

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH (UPTD) KESATUAN PENGELOLAAN HUTAN WILAYAH IV SUNGAI LUMPUR-RIDING DINAS KEHUTANAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Oleh :

Nama : Herli Prastowo

Nim : 20.11.031

Program Studi : Administrasi Negara

---

**ABSTRACT**

*Herli Prastowo, 2024, The Influence of the Work Environment on Employee Performance at the Regional Technical Implementation Unit (UPTD) Forest Management Unit Region IV Sungai Lumpur-Riding South Sumatra Provincial Forestry Service, Department of State Administration at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences (STIA). Main Supervisor (I) Mr. Dr. Supardi, S.Sos., M.Si and Assistant Supervisor (II) Mrs. Mietha Nella, SE., M.Si.*

*The aim of this research is whether there is a significant influence between the work environment and employee performance. The independent variable in this research is the work environment. The dependent variable in this research is performance. The research method was carried out using observation techniques, questionnaires, literature study and documentation. The research uses a quantitative approach. Data analysis was carried out using analysis to test the hypothesis regarding whether or not there was an influence of the work environment on employee performance at the Regional Technical Implementation Unit (UPTD) office of the Region IV Mud-Riding River Forest Management Unit, South Sumatra Province Forestry Service.*

*The work environment is very important, with physical and non-physical environmental conditions that are conducive and supportive in every work implementation process. Employee Performance is a description of the abilities, skills and work results demonstrated by an employee in carrying out their duties and responsibilities at work.*

*The results of the research conducted by the author show that there is a significant and positive relationship between the Work Environment and Employee Performance at the UPTD KPH Region IV Sungai Lumpur-Riding Office of the South Sumatra Province Forestry Service. From the results of the questionnaire data collection scores, the work environment showed a value of 77.36% and employee performance showed a value of 80.76%.*

*Based on the results of the analysis and conclusions in the Conclusions and Suggestions Chapter, the author makes the following suggestions: It is hoped that the physical environment will be improved, especially work equipment, air conditioning, and additional lighting in several rooms so that employee performance can increase. And it is also expected that in the non-physical environment, especially in communication, relationships between co-workers are expected to be more communicative in working at the UPTD KPH Region IV Sungai Lumpur-Riding Forest Service office of South Sumatra Province.*

**Keywords:** *Work Environment, Employee Performance*

---

## **A. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak berjalan. Karena

manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan

kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaan serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal, sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan dapat dilihat dari dua segi, pertama, lingkungan luar, yang umumnya menggambarkan kekuatan yang berada diluar organisasi (misalnya, kondisi pasar, kondisi ekonomi, dan seterusnya). Kedua adalah lingkungan dalam, yaitu faktor-faktor didalam organisasi yang menciptakan milieu kultural dan sosial tempat berlangsungnya kegiatan ke arah tujuan.

Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) adalah wilayah pengelolaan hutan sesuai fungsi pokok dan peruntukannya, yang dapat dikelola secara efisien dan lestari. Konsep KPH sebenarnya mulai diwacanakan sejak diberlakukannya UU No.5/1967 yang pada masa itu diartikan sebagai Kesatuan Pemangkuan Hutan, sebagaimana diterapkan dalam pengelolaan hutan oleh Perum Perhutani di Pulau Jawa. Menurut UU 41/1999 konsep ini kembali dimunculkan yang kemudian diikuti dengan aturan pedoman pembentukannya seperti tertuang dalam beberapa peraturan perundang-undangan.

Pengelolaan hutan merupakan usaha untuk mewujudkan pengelolaan hutan lestari berdasarkan tata hutan, rencana pengelolaan, pemanfaatan hutan, rehabilitasi hutan, perlindungan hutan dan konservasi. Untuk mewujudkan pengelolaan hutan lestari, maka seluruh kawasan hutan terbagi ke dalam Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) yang merupakan wilayah pengelolaan hutan terkecil sesuai fungsi pokok dan peruntukannya yang dapat dikelola secara efisien dan lestari. Dengan adanya Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) diharapkan ada pihak yang secara langsung bertanggung jawab terhadap kawasan hutan, sehingga pengelolaan hutan menjadi lebih efektif dan efisien. (Sumber: SK.76/MENHUT-II/2010).

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding adalah salah satu Kesatuan Pengelolaan Hutan yang berlokasi di Jalan Letnan Darna Jambi No. 04 Kayuagung, Kelurahan Sukadana, Kecamatan Kayuagung, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Provinsi Sumatera Selatan.

Perencanaan sumber daya manusia di UPTD KPH Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding melakukan proses mengantisipasi dan membuat ketentuan persyaratan untuk mengatur arus

gerakan tenaga kerja ke dalam dan ke luar organisasi, dikatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan perencanaan yang bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan dalam mencapai tujuan, melalui strategi pengembangan kontribusi kinerjanya. (Buku Profil UPTD KPH Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada nya.

Berdasarkan penelusuran literatur ada beberapa jurnal yang membahas pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) yaitu yang pertama adalah penelitian oleh Nurdyansyah (2016), dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada nilai korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,947. Sehingga besarnya hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) sebesar 95%.

