

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KANTOR CAMAT KECAMATAN ALANG-ALANG LEBAR KOTA PALEMBANG

Oleh :

Lily Pitria Dena Saleha ; 20.11.181  
Program Studi : Administrasi Negara

## ABSTRACT

*Lily Pitria Dena Saleha, 2024, The Influence of the Work Environment on the Performance of Civil Servants (PNS) at the Alang-alang Lebar District Office, Palembang City, State Administration Study Program at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences. Main Advisor (I) Mrs. Hendriyenti, S.Ag., M.Pd.I and Assistant Advisor (II) Mr. Drs.H Adenan Zahri, M.Si*

*The work environment is a place where employees carry out their daily activities, the work environment itself has a role in the comfort and tranquility of employees because if the environment around the workplace is uncomfortable, not well maintained, and the relationship between employees is not harmonious, then employees will be lazy in doing their work, but if the work environment is comfortable, clean, tidy. Employees will feel happy to be in the office and work can be done more optimally. Based on the results of observations conducted by researchers in November 2023, several phenomena were found, such as: the work atmosphere was disturbed by the presence of files scattered among employees, the arrangement of desks in the office space was not neat, giving the impression of a narrow room, and the air temperature felt hot during the day because the AC facilities were inadequate for a fairly large office space.*

*This study aims to test the effect of the work environment on employee performance. The population in this study were all employees in Alang-Alang Lebar District, Palembang City, totaling 53 people. The data collection techniques used were observation, questionnaires, literature studies and documentation. The data were analyzed using normality test techniques, hypothesis tests, simple linear regression tests and determination coefficient tests processed through the SPSS version 23 program.*

*The results of the study indicate that the influence of the Work Environment on Employee Performance seen from the hypothesis test (t-test) the effect is significant because the results of the Work Environment significance are  $0.000 < 0.05$ . Judging from the results of the simple linear regression test, the influence is in a positive direction because the value of the equation  $Y = 0.752 + 0.837 X$ . Furthermore, the results of the determination coefficient seen from the R square of 0.472 indicate that the Work Environment contributes to influencing Employee Performance by 47.2% while 52.8% is influenced by other variables not examined in this study. Based on the conclusions that have been described, the suggestion for employees of the Alang-alang Lebar District Office, Palembang City is that continuous improvement is needed for the work environment so that it can help increase employee performance.*

*Keywords: Work Environment, Civil Servant Performance*

## A. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai negeri sipil mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya keefektifan pegawai. Jika ruang kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak baik dapat menyebabkan pekerja membutuhkan waktu

yang lebih lama dalam bekerja sehingga sistem pekerjaan yang telah didesain sedemikian rupa akan menjadi tidak efektif dan efisien.

Kondisi lingkungan yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya, Sedarmayanti (2017:4) membagi lingkungan kerja menjadi dua bagian, yaitu :

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja

yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung dan tidak langsung.

## 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan antara pegawai dan atasan, serta kerjasama antar pegawai.

Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (meja, kursi, komputer, pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan pegawai, suasana kerja, hubungan antar pegawai, dll). dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan memelihara prasarana fisik seperti : kebersihan kantor yang selalu dijaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, serta tata ruang kantor yang nyaman.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses sebuah instansi untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap instansi harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja sendiri memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan pegawai itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya kemauan dan keterbukaan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dapat meningkatkan produktivitas pegawai yang juga berujung pada kinerja. Kinerja pegawai sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara karyawan, dan lingkungan tempat kerjanya.

Kinerja pegawai merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak pegawai tersebut memberikan kontribusi kepada instansi. Adapun tolak ukur kinerja pegawai yang berorientasi kepada kualitas kerjanya yaitu seberapa banyak target pekerjaan yang dapat dicapai. Upaya pemeliharaan pegawai dan pencapaian tujuan instansi sangatlah penting, maka perlu adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara instansi dan pegawai. Pegawai memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan instansi, sedangkan

instansi memberikan lingkungan kerja yang sesuai atas kinerja pegawai.

Peraturan Menteri Pendayaguna Aparatur Negara Nomor 6 Tahun 2022 yang mengatur tentang ukuran keberhasilan/ indikator kinerja individu pegawai pasal 9 ayat 2. Menyatakan :

1. Kuantitas, merupakan pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang sudah ditentukan.
2. Kualitas, merupakan hasil yang didapat dan diukur dengan efektif dan efisien atas suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik.
3. Waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja, merupakan sebuah bentuk kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Seperti jam masuk dan pulang kerja serta pemanfaatan waktu kerja yang berkualitas.
4. Biaya, merupakan pengelolaan dana organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di kantor pemerintahan tentunya harus didahulukan dengan membangun lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi pegawainya seperti halnya yang terjadi di Kantor Camat Kecamatan Alang-alang Lebar yang berlokasi di Jl Gubernur H.M.Ali Amin., S.H No 1 Palembang Sumatera Selatan. Lengkapnya sarana dan prasarana pendukung dalam lingkungan kerja erat kaitannya dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai. Mutu lingkungan kerja akan baik jika dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai untuk tercapainya kinerja kerja yang bermutu baik.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada November 2023 di Kantor Camat Kecamatan Alang-alang Lebar terlihat beberapa fenomena, yaitu : Suasana kerja terganggu oleh file-file yang berserakan dan penataan meja diruang kerja tidak rapi sehingga ruangan terlihat sempit, suhu udara yang terasa panas di dalam area kantor pada saat siang hari karena fasilitas AC belum memadai untuk ukuran ruangan yang cukup luas, lokasi yang dekat dengan jalan raya sehingga sering menimbulkan kebisingan akibat suara kendaraan. Hal ini, menjadi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan yang ada karena mengakibatkan pegawai kurang nyaman serta sulit untuk berkonsentrasi sehingga pekerjaan menjadi terhambat dan kurang efektif dalam pengerjaannya

Berdasarkan masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap**

## Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang”.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang?”.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah: “Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang”.

