakarta***, Prenada Media Group : Bandung

Rahmawanti. dkk, 2016, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta : CAPS

Sedarmayanti, 2015, ***Metode Penelitian Bisnis***, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung

Siagian, 2013, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Remaja Rosdakarya: Bandung.

Sugiyono, 2018, ***Metodelogi Penelitian Bisnis***, PT Bumi Aksara:Jakarta

Sukoco, 2016, ***Efektivitas Kerja perusahaan***, Cetakan empat Penerbit Reneka jaya, Jakarta.

T. Hani Hondoko, 2013, ***Efektivitas Kerja*** , Fisipol UGM : Yogyakarta