Selanjutnya yaitu penelitian dari Kusani (2018) yang hasil penelitiannya, terbukti bahwa dari uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai korelasi 0,433 terletak antara 0,40 sampai 0,599 dengan  $R^2$  sebesar 0,188 menunjukkan kontribusi pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 18%, sedangkan sisanya 82%, dipengaruhi oleh variabel lainnya selain variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini.

Hasil observasi awal diketahui adanya fenomena yang menunjukkan masih belum optimalnya kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan, dapat dilihat dari lingkungan fisiknya berupa kurangnya peralatan kerja seperti printer yang hanya tersedia empat (4) unit tetapi hanya dua (2) unit yang bisa dioperasikan sedangkan di instansi ini terdapat beberapa bidang atau divisi. Sehingga menyebabkan banyak laporan yang belum dilaksanakan. Lalu kurangnya alat pendingin (AC) disetiap ruangan perbidang divisi yang menyebabkan pegawai kurang nyaman diruangan tersebut. Kemudian juga minimnya pencahayaan di beberapa ruangan. Setelah itu dapat dilihat juga dari lingkungan non fisik yang terjadi pada pegawai ada beberapa yang baik dan ada beberapa kurang baik karena komunikasi yang ada pada Kantor UPTD KPH Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding tersebut kurang lancar antar pemimpin dengan pegawainya sehingga beberapa

pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak terlaksana dan menyebabkan kurangnya kerja sama yang membuat kinerja pegawai belum optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang dijelaskan diatas maka dapat ditarik suatu rumusan masalahnya yaitu :

1. Bagaimanakah Lingkungan Kerja pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan?
2. Bagaimanakah Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan?
3. Seberapa besarkah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan?

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk Mengetahui Lingkungan Kerja di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk Mengetahui Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk Menguji Seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan.

### Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi sementara dan belum ada kebenarannya. Hipotesis sendiri masih dalam bentuk pernyataan mengenai dugaan sementara

dan masih dalam bentuk benar atau salah. Hal ini dikarenakan hal tersebut masih berdasarkan teori-teori yang ada, belum berdasarkan fakta yang terjadi dilapangan dan bukan berdasarkan data, sehingga masih belum diketahui kebenarannya. Maka, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

#### Hipotesis nol (Ho) :

Diduga tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

#### Hipotesis alternatif (Ha) :

Diduga ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hipotesis alternatif (Ha), diduga ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan.

### Kriteria Penguji Hipotesis

Kesimpulan dari kriteria penguji hipotesis ini ada 2 pilihan, menerima atau menolak hipotesis. Tentunya dengan menggunakan perumusan seperlunya agar dapat menentukan satu pilihan yang mudah dilakukan dan lebih terperinci. Untuk menguji hipotesis yang penulis kemukakan :

Sugiyono (2013), maka dilakukan uji signifikan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah responden uji coba

## B. LANDASAN TEORI

### Pengertian Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2015), “Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.” Sementara itu, Surakhmad (2012) menyatakan bahwa pengaruh adalah kekuatan yang muncul dari suatu benda atau orang dan juga gejala dalam yang dapat memberikan perubahan terhadap apa-apa yang ada di sekelilingnya. Jadi, dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada di sekitarnya.

### Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan sebuah organisasi dan lingkungan umum pada dasarnya sama. Yang terakhir

termasuk segala sesuatu, seperti faktor ekonomi, keadaan politik, lingkungan sosial, struktur yang legal, situasi ekologi, dan kondisi budaya. Lingkungan umum mencakup kondisi yang mungkin mempunyai dampak terhadap organisasi, namun relevansinya tidak sedemikian jelas.

Lingkungan khusus adalah bagian dari lingkungan yang secara langsung relevan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Kapanpun, lingkungan khusus adalah bagian dari lingkungan yang menjadi perhatian manajemen karena terdiri dari konstituensi kritis yang secara positif atau negatif mempengaruhi keefektifan organisasi. Lingkungan khusus merupakan sesuatu yang khas bagi setiap organisasi dan berubah sesuai dengan kondisinya. Secara khas, yang termasuk lingkungan khusus adalah klien atau pelanggan, pemasok dari masukan, para pesaing, lembaga pemerintah, serikat buruh, asosiasi perdagangan, dan kelompok-kelompok berpengaruh di masyarakat (Robbins, 2015).

Lingkungan ditempat kerja adalah aspek yang menyentuh langsung karyawan karena setiap hari karyawan menempati lingkungan kerja untuk melaksanakan pekerjaan yang menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (Budianto, 2015) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain:

#### **A. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian dijadikan sumber dasar sebagai dasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai.

#### **B. Lingkungan kerja non fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua

keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Alex Nitisemito dalam (Budianto, 2015) instansi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

#### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Nitiseminto dalam (Syafriana, 2018) faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

##### **A. Warna**

Merupakan faktor yang paling penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

##### **B. Kebersihan Lingkungan Kerja**

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja karena apabila lingkungan kerja bersih, maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas daripada itu.

##### **C. Penerangan**

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

##### **D. Pertukaran Udara**

Pertukaran udara yang cukup akan memberi kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.