### Hipotesis

Hipotesis Menurut Sugiyono (2016:84) “Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, bukan berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis Nol ( $H_0$ ) : Diduga tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja PNS di Kantor Camat Kecamatan Alang-alang Lebar.

Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja PNS di Kantor Camat Kecamatan Alang-alang Lebar.

### Kriteria Penguji Hipotesis

Kesimpulan dari pengajuan hipotesis ada 2 pilihan, menerima atau menolak hipotesis. Menurut Sugiyono (2016:21) “Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Uji t digunakan untuk menguji hipotesis penelitian”. untuk menghitung uji t digunakan rumus di bawah ini :

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

Keterangan :

t : nilai  $t_{hitung}$

r : koefisien korelasi

$r^2$ :Koefisien Determinasi

n: jumlah responden uji coba

Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Sebagai berikut :

1.  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung}$  lebih besar ( $>$ ) dari  $t_{tabel}$  : maka hipotesis ditolak

2.  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung}$  lebih kecil ( $<$ ) dari  $t_{tabel}$  : maka hipotesis diterima

## LANDASAN TEORI

### Pengertian pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata pengaruh diartikan sebagai “daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang”. sedangkan Menurut Surakhmad (2001:7) “pengaruh adalah kekuatan yang muncul dari suatu benda atau orang dan juga gejala dalam yang dapat memberikan perubahan yang terhadap yang ada disekitarnya”.

Dua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh adalah suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu baik orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada disekitarnya.

### Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan tentunya menjadi dambaan banyak pegawai, faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, mutasi dan promosi serta lingkungan kerja yang menyenangkan. dampak dari lingkungan kerja yang menyenangkan adalah terselesaikannya tugas dengan baik dan tepat waktu.

Pengertian yang sudah diuraikan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada didalamnya. Dengan lingkungan kerja yang bersih, rapih, nyaman, serta memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja juga menjadi penentu keefektifan dalam bekerja.

### Jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:4) secara garis besar, jenis lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja fisik sendiri dibagi menjadi dua yaitu yang berhubungan langsung dan tidak berhubungan langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, atupun hubungan antara pegawai dengan atasan, serta kerjasama antar pegawai.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang bisa dilihat, sentuh, dan rasakan. Seperti kondisi tempat kerja, dekorasi dan warna, fasilitas yang tersedia serta kebersihan dan keamanan ditempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang tidak bisa dirasakan secara langsung oleh panca indra, contohnya hubungan antar sesama karyawan, hubungan pegawai dan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2017:46) adalah sebagai berikut :

1. Pencemaran udara ditempat kerja  
Udara merupakan salah satu unsur atau zat yang sangat penting setelah air, seluruh makhluk hidup membutuhkan udara sebagai oksigen demi kelangsungan hidupnya di muka bumi ini.
2. Kebersihan tempat kerja  
Tempat kerja yang bersih dan rapih akan membuat siapapun yang berada dilingkungan itu merasa nyaman dan bisa lebih fokus dalam mengerjakan pekerjaan yang ada.
3. Kebisingan di tempat kerja  
Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia. yaitu :
  - a. Lamanya kebisingan
  - b. Intensitas kebisingan
  - c. Frekuensi kebisingan
4. Getaran mekanis di tempat kerja  
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :
  - a. Konsentrasi bekerja
  - b. Datangnya kelelahan
  - c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.
5. Bau tidak sedap di tempat kerja  
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

6. Dekorasi di tempat kerja  
Dekorasi dan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2012:159) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana Kerja, Suasana kerja adalah kondisi di sekitar pegawai yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
2. Hubungan Antar Rekan Kerja, Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja, Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai.
4. Keamanan Kerja, Keamanan kerja merupakan suatu faktor yang penting dan diperhatikan dengan kondisi kerja yang aman.

### **Usaha untuk Meningkatkan Lingkungan Kerja yang Baik**

Menurut Sadarmayanti (2011:89) Ada beberapa hal sederhana yang dapat dilakukan oleh setiap instansi atau organisasi untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang cukup produktif :

1. Mulailah dengan membangun komunikasi yang baik antar anggota organisasi kerja.
2. Beri kebebasan pada pegawai untuk menciptakan ruang kerja senyaman mungkin.
3. Dukungan yang positif dari pihak instansi agar diharapkan bisa selalu mengikatkan semangat kerja bagi pegawai.
4. Memiliki tujuan dan mimpi besar yang sama, hal ini bertujuan agar dalam menjalankan tugasnya para pegawai saling mendukung sehingga akhirnya tujuan dan mimpi besar itu akan cepat terlaksana.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan tentunya akan membentuk budaya kerja yang produktif sehingga setiap pegawai selalu termotivasi untuk memberikan performa yang terbaik untuk menyelesaikan semua tugas-tugasnya.

### **Pengertian kinerja pegawai**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi dalam waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika serta kinerja merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan sebagai hasil dari kemampuan dan usaha.

Menurut Prabu dan Mangkunegara (2005:68) ada beberapa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi dalam pekerjaannya, yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berusaha untuk merealisasikannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan yang dilakukannya.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Hondoko (2001:193) faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya.

Menurut Wibowo (2014:6) terdapat tiga indikator yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain sebagai berikut :

1. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melakukan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja.
2. Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Faktor internal pegawai yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komunikasi terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya (Handoko,2001:193).

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins (2016:260) indikator adalah alat ukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Dalam penelitian ini peneliti mengukur kinerja pegawai dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

1. Kuantitas Kerja  
Kuantitas kerja merupakan pencapaian jumlah kerja yang dilakukan oleh pegawai, untuk

meningkatkan kinerja kerja pegawai dan penilaian kuantitas kerja akan dilakukan oleh pimpinan, pimpinan tersebut yang akan menilai hasil kerja pegawai dan target kerja yang dicapai oleh pegawai.

2. Kualitas Kerja  
Kualitas kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh pegawai yang dilaksanakan oleh pegawai sesuai dengan ketepatan peraturan instansi.
3. Ketepatan Waktu  
Ketepatan waktu merupakan sikap yang harus dimiliki oleh pegawai, ketepatan waktu seperti menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, datang dan pulang kerja sesuai dengan peraturan yang telah diterapkan instansi.
4. Efektivitas Kerja  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian  
Tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan atau pegawai. Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik.  
Selain itu, dalam Peraturan Menteri Pendayaguna Aparatur Negara Nomor 6 Tahun 2022 juga mengatur tentang indikator kinerja individu pegawai pasal 9 ayat 2, yaitu :
  1. Kuantitas  
merupakan pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang sudah ditentukan.
  2. Kualitas  
merupakan hasil yang didapat dan diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam mencapai tujuan atau sasaram perusahaan dengan baik.
  3. Waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja  
merupakan sebuah bentuk kedisiplinan pegawai dalam bekerja, seperti jam masuk dan pulang kerja serta pemanfaatan waktu kerja yang berkualitas.
  4. Biaya  
merupakan pengelolaan dana organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### **Kerangka Berfikir**

Kerangka berfikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebagai pemahaman yang paling mendasari yang menjadi pondasi bagi setiap

pemikirab atau dari suatu proses keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan (Sugiyono, 2017:60

### C. PROSEDUR PENELITIAN

#### Metode Penelitian

Sugiyono (2017;13) menyatakan metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Agar penelitian ini lebih terarah serta sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2017:16) “Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkret, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian merupakan cara atau jalan untuk memperoleh data yang pasti (konkrit).

#### Variabel Penelitian

Sugiyono (2017:38) menyatakan bahwa variabel adalah atribut atau sifat atau nilai dari

orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat, yang mengacu pada pendapat Sugiyono (2017:59), yaitu:

#### 1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

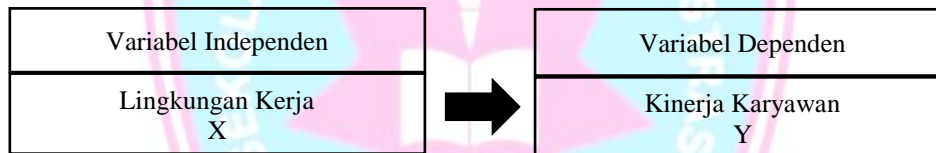
Variabel Bebas atau independent adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen atau terikat. Variabel independen sering disebut sebagai variabel yang mempengaruhi, variabel predictor, variabel bebas atau variabel tidak terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah **Lingkungan Kerja (X)**.

#### 2. Variabel Terikat (*Dependent variable*)

Variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah **Kinerja Pegawai (Y)**.

Paradigma penelitian ini dapat dilihat pada bagan berikut ini :

**Bagan Paradigma Penelitian**



Variabel independen merupakan variabel bebas, variabel independen yang mempengaruhi atau menjadi sebabnya atau timbulnya variabel dependen yang merupakan variabel terkait.

#### Definisi Operasional

Pengertian definisi operasional dalam variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi

tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2017:38). Kegunaan definisi operasional adalah memberikan arti atau makna kegiatan atau memberikan suatu operasionalisasi yang diperlukan untuk mengukur variabel tertentu. Adapun variabel penelitian dan operasionalinya dapat dilihat pada tabel :

**Tabel Operasionalisasi Variabel**

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item
1.	Lingkungan Kerja X  ( Nitisemito, 2012:159)	1. Suasana Kerja	a. Tempat kerja	1
			b. Fasilitas	2
			c. Kebersihan	3
			d. Pencahayaan	4
e. Ketenangan	5			
2.	Hubungan antar rekan kerja	2. Hubungan antar rekan kerja	a. Harmonis	6
			b. Tidak saling intrik ( menjatuhkan orang lain)	7
3.	Tersedianya fasilitas kerja	3. Tersedianya fasilitas kerja	a. Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja	8
			4. Keamanan Kerja	- tingkat keamanan tempat kerja

2.	Kinerja Pegawai Y (Peraturan menteri Pendayagunaan No. 6 Tahun 2022 pasal 9 Ayat 2)	1. Kuantitas	- Tingkat hasil kerja	1
		2. Kualitas	- Mutu hasil kerja	2
		3. Waktu /kecepatan	- Tingkat kecepatan kerja	3
		4. Biaya	- Tingkat ketepatan guna	4

## Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang dapat dilihat sebagai berikut :

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:167) “Populasi adalah suatu jumlah yang diambil dari objek atau subjek tempot penelitian yang dipilih oleh peneliti, populasi yang digunakan untuk mendapatkan jumlah yang berkualitas dan memiliki karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk mendapatkan data dan dapat ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang berjumlah 53 Orang.