##### **E. Jaminan Terhadap Keamanan**

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan

dan juga kontruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

#### F. Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan.

#### G. Tata Ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

### Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Muchtar (2016) terdapat 5 dimensi lingkungan kerja, yaitu:

- A. Suasana Kerja, yaitu suasana kerja yang baik membuat kenyamanan dan mendukung para pegawai untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
- B. Hubungan dengan Rekan Kerja, yaitu hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- C. Keamanan Kerja, yaitu rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.
- D. Ruang Gerak Yang Diperlukan, yaitu gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.
- E. Tersedianya Fasilitas Kerja, yaitu peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap atau mutahir.

### Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Andersen dalam (Sudarmanto, 2014), paradigma produktivitas yang baru adalah paradigma kinerja secara aktual keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya efisien atau dimensi fisik, tetapi juga dimensi non fisik (*intangible*).

Terkait dengan konsep kinerja, Rummler dan Brache dalam (Sudarmanto, 2014), mengemukakan ada 3 (tiga) level kinerja, yaitu:

1. Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (out-come) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
2. Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini

dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.

3. Kinerja individu/pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Syafrina, (2018) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari dua faktor.

- A. Faktor internal terdiri dari :
  - a. Kecerdasan
  - b. Keterampilan
  - c. Kestabilan emosi
  - d. Motivasi
  - e. Persepsi peran
  - f. Kondisi keluarga
  - g. Kondisi fisik
- B. Faktor ekstern terdiri dari :
  - a. Peraturan ketenagakerjaan
  - b. Keinginan pelanggan
  - c. Pesaing
  - d. Nilai-nilai sosial
  - e. Serikat buruh
  - f. Kondisi ekonomi

### Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut Muchtar (2016) terdapat beberapa manfaat dari kinerja pegawai, yaitu :

- a. Mendapatkan hasil kerja yang baik, serta membuat kinerja karyawan menjadi meningkat baik secara individu maupun kelompok atau kerjasama.
- b. Membangkitkan minat karyawan dalam pengembangan diri tujuannya agar mendapatkan hasil kerja yang baik serta meningkatkan prestasi karyawan.
- c. Menyediakan sarana untuk membandingkan berbagai macam prestasi dari para karyawan dengan meningkatkan gaji serta memberikan bonus sebagai bagian dari kebijakan yang baik dari perusahaan.
- d. Memberikan suatu kesempatan untuk para karyawan dalam menyampaikan pendapatnya tentang sebuah pekerjaan atau hal yang lain yang ada kaitan tentang perusahaan.

### Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2015), terdapat 5 dimensi kinerja pegawai, yaitu :

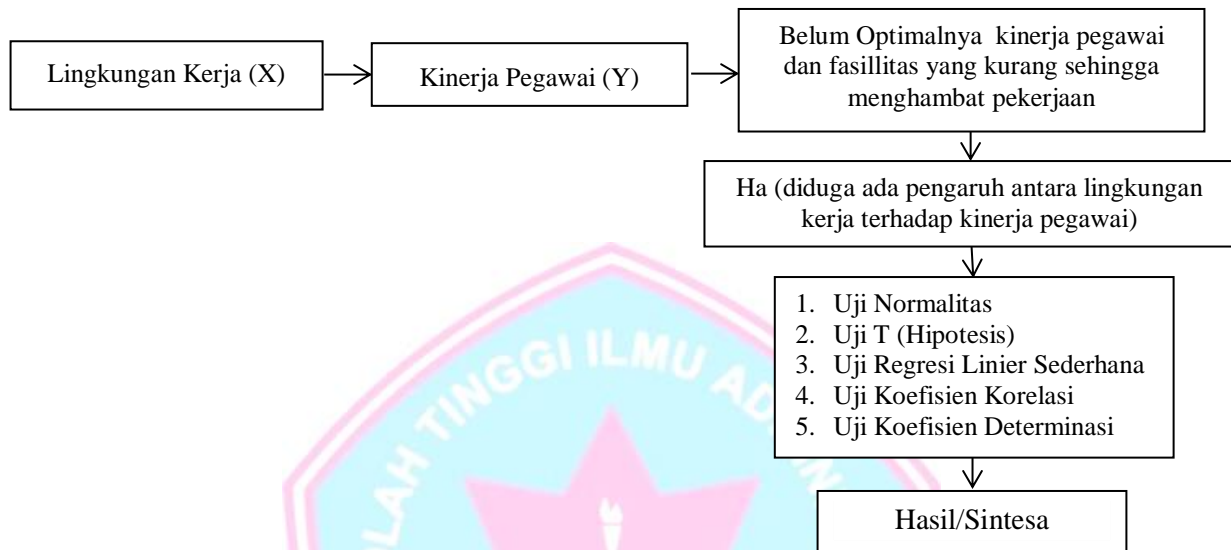
- a. Kualitas, yaitu dilihat dari suatu tingkat kesalahan pegawai, kerusakan, dan kecermatan

- pegawai.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai.
- c. Ketepatan waktu, yaitu terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas.
- d. Kemandirian, yaitu terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- e. Bekerja sama, yaitu berkomunikasi dengan

baik, mendengarkan dengan aktif, dan bekerja sama dengan rekan-rekan dalam mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi kinerja pegawai meliputi Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Kemandirian, dan Bekerja Sama. Dimensi kinerja pegawai tersebut akan digunakan sebagai tolak ukur dalam pembuatan skala psikologis.