### 2. Sampel

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2017:181) “Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi”. Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:192) “Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”

Teknik sampling ini dipilih karena menjadikan semua populasi untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 53 orang di Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

### Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2017:203) berpendapat “Teknik pengumpulan data merupakan langkah atau cara yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Observasi

Menurut Sugiyono (2017:221) “Observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri khas yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain”. observasi yaitu mengandalkan pengamatan secara langsung dengan melihat

keadaan di lapangan untuk memperoleh data. Observasi sendiri dilakukan ke unit analisis yang telah ditentukan melalui pengamatan dan pencatatan data pada objek penelitian langsung di lapangan.

#### 2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:225) “Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner adalah sarana yang dipilih oleh peneliti untuk mendapatkan hasil dari kesimpulan permasalahan yang diteliti. Peneliti menggunakan kuesioner berupa pertanyaan yang disebarakan kepada pegawai di Kantor Camat Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang.

Jawaban dari kuesioner ini tergantung dari skala likert di tabel berikut ini :

**Tabel Skala Likert**

No	Kategori	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif sampai negatif (Sugiyono, 2017:132).

#### 3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017:228) “ Dokumentasi merupakan catatan peristiwa pada waktu yang lalu, dan dapat berbentuk tulisan, gambar, maupun karya-karya monumental dari seseorang”. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik.

#### 4. Studi Pustaka

Menurut Sarwono (2010:231) “ studi pustaka merupakan kegiatan mempelajari berbagai buku refrensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti” . Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan penelahan terhadap berbagai buku, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan.

## Teknik Uji Coba Instrumen

Sebagian besar orang menggunakan kuesioner sebagai sarana mendapatkan kesimpulan data yang diperlukan, dalam hal ini kuesioner ditetapkan sebagai skala pengukuran suatu variabel yang diteliti, dapat diketahui kriteria yang baik salah satunya harus memenuhi uji instrumen penelitian antara lain uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk pengolahan data dari hasil maka penulisan menggunakan metode skala likert.

### 1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas instrumen digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghazali (2013:23) "Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor".

Jika hasil korelasi suatu pertanyaan memiliki nilai sig (probabilitas) 0.05 maka dikatakan valid, sehingga pertanyaan dapat digunakan untuk analisis data, sedangkan jika nilai sig (probabilitas) < 0.05 berarti tidak valid, maka pertanyaan tidak dapat digunakan untuk bahan analisis data, Ghazali (dalam Posaina, 2013:24). pengujian validasi menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* :

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

Keterangan:

- r = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah seluruh sampel
- $\sum x$  = Jumlah skor soal x
- $\sum y$  = Jumlah skor soal y
- $\sum x^2$  = Jumlah skor soal x
- $\sum y^2$  = Jumlah skor soal y
- $\sum xy$  = Jumlah perkalian x dan y

Alat untuk mengukur validitas adalah korelasi product moment dari pearson yang diproses dengan SPSS versi 23.0 Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik nilai r untuk mengetahui butir yang valid dan tidak valid dengan menggunakan pedoman bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada signifikan 5% maka butir dianggap valid, sedangkan bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item tersebut dianggap tidak valid. Butir yang digunakan dalam pengumpulan data adalah butir yang valid.

### 2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tujuan perhitungan koefisien keandalan adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban

responden. Menurut Ghazali dalam Posaina (2013:24) jika nilai  $\alpha < 0.06$  maka kuesioner tidak memenuhi konsep reliabilitas sehingga pertanyaan tidak dapat dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

Dengan nilai  $\alpha > 0.06$  yang menunjukkan semua pertanyaan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Pernyataan yang reliabel berarti akan menghasilkan hasil yang sama atau mendekati meskipun disebarakan beberapa kali. Tingkat miss perception dari responden terhadap item-item pernyataan adalah kecil, sehingga konsistensinya atau reliabilitasnya lebih tinggi.

Dalam menguji reliabilitas digunakan uji konsistensi internal dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (Arikunto, 2010:221) sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum a b^2}{ab^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Realibilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum a b^2$  = jumlah variant butir/item

$a_b$  = variant butir

Dengan kriteria jika  $r_{11} > r_{tabel}$  berarti reliabel, jika  $r_{11} < r_{tabel}$  tidak reliabel.

### Teknik Analisis Data

Persyaratan uji analisis data penelitian menggunakan uji normalitas dan homogenitas. Hal ini dilakukan sebagai prasyarat untuk menggunakan analisis statistik parametrik.