**Gambar Kerangka Berfikir**



**PROSEDUR PENELITIAN**

**Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2014), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan menggunakan penilaian kusioner. Berdasarkan sifatnya, maka penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat asosiatif yaitu suatu penelitian yang menggambarkan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan.

**Variabel Penelitian**

Menurut Winarno (2013), variabel dalam

penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi 2, yaitu :

1. Variabel bebas (*independent variabel*) adalah suatu variabel yang ada atau mendahului variabel terikatnya. Variabel ini menjadi fokus atau topik penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Lingkungan Kerja (X)
2. Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

**Definisi Operasional**

Menurut Masri Singarimbun (2012), definisi operasional adalah suatu petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Menurut Muchtar (2016) untuk menyatakan lingkungan kerja disederhanakan menjadi 5 macam yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, keamanan kerja, ruang gerak yang diperlukan, tersedianya fasilitas. Adapun indikator-indikator variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel Operasional Variabel**

No	Variabel X	Indikator	Sub Indikator	Skala	No Kusioner
1.	Lingkungan Kerja (X) Muchtar (2016)	Suasana Kerja	1. Ruangan aman dan bersih 2. Ukuran Ruangan 3. Penerangan/pencahayaan	Likert	1-3
		Hubungan Dengan Rekan Kerja	1. Komunikasi lancar 2. Rasa empati kuat	Likert	4-5
		Keamanan Kerja	Jaminan Kesehatan Merespon setiapkeluhan	Likert	6-7
		Ruang Gerak Yang Diperlukan	Meja dan kursi	Likert	8
		Fasilitas	Perlengkapan Kantor (Printer, Komputer, Alat Pendingin, Dan Lainnya) Perlengkapan Lapangan (Sepatu Boots, Mesin, Selang, dan Lainnya)	Likert	9-10
2.	Kinerja Pegawai (Y) Mathis dan Jackson (2015)	Kualitas	Produktivitas, Ketepatan, Efisiensi	Likert	11
		Kuantitas	Pencapaian Target	Likert	12
		Ketepatan Waktu	Jaminan tepat waktu	Likert	13
		Kemandirian	Kemampuan/keahlian	Likert	14
		Kerja Sama	Saling Berkontribusi Menerima Kritik dan Saran	Likert	15-16

### Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua total pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan yaitu 35 orang.

#### 2. Sampel

Karena keterbatasan waktu, tenaga, dan sumber dana, maka peneliti mengambil sampel dengan cara Sampling Insidental. Menurut Sugiyono (2014), “ sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik tertentu”.

Teknik pengambilan sampel ini adalah sampling Insidental. Menurut Sugiyono (2014) Sampling Insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Sampel dapat terpilih karena berada pada tempat, waktu, dan situasi yang tepat. Dengan kata lain sampel yang di ambil adalah pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan.

Jadi untuk menentukan sampel dalam penelitian ini peneliti merujuk pada tabel jumlah sampel berdasarkan tabel krejcie dan morgan yaitu apabila jumlah populasinya 35 maka taraf kepercayaannya 95% yaitu sebanyak 32 sampel.

### Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2014) bahwa pengumpulan dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data dengan menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu :

1. Observasi merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Sugiyono, 2014).
2. Penyebaran kuisisioner (angket) yaitu peneliti memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang berhubungan dengan permasalahan yang ada di dalam penelitian untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014)
3. Literatur (buku) adalah bahan bacaan yang dipakai dalam berbagai macam aktivitas baik secara intelektual ataupun rekreasi untuk memperoleh informasi yang akurat.

4. Dokumentasi adalah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus tulisan, foto, buku dan sebagainya.

### Teknik Uji Coba Instrumen

Adapun teknik uji coba instrumen yaitu sebagai berikut

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghazali (2018) adalah alat uji yang digunakan untuk menguji sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk menguji valid tidaknya suatu kuesioner menggunakan rumus korelasi (*Product Moment Correlation Analyst*). Uji validitas adalah sebagai berikut :

- Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item kuesioner dinyatakan valid
- Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item kuesioner dinyatakan tidak valid

Koefisien validitas diukur dari korelasi *product moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}} \quad \% \frac{n}{N} \times 100\%$$

Ket: r = koefisien korelasi  
 x = deviasi rata-rata variabel X  
 = X -  
 y = deviasi rata-rata variabel Y  
 = Y -

#### 2. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen/indikator yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus cronbach's *alpha*. Menurut Sugiyono (2015) nilai cronbach's *alpha* semua variabel kuisisioner harus diatas  $r = 0,60$  dengan demikian instrumen/indikator yang di gunakan terbukti reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel, yaitu apabila dilakukan pengukuran ulang maka data yang didapat akan konsisten dari waktu ke waktu. Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  : reliabilitas yang dicari  
 n : jumlah item pertanyaan yang di uji  
 $\sum \sigma_t^2$  : jumlah varians skor tiap tiap item ot2

$\sigma_t^2$  : Varians Total

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data yaitu deskriptif dan regresi linier sederhana yaitu

#### 1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data kuesioner yang telah terkumpul dari jawaban responden pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan. Sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi). Teknis analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar defiasi, serta perhitungan persentase (%).

Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase:

$$\% \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus:

n = skor yang diperoleh  
 N = skor ideal  
 % = persentase

Data yang sudah dipersentasekan lalu ditafsirkan dengan kalimat-kalimat yang bersifat kuantitatif dimana hasil persentase itu dapat digolongkan sebagaimana terlihat pada tabel:

**Tabel Persentase Jawaban Responden**

Nilai Jawaban	Tafsiran Kuantitatif
5	Sangat Baik
4	Baik
3	Ragu-Ragu
2	Kurang Baik
1	Tidak Baik

#### 1. Uji Instrumen data

- Uji instrument data pada penelitian ini terdiri dari :

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Rumus Kolmogorov-

Smirnov adalah sebagai berikut :

$$KD : 1,36$$

$$n1 + n2 \quad n1 \quad 2$$

Keterangan :

KD = jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari

n1 = jumlah sampel yang diperoleh

n2 = jumlah sampel yang diharapkan

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ( $P > 0,05$ ). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ( $P < 0,05$ ), maka data dikatakan tidak normal

b. Pengujian Hipotesis Uji T (T-Test) Digunakan untuk menguji tingkat signifikan secara parsial hubungan variable independen terhadap variable dependen dalam model regresi melalui uji T dengan syarat jika  $T_{hitung} > T_{Tabel}$

2. Uji Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat besaran pengaruh variable Lingkungan Kerja terhadap variable Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan. Adapun rumus persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan rumus:

Y = variabel tunjangan kinerja

X = variabel kinerja pegawai

A = konstanta

B = koefisien regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan software SPSS version 23.0. hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

a. Jika nilai P value (sig)  $\geq 0,05$ , maka Ho diterima dan H1 ditolak.

b. Jika nilai P value (sig)  $\leq 0,05$  maka Ho ditolak dan H1 diterima

4. Analisis Koefisien Determinasi Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan di UPTD KPH Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan ini. Informasi itu terkumpul diolah melalui program *Statistical Packages For the Social Science* (SPSS) 23.0 Version dan menggunakan Skala Likert. Temuan eksplorasi berbasis lapangan pencipta akan dibahas di bagian ini. Berikut adalah temuan penelitian tersebut.

### Identitas Responden

Dalam penelitian ini terdapat karakteristik responden dikelompokkan kedalam kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin dan usia.

Berikut hasil pengisian kuesioner oleh responden berdasarkan jenis kelamin pegawai dapat dilihat pada tabel :

**Tabel Jenis Kelamin Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	22	68.8	68.8	68.8
	Perempuan	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.23

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang, dan perempuan sebanyak 10 orang.

Dalam ulasan ini terdapat kualitas responden yang dikumpulkan kedalam kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin dan usia.

Usia dapat diartikan sebagai lamanya kehadiran seseorang diperkirakan dalam kurun waktu tertentu kronologi, karakteristik responden usia ini diambil pada saat penelitian.

Berikut Hasil pengisian kusioner responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel

**Tabel Usia Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	9	28.1	28.1	28.1
	21-40	6	18.8	18.8	46.9
	>40	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 23.0

Melihat tabel di atas terlihat terdapat 9 responden dengan usia <20 tahun, usia 21-40 tahun berjumlah 6 individu. Umur > 40 berjumlah 17 individu.

### Teknik Uji Coba Instrumen

Dalam melakukan eksplorasi dengan menggunakan suatu instrumen tentunya instrumen tersebut harus dalam kondisi yang sah dan dapat diandalkan karena terkadang instrumen tersebut akan mengurangi ketelitiannya dalam melakukan estimasi sehingga harus dilakukan penyesuaian sebelum digunakan. Adapun teknik uji coba instrument adalah sebagai berikut :

#### 1 Uji Validitas

**Tabel Uji Validitas Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X)**

Pernyataan X	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Pernyataan 1	0,834	0,349	Valid
Pernyataan 2	0,378	0,349	Valid
Pernyataan 3	0,845	0,349	Valid
Pernyataan 4	0,914	0,349	Valid
Pernyataan 5	0,845	0,349	Valid
Pernyataan 6	0,378	0,349	Valid
Pernyataan 7	0,914	0,349	Valid
Pernyataan 8	0,845	0,349	Valid
Pernyataan 9	0,834	0,349	Valid
Pernyataan 10	0,914	0,349	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.23

Berdasarkan hasil tabel uji validitas diatas, semua pernyataan variabel independent (Lingkungan Kerja) yang berjumlah 10 item pada kuesioner dapat dikatakan valid. Karena semua

Uji validitas instrumen digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pernyataan yang terdapat didalam kuesioner. Hasil dari uji validitas akan diuji kevalidannya dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dan uji signifikansi 5% (0,05). Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  selanjutnya, apabila nilai kritisnya 0,05, maka pernyataan ini dapat dibuat. bernilai tinggi, namun jika nilai besarnya >Jika nilainya 0,05 maka pernyataan tersebut tidak valid. Hasil uji legitimasi pada variabel Lingkungan Kerja dan variabel Kinerja Pegawai masing masing dijabarkan sebagai berikut:

Hasil uji validitas instrumen terhadap variabel Lingkungan Kerja (X) dapat dilihat pada tabel :

item pernyataan diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikan < 0,05.

Hasil uji validitas instrumen terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel :

**Tabel Uji Validitas Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Pernyataan Y	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Pernyataan 1	0,892	0,349	Valid
Pernyataan 2	0,881	0,349	Valid
Pernyataan 3	0,696	0,349	Valid
Pernyataan 4	0,713	0,349	Valid
Pernyataan 5	0,429	0,349	Valid
Pernyataan 6	0,824	0,349	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.23

Berdasarkan hasil tabel uji validitas diatas, semua pernyataan variabel dependent (Kinerja Pegawai) yang berjumlah 6 item pada kuesioner dapat dikatakan valid. Karena semua item pernyataan diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikan < 0.05.

#### Uji Reabilitas Instrumen

Uji realibilitas instrumen digunakan untuk mengetahui tingkat koefisien jawaban responden. Pengujian realibilitas instrumen dianalisis dengan koefisien *reability alpha Cronbach*. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil

pengukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Konsistensi disini, berarti kuesioner disebut konsistensi jika digunakan untuk mengukur konsep dari suatu kondisi ke kondisi yang lain. Item atau pernyataan dalam kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60. Hasil dari uji realibilitas pada variabel independent dan dependent diuraikan masing-masing sebagai berikut :

Hasil uji realibilitas variabel independent (Lingkungan Kerja) dilakukan terhadap 10 item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan

valid. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel :

**Tabel Hasil Perhitungan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.847	6

Sumber Data : Pengolahan Data Primer (SPSS V.23)

Berdasarkan tabel diatas jumlah 10 item atau 10 pernyataan pada kuesioner, nilai realibilitas instrumen (cronbach's alpha) diatas adalah 0,928 > 0,60 maka kesimpulannya instrumen yang diuji realibel atau handal.

Hasil uji realibilitas variabel independent (Kinerja Pegawai) dilakukan terhadap 6 item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel :

**Tabel Hasil Perhitungan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	10

Sumber Data : Pengolahan Data Primer (SPSS V.23)

Berdasarkan tabel diatas jumlah 6 item atau 6

**Tabel Uji Deskriptif Lingkungan Kerja**

Descriptive Statistics	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Indikator					
Suasana Kerja	32	2	5	3.72	.851
Hubungan Antar Rekan Kerja	32	2	5	4.13	1.008
Keamanan Kerja	32	2	5	3.94	.759
Ruang Gerak Yang Diperlukan	32	1	5	3.87	1.238
Fasilitas	32	1	5	3.94	1.134
Lingkungan Kerja	32	9	25	19.34	4.374
Valid N (listwise)	32				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.23

Berdasarkan tabel *Descriptive Statistics* menunjukkan dari 32 responden yang menjawab pernyataan memiliki penilaian terhadap kusioner Lingkungan Kerja dengan nilai perserpsi minimum 1 (sangat tidak baik) dan nilai persepsi maksimum 5 (sangat baik). Indikator pernyataan yang memiliki nilai Mean/Rata-rata tertinggi yaitu indikator Hubungan Antar Rekan Kerja sebesar 4,13, sedangkan yang memiliki Mean/rata-rata terendah yaitu indikator Suasana Kerja sebesar 3,72, memiliki makna persepsi masing-masing baik dan baik.

Untuk dapat menjawab rumusan masalah deskriptif Lingkungan Kerja maka dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

pernyataan pada kuesioner, nilai realibilitas instrumen (*cronbach's alpha*) diatas adalah 0,847 > 0,60, maka kesimpulannya instrumen yang diuji realibel atau handal.

### Teknik Analisa Data

#### Uji Analisa Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

Uji deskriptif berdasarkan adalah salah satu metode yang dapat dipilih saat melakukan penelitian. Penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti secara mendalam, luas, dan terperinci. Metode penelitian deskriptif digunakan untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi dengan mengumpulkan data, klasifikasi, analisis, kesimpulan, dan laporan. Metode ini dilakukan dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul.

Berikut hasil uji deskriptif berdasarkan variabel Lingkungan Kerja (X) pada penelitian ini berjumlah 5 indikator pernyataan dan akan di deskripsikan berdasarkan tabel :

$$\frac{\text{Skor Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{1934}{2500} \times 100\% = 77,36 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapatkan hasil sebesar 77,36% dimana yang artinya nilai Lingkungan Kerja hanya sebesar 77,36% dari yang diharapkan yaitu 100%.