#### 1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas data digunakan untuk distribusi variabel terkait untuk setiap nilai variabel bebas tersebut berdistribusi normal atau tidak normal. Dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan dengan nilai eror (E) yang berdistribusi normal model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi yang baik atau mendekati normal. Sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik pengajuan normalitas data menggunakan *test of normality kolmogorov smirnov* dalam program spss versi 23.0

Dasar pengambilan keputusan bila dilakukan berdasarkan probabilitas (*Aximtole Sugraficance*), yaitu :

- a. Jika probabilitas  $> 0.05$  maka distribusi dari regresi linier adalah normal
- b. Jika probabilitas  $< 0.05$  maka distribusi dan regresi linier adalah tidak normal

## 2. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t(t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Menurut Sugiyono (2017:241) menggunakan rumus :

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

Keterangan:

t = nilai t yang di hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden uji coba

(t-test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan 1 tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Ho diterima jika nilai  $\leq$  atau nilai sig  $>$  a

b. Ho ditolak jika nilai  $\geq$  atau nilai sig  $<$  a

Bila terjadi penerimaan maka Ho dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, Sedangkan bila Ho ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

## 3. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Artinya uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X dengan variabel Y apakah positif atau negatif. dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan nonlinier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional seperti pada model kuadratik, perubahan X diikuti oleh kuadrat dari variabel X. Hubungan demikian tidak bersifat linier.

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y= Kinerja pegawai

a = konstanta

b = Koefisien arah regresi

X= Lingkungan kerja

## 4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan kontribusi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Sugiyono 2017:245). koefisien determinasi

merupakan ukuran untuk mempengaruhi kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan sata sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien determinasi

r : Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

1. Jika Kd mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.

2. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Perhitungan koefisien determinasi juga dihitung menggunakan SPSS versi 23.0 yang mana hasilnya akan diinterpretasikan berdasarkan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi Menurut (Sugiyono, 2017:248).

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Untuk mendapatkan data mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Alang-alang Lebar Kota Palembang, peneliti melakukan penelitian langsung pada Kantor Camat Alang-alang Lebar Kota Palembang”, penelitian ini dilakukan pada tanggal 3 April sampai dengan 30 April 2024.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, kemudian untuk pengumpulan data peneliti menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada 53 pegawai, PNS dan Non-PNS sesuai dengan sampel yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian data-data yang terkumpul akan diolah menggunakan *Statistical package and For the Social Scienceness* (SPSS) versi 23.0. Hasil atau keluaran data tersebut akan memberikan informasi yang kemudian akan dilakukan analisis data dan pembahasan, diharapkan hasil tersebut dapat menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah.

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian yang diperoleh peneliti dari lapangan dan menjawab masalah tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Alang-alang Lebar Kota Palembang.

## Distribusi Kuesioner

Dalam melakukan pengumpulan data, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 53 pegawai di Kantor Camat Alang-alang Lebar Kota Palembang. Dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel Distribusi Kuesioner**

No.	Uraian	Jumlah
1	responden	53
2	kuesioner disebar	53
3	kuesioner dikembalikan	53
4	Pengisian tidak lengkap	0
5	Jumlah kuesioner yang diolah	53

## Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir yang telah dipaparkan sebagai berikut :

### a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini diperoleh data responden dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan nilai persentase yang bisa dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	52.8	52.8	52.8
	Perempuan	25	47.2	47.2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil pengolahan data*

Berdasarkan tabel hasil analisis persentase karakteristik jenis kelamin dapat diketahui bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 28 orang (52.8%) dan responden perempuan sebanyak 25 orang (47.2%). Dapat diambil kesimpulan bahwa

responden dalam penelitian ini deminan berjenis kelamin laki-laki.

### b. Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini didapati responden dengan berbagai usia dengan jumlah persentase yang bisa dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25- 30	18	34.0	34.0	34.0
	31-35	18	34.0	34.0	34.0
	36-40	13	24.5	24.5	49.1
	>40	4	7.5	7.5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil pengolahan data*

Berdasarkan tabel persentase karakteristik usia dapat diketahui bahwa responden yang memiliki usia antara 25-30 tahun sebanyak 18 orang (34.0%), responden dengan usia antara 31-35 tahun sebanyak 18 orang (34.0%), responden dengan usia antara 36-40 tahun sebanyak 13 orang (24.5%), dan responden dengan usia >40 tahun sebanyak 4 orang (7.5%). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa

responden yang berusia antara 25-30 tahun dengan 31-35 tahun memiliki jumlah yang sama dalam penelitian ini.

### c. Responden Berdasarkan Pendidikan

Dalam penelitian ini diperoleh beragam pendidikan terakhir dari para responden, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	23	43.4	43.4	43.4
	D1 - D3	3	5.7	5.7	10.1
	SARJANA	26	49.1	49.1	93,1
	PASCASARJANA	1	1.9	1.9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil pengolahan data*

Berdasarkan tabel presentase karakteristik responden dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan Pascasarjana (S2) sebanyak 1 orang

(1.9%), responden dengan pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 26 orang (49.1%), responden dengan pendidikan Diploma 3 (D3) sebanyak 3 orang

(5.7%), dan responden dengan pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 23 orang (43.4%). maka dapat diambil kesimpulan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 26 orang dengan persentase 49.1%.

### Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden

Distribusi frekuensi tanggapan responden yang berkaitan dengan pertanyaan dari Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari beberapa indikator dan sub indikator sebagai berikut.