#### Uji Analisa Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai

Berikut hasil uji deskriptif berdasarkan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada penelitian ini berjumlah 5 indikator pernyataan dan akan di deskripsikan berdasarkan tabel :

**Tabel Uji Deskriptif Kinerja Pegawai**

Indikator	Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
Kualitas	32	1	5	3.87	1.238	
Kuantitas	32	1	5	3.84	1.221	
Ketepatan Waktu	32	2	5	4.16	.884	
Kemandirian	32	3	5	4.09	.734	
Kerja Sama	32	3	5	4.22	.751	
Kinerja Pegawai	32	12	25	20.19	3.963	
Valid N (listwise)	32					

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.23

Berdasarkan tabel *Descriptive Statistics* menunjukkan dari 32 responden yang menjawab pernyataan memiliki penilaian terhadap kusioner Kinerja Pegawai dengan nilai persepsi minimum 1 (sangat tidak baik) dan nilai persepsi maksimum 5 (sangat baik). Indikator pernyataan yang memiliki nilai Mean/Rata-rata tertinggi yaitu indikator Kerjasama sebesar 4,22, sedangkan yang memiliki Mean/rata-rata terendah yaitu indikator Kuantitas sebesar 3,84, memiliki makna persepsi masing-masing cukup baik dan baik.

Untuk dapat menjawab rumusan masalah deskriptif Kinerja Pegawai maka dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{2019}{2500} \times 100\% = 80,76 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapatkan hasil sebesar 80,76% dimana yang artinya nilai Kinerja Pegawai hanya sebesar 80,76% dari yang diharapkan yaitu 100%.

**Uji Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dengan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai, apabila positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen. Berikut ini hasil analisis regresi linear sederhana yang disajikan pada tabel berikut:

**Tabel Regresi Liner Sederhana**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.807	1.354			4.289	.000
	Lingkungan Kerja	.477	.034	.930		13.843	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS V.23

Berdasarkan tabel diatas, nilai constans (a) adalah 5,807. Sedangkan nilai Lingkungan Kerja (b) 0,477. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5,807 + 0,477 X$$

Berdasarkan hasil perhitungan dan persamaan diatas, maka diketahui nilai konstanta positif sebesar 5,807 menunjukkan pengaruh positif Lingkungan Kerja (X). Sedangkan nilai koefisien regresi X sebesar 0,477 menyatakan bahwa jika Lingkungan Kerja (X) mengalami kenaikan 1

satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,477 atau 47,7%.

**Koefisien Korelasi**

Koefisien korelasi adalah Teknik analisis data untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Dengan kata lain analisis korelasi juga tidak membedakan antara variabel dependen dengan variable dependen. Pengolahan data uji koefisien korelasi dengan menggunakan program SPSS V.23. Adapun hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

**Tabel Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2017b)

**Tabel Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai**

		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.930**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.930**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	32	32

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.23

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,930 berarti bahwa lingkungan kerja (X) dapat dijelaskan oleh kinerja pegawai (Y) sebesar 93,0%. Dan dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai termasuk golongan sangat kuat.

**Uji Hipotesis (Uji T)**

Uji t (setengah jalan) adalah salah satu strategi masuk akal yang digunakan untuk menguji spekulasi sehubungan dengan dampak faktor bebas, khususnya Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan menggunakan uji T di UPTD KPH Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding:

Hipotesis nol (Ho) Tidak ada dampak besar Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD KPH Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding.

Hipotesis alternative (Ha) terdapat pengaruh yang besar antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD KPH Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding.

$\alpha = 0,05$

Pedoman tes:

Tolak Ho dengan asumsi t hitung > t tabel, akui pada kasus yang berbeda.

Uji t digunakan pada rumus di atas untuk menguji hipotesis:

$$t \text{ hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$= 0,930 \frac{\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,930^2}}$$

$$= 14,136$$

Dengan  $\alpha = 5\%$  dan  $dk = n - 2 = 30$  maka t tabel insentif uji t adalah 1,697. Uji signifikansi 5% (0,05) dan perbandingan t hitung dan t tabel (untuk error 5%, t tabel = 1,697) dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Dengan asumsi t hitung > t tabel atau sebaliknya jika besarnya bernilai < 0,05 maka Ho (tidak ada dampak) diabaikan dan Ha (ada dampak) diakui, maka dengan asumsi t hitung < t tabel atau sebaliknya sebaliknya jika nilainya kritis > 0,05 maka Ho diakui dan Ha ditolak. Tabel di bawah menampilkan temuan analisis uji T :

**Tabel Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.807	1.354		4.289	.000
	Lingkungan Kerja	.477	.034	.930	13.843	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.23

Mengingat akibat Nilai t hitung dari uji T di atas sebesar 14,136, dan t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel (1,697). Dengan kata lain nilai signifikansi hitung uji t lebih kecil dibandingkan nilai signifikansi kritis uji t yaitu (0,000 0,05). Ternyata t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 14,136 > 1,697. Kemudian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel terikat yaitu Lingkungan Kerja dan variabel bebas Kinerja Pegawai mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Maka dari itu Ha diterima sedangkan

Ho ditolak.

**Uji Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi merupakan uji yang menjelaskan proposi variasi dari variabel dependent yang dijelaskan oleh variabel independent. Selain itu uji koefisien determinasi juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang dimiliki.