#### A. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden

**Tabel P1 (Tempat Kerja)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1,9	1,9	1,9
	S	14	26,4	26,4	28,3
	SS	38	71,7	71,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden dalam tentang suasana tempat kerja, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (71,7%), setuju sebanyak 14 orang (26,4%), serta yang memberikan tanggapan netral 1 orang (1,9%). Hasil diatas menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai setuju

### Terhadap Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan tabel deskripsi tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja pada setiap butir pertanyaannya.

#### 1. Suasana kerja

Pertanyaan tentang suasana kerja ada 5 sesuai dengan sub indikator yaitu sebagai berikut :

##### a. Tempat Kerja

Distribusi tanggapan responden tentang tempat kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

bahwa suasana kantor membuat mereka fokus dalam bekerja.

##### b. Fasilitas Kantor

Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan fasilitas yang dimiliki kantor dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel P2 (Fasilitas kantor)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	15,1	15,1	15,1
	S	28	52,8	52,8	67,9
	SS	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan fasilitas kantor, yang menyatakan sangat setuju 17 orang (32,1%), yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (52,8), dan yang menyatakan netral 8 orang (15,1%). Hasil diatas menunjukkan bahwa banyak responden yang setuju

bahwa fasilitas yang dimiliki kantor sudah memadai untuk menunjang pekerjaan mereka.

##### c. Kebersihan lingkungan kantor

Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan kebersihan lingkungan kantor dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel P3 (kebersihan lingkungan kantor)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3,8	3,8	3,8
	S	22	41,5	41,5	45,3
	SS	29	54,7	54,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan kebersihan lingkungan kantor, yang

menyetakan sangat setuju sebanyak 29 orang (54,7%), setuju sebanyak 22 orang (41,5%), dan netral sebanyak 2 orang (3,8%). Hasil diatas

menunjukkan bahwa sebanyak 54,7% responden setuju dengan pernyataan kebersihan lingkungan kantor sudah dikelola dengan baik.

Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan pencahayaan dalam kantor dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**d. Pencahayaan**

**Tabel P4 (Pencahayaan)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	3,8	3,8	3,8
S	22	41,5	41,5	45,3
SS	29	54,7	54,7	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan pencahayaan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (54,7%), setuju 22 orang (41,5%), netral 2 orang (3,8%). Hasil diatas menunjukkan bahwa sebanyak 54,7% responden sangat setuju dengan pernyataan perlengkapan

pencahayaan dalam ruangan sudah memadai dalam kantor.

**e. Ketenangan**

Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan ketenangan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel P5 (Ketenangan)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	6	11,3	11,3	11,3
S	22	41,5	41,5	52,8
SS	25	47,2	47,2	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan ketenangan ditempat kerja, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (47,2%), setuju 22 orang (41,5%), netral 6 orang (11,3%). Hasil diatas menunjukkan bahwa sebanyak 47,2% responden setuju dengan pernyataan tempat kerja terganggu suara bising sehingga mengganggu aktivitas pekerjaan mereka di kantor.

**2. Hubungan antar rekan kerja**

Pernyataan tentang hubungan antar rekan kerja ada 2 sesuai dengan sub indikator yaitu sebagai berikut :

**a. Harmonis**

Distribusi tanggapan tentang pernyataan harmonis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel P6 (Harmonis)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	7,5	7,5	7,5
S	22	41,5	41,5	49,1
SS	27	50,9	50,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan hubungan berjalan harmonis, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (50,9%), setuju 22 orang (41,5%), netral 4 orang (7,5%). Hasil diatas menunjukkan bahwa sebanyak 50,9% responden setuju dengan pernyataan

hubungan atasan dengan bawahan berlangsung baik pada kantor Camat.

**b. Tidak Saling Intrik**

Distribusi tanggapan responden dalam pernyataan tidak saling intrik dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel P7 (tidak saling intrik)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	3,8	3,8	3,8
S	24	45,3	45,3	49,1

	SS	27	50,9	50,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan rekan kerja tidak saling intrik, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (50,9%), setuju 24 orang (45,3%), netral 2 orang (3,8%). Hasil diatas menunjukkan bahwa sebanyak 50,9% responden setuju bahwa rekan kerja saling membantu dalam melakukan pekerjaan yang ada.

### 3. Tersedianya fasilitas kerja

Pernyataan tentang tersedianya fasilitas kerja ada 1 sesuai sub indikator yaitu sebagai berikut :

#### Peralatan kerja

Distribusi tanggapan responden terhadap peralatan kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel P8 (peralatan kerja)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	17,0	17,0	17,0
	S	20	37,7	37,7	54,7
	SS	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan peralatan kerja, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (45,3%), setuju 20 orang (37,7%), netral 9 orang (17,0%). Hasil diatas menunjukkan bahwa sebanyak 45,3% responden setuju bahwa peralatan yang dimiliki kantor sudah memadai untuk menunjang pekerjaan mereka.

### 4. Keamanan kerja

Pernyataan tentang keamanan kerja ada 1 sesuai sub indikator yaitu sebagai berikut :

#### a. Tingkat Keamanan tempat kerja

Distribusi tanggapan responden untuk pernyataan tingkat keamanan tempat kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel P9 (Tingkat keamanan tempat kerja)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3,8	3,8	3,8
	S	8	15,1	15,1	18,9
	SS	43	81,1	81,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan tingkat keamanan tempat kerja, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang (81,1%), setuju 8 orang (15,1%), netral 2 orang (3,8%). Hasil diatas menunjukkan bahwa sebanyak 81,1% responden sangat setuju bahwa instansi menjamin keselamatan dan kesehatan mereka dengan adanya asuransi.

Berikut ini merupakan tabel deskripsi tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada setiap bulir pernyataan.

### 1. Kuantitas

Pernyataan tentang kuantitas ada 1 sesuai sub indikator yaitu sebagai berikut :

#### a. Tingkat Hasil kerja

Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan tingkat hasil kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

### B. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja (Y)

**Tabel P10 (tingkat hasil kerja)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3,8	3,8	3,8
	S	8	15,1	15,1	18,9
	SS	43	81,1	81,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden untuk meningkatkan hasil kerja, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang (81,1%), setuju sebanyak 8 orang (15,1%), dan netral sebanyak 2 orang (3,8%). Hasil di atas menunjukkan bahwa sebanyak 81,1% responden selalu ingin melakukan peningkatan terhadap hasil kerjanya.

## 2. Kualitas

Pernyataan tentang kualitas ada 1 sesuai sub indikator yaitu sebagai berikut :

### a. Mutu hasil kerja

Distribusi tanggapan responden tentang pernyataan mutu hasil kerja dapat dilihat pada tabel 19 berikut ini :

**Tabel P11 (mutu hasil kerja)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,9	1,9	1,9
	N	5	9,4	9,4	11,3
	S	21	39,6	39,6	50,9
	SS	26	49,1	49,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden tentang pernyataan mutu hasil kerja, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (49,1%), setuju sebanyak 21 orang (39,6%), netral sebanyak 5 orang (9,4%), dan tidak setuju 1 orang (1,9%). Hasil di atas menunjukkan bahwa sebanyak 49,1 % responden setuju memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

## 2. Waktu/Kecepatan

Pernyataan tentang waktu ada 1 sesuai sub indikator yaitu sebagai berikut :

### a. Tingkat Kecepatan Kerja

Distribusi tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat kecepatan kerja dapat dilihat pada tabel 20 berikut ini :

**Tabel P12 (tingkat kecepatan kerja)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3,8	3,8	3,8
	S	26	49,1	49,1	52,8
	SS	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Perolehan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden tentang pernyataan tingkat kecepatan kerja, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (47,2%), setuju sebanyak 26 orang (49,1%), dan netral sebanyak 2 orang (3,8%). Hasil di atas menunjukkan bahwa sebanyak 47,2 % responden mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

## 3. Biaya

Pernyataan tentang biaya ada 1 sesuai sub indikator yaitu sebagai berikut :

### a. Tingkat ketepatan guna

Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan tingkat ketepatan guna dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel P13 (tingkat ketepatan guna)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	15,1	15,1	15,1
	S	19	35,8	35,8	50,9
	SS	26	49,1	49,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan tingkat ketepatan guna, yang sangat setuju sebanyak 26 orang (49,1%), setuju sebanyak

19 orang (35,8%), dan netral 8 orang (15,1%). Hasil di atas menunjukkan bahwa pada sebanyak 49,1% responden setuju dengan pernyataan sarana dan

prasarana yang disediakan oleh instansi sudah tepat guna.

**Teknik Uji Coba Instrumen**

Teknik uji coba instrumen ada dua yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, yang dapat dilihat dibawah ini :

**a. Uji Validitas**

Uji validitas instrumen digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah kuesioner disetiap butir pernyataan yang ada. Hasil Uji validitas instrumen dinyatakan valid jika  $r_{hitung} >$

**Tabel Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)**

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,529	0,2706	Valid
2	0,604	0,2706	Valid
3	0,718	0,2706	Valid
4	0,303	0,2706	Valid
5	0,371	0,2706	Valid
6	0,537	0,2706	Valid
7	0,680	0,2706	Valid
8	0,612	0,2706	Valid
9	0,690	0,2706	Valid

*Sumber: Hasil pengolahan data*

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $r_{hitung}$  untuk setiap butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja  $> r_{tabel}$  (0,2706) dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa semua butir pertanyaan variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

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

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,732	0,2706	Valid
2	0,726	0,2706	Valid
3	0,761	0,2706	Valid
4	0,715	0,2706	Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan data*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $r_{hitung}$  untuk setiap butir pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai  $> r_{tabel}$  (0,2706) dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa semua butir pertanyaan variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi atau reabiliti dari variabel penelitian. Pernyataan yang reabel pasti akan menghasilkan jawaban atau hasil yang sama meskipun disebarkan beberapa kali.

Dalam menguji relibilitas digunakan uji konsistensi internal dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan ketentuan jika nilai alpha  $< 0,60$  maka kuesioner tidak memenuhi konsep relibilitas dengan kata lain pertanyaan tidak reliabel

$r_{tabel}$  dimana  $r_{tabel}$  sudah ditentukan sebesar 0,2706. Adapun uji validitas Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai yang didapat berdasarkan hasil olah data kuesioner dengan jumlah 53 ressponden menggunakan SPSS 23.0 dapat dilihat sebagai berikut :

**1) Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)**

Adapun hasil uji validitas lingkungan kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**2) Hasil Uji validitas Kinerja Pegawai (Y)**

Adapun hasil uji validitas kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

dan tidak bisa digunakan, namun jika nilai  $\alpha > 0,60$  artinya pertanyaan yang ada sudah sesuai dengan konsep realibiliti dan dapat dikatakan reliabel. Hasil uji realibilitas dari Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,695	4

**1) Uji Lingkungan Kerja (X)**

Adapun hasil uji reliabilitas lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 24 berikut ini :

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja**  
**Reliability Statistics**

*Sumber: Hasil pengolahan data*

Berdasarkan tabel terlihat bahwa Cronbach Alpha dari Lingkungan Kerja adalah 0,725. kriteria yang digunakan adalah sekurang-kurangnya nilai koefisien Cronbach Alpha memiliki nilai  $>0,60$ , maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja dalam penelitian ini dinyatakan reliabel/diterima.