Berikut hasil Analisa uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel :

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 <sup>a</sup>	.865	.860	1.676

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS V.23*

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 86,5% berarti bahwa di jelaskan oleh Lingkungan Kerja (X) dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 86,5%. Dan sisanya 13,5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Lingkungan Kerja**

Berdasarkan persamaan dan hasil yang didapat dari uji statistik deskriptif untuk menjawab lingkungan kerja diketahui hanya sebesar 77,36 % dari yang diharapkan yaitu 100 %. Ini dikarenakan masih adanya nilai instrumen yang dinilai rendah, karena berada dibawah nilai yang diinginkan, yakni pada instrumen pernyataan tentang Suasana kerja dengan nilai Mean/rata-rata sebesar 3,72.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik itu berbentuk fisik seperti alat kantor yang digunakan, fasilitas yang disediakan, suasana kerja meliputi penerangan, iklim udara, hingga suasana kerja yang disebabkan oleh metode pekerjaan yang diaplikasikan, dan sebagainya yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, sehingga diharapkan lingkungan kerja di UPTD KPH Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding meningkat menjadi lebih baik dan disarankan untuk lebih memperhatikan 1 instrumen terendah yang sudah dijelaskan seperti diatas.

### **Kinerja Pegawai**

Berdasarkan persamaan dan hasil yang didapat dari uji statistik deskriptif untuk menjawab lingkungan kerja diketahui hanya sebesar 80,76 % dari yang diharapkan yaitu 100 %. Ini dikarenakan masih adanya nilai instrumen yang dinilai rendah, karena berada dibawah nilai yang diinginkan, yakni pada instrumen pernyataan tentang Kuantitas dengan nilai Mean/rata-rata sebesar 3,84.

Seperti yang diungkapkan (Sutrisno, 2016) Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana

seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai ini merupakan tolak ukur tinggi dalam tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis di UPTD KPH Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan pengolahan data regresi linear sederhana maka didapat hasil persamaan  $Y = 5,807 + 0,477 X$ , maka diketahui nilai konstanta positif sebesar 5,807 menunjukkan Pengaruh Positif Lingkungan Kerja (X). Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,477 menyatakan bahwa jika Lingkungan Kerja (X) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,477 atau 47,7%. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen yakni Lingkungan Kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel dependen yakni Kinerja Pegawai (Y), dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel independen akan diikuti oleh kenaikan variabel dependen.

Berdasarkan uji T bahwa t hitung sebesar 14,136 selanjutnya t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel (1,697). Ternyata t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $14,136 > 1,697$  atau dengan ketentuan lain nilai signifikan hitung Uji t lebih kecil dari nilai signifikant Kritis Uji t yaitu ( $0,000 < 0,05$ ). Kemudian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel independen (Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) yang saling berhubungan dan saling berpengaruh satu sama lain.

## **E. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai

berikut.

Lingkungan Kerja hanya sebesar 77,36% dari yang diharapkan yaitu 100%. Ini dikarenakan adanya nilai yang rendah dibawah nilai persepsi, masih adanya nilai instrumen yang dinilai rendah (sangat tidak baik), yakni pada instrumen pernyataan tentang Suasana Kerja dengan nilai Mean/rata-rata sebesar 3,72.

Kinerja Pegawai sebesar 80,76% dari yang diharapkan yaitu 100%. Ini dikarenakan adanya nilai yang rendah dibawah nilai persepsi, masih adanya nilai instrumen yang dinilai rendah (sangat tidak baik), yakni pada instrumen pernyataan tentang Kuantitas dengan nilai Mean/rata-rata sebesar 3,84.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding Dinas Kehutanan Sumatera Selatan adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel independen (Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) di Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding Dinas Kehutanan Sumatera Selatan. Sehingga Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sangat kuat.

### Saran

Berdasarkan pada simpulan diatas maka penulis memberikan rekomendasi saran kepada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding Dinas Kehutanan Sumatera Selatan Palembang dan juga kepada peneliti dan mahasiswa, yakni sebagai berikut.

Diharapkan agar meningkatkan lingkungan fisik terutama pada peralatan kerja, alat pendingin ruangan, dan menambah pencahayaan di beberapa ruangan agar kinerja pegawai dapat meningkat. Dan juga diharapkan pada lingkungan non fisik terutama pada komunikasi, dan hubungan antar

rekan kerja yang diharapkan lebih komunikatif dalam bekerja pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding Dinas Kehutanan Sumatera Selatan.

### F. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, 2018. *Manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Buku Profil, *UPTD KPH Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding*.
- Gamal, 2022. *Pengertian Lingkungan Kerja*. Jakarta.
- Mingseli, 2020. *Pengertian Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli*. Bandung
- Mirna, 2018. *Manfaat Kinerja Pegawai*. Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Peraturan Gubernur Nomor 41 Tahun 2017, *Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesatuan Pengelolaan Hutan Dinas Kehutanan*. Sumatera Selatan
- Poppy, 2023. *Definisi Kinerja Pegawai*. Surabaya.
- Panduan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IV Sungai Lumpur-Riding Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, dkk, 2023. *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Palembang: STIA Satya Negara Palembang.
- Suherdi, 2016. *Kinerja Karyawan Sebagai Acuan*. Jakarta.
- Vita Kuspriyanti. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Mercubuana.
- 123, Dok. 2022. *Artikel Lingkungan Kerja*. Jakarta.