## 2) Uji Kinerja Pegawai (Y)

Adapun hasil uji reliabel kinerja pegawai dalam penelitian ini adapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel Hasil Uji Reliabelitas Kinerja Pegawai**

Cronbach's Alpha	N of Items
,725	9

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel terlihat bahwa Cronbach Alpha dari Kinerja Pegawai adalah 0,695. kriteria yang digunakan adalah sekurang-kurangnya nilai koefisien Cronbach Alpha memiliki nilai  $>0,60$ , maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja dalam penelitian ini dinyatakan reliabel/diterima.

**Tabel Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,33834655
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,086
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$ . maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam menguji normalitas kolmogrov-smirnow di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah tercapai.

## b. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t atau uji parsial digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen secara langsung dalam menerapkan variasi variabel dependen. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen secara langsung berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$ , maka dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah pengujiannya yaitu :

## 4. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji hipotesis, dan uji regresi linear sederhana yang dapat dilihat dibawah ini :

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji distribusi variabel terkait untuk setiap nilai variabel bebas tersebut berdistribusi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas data menggunakan rumus *Test of Normality Kolmogorov Smirnov* dengan program SPSS versi 23. dasar pengambilan keputusan bila dilakukan berdasarkan probabilitas (*Aximtote Sugraficance*), yaitu :

- Jika probabilitas  $>0,05$  maka distribusi dari regresi linier adalah normal
- Jika probabilitas  $<0,05$  maka distribusi dari regresi linier adalah tidak normal

H<sub>0</sub> : tidak ada pengaruh secara langsung dan signifikansi antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Alang-alang lebar Kota Palembang.

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh secara langsung dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi (Sugiyono 2017,241), yaitu :

- Jika angka probabilitas sig  $> 0,05$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.
- Jika angka probabilitas sig  $< 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

Adapun analisis ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 23 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel Uji Hipotesis (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,752		,553		1,359	,180		
LINGKUNGAN KERJA (X)	,837		,124	,687	6,758	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan SPSS versi 23 pada tabel diatas didapati bahwa  $t_{hitung}$  untuk Lingkungan Kerja (X) sebesar 6,758. dengan demikian apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,758 > 0,2706$ . signifikansi Lingkungan Kerja lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan  $H_a$  diterima karena angka signifikan nya  $0,000 < 0,05$  sehingga Lingkungan Kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada

Kantor Camat Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang.

**c. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara Lingkungan Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) apakah positif atau negatif. Analisis ini juga digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja. Hasil dari analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,752		,553		1,359	,180		
LINGKUNGAN KERJA (X)	,837		,124	,687	6,758	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai konstan (a) adalah 0,752. Sedangkan nilai Kinerja pegawai (b) 0,837 sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

$$Y = 0,752 + 0,837 X$$

Berdasarkan hasil perhitungan dan persamaan diatas maka diketahui nilai konstanta positif sebesar 0,752 yang menunjukkan pengaruh positif lingkungan kerja (X). Sedangkan nilai koefisien regresi X sebesar 0,837.

Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya jika Lingkungan Kerja (X) mengalami kenaikan satu kesatuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,837 atau 83,7%.

**d. Uji Koefisien Determinasi ( r )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar Lingkungan Kerja berkontribusi mempengaruhi Kinerja Pegawai. Berdasarkan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2019:248). adapun pedomannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel Koefisien Determinasi**

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

Dan untuk hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel Hasil Uji Korelasi**

Model	Model Summary <sup>b</sup>				Durbin-Watson
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,687 <sup>a</sup>	,472	,462	,342	1,090

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Berdasarkan hasil tabel di atas mengenai koefisien korelasi ( $r$ ) antara Lingkungan Kerja ( $X$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dapat dinilai korelasi sebesar 0,687 yang dimana nilai korelasi  $r$  lebih besar dari  $r$  Square yaitu 0,472. Untuk menghitung pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang, maka koefisien determinasi dihitung berdasarkan koefisien korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,687)^2 \times 100\% \\ &= 0,472 \times 100 \\ &= 47,2\% \end{aligned}$$

Hasil menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 47,2% terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang. Sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 47,2\% = 52,8\%$  yang disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Siagian (2014:12) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, serta motivasi dari individu pegawainya sendiri.

## **Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Alang-alang Lebar Kota Palembang. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 orang yang dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan laki-laki dengan persentase 52,8% dan perempuan 47,2%; responden dalam penelitian ini yang memiliki usia 25-30 tahun dan 31-35 tahun memiliki jumlah yang sama yaitu dengan persentase 34,0%; dan pendidikan yang mendominasi dalam penelitian ini adalah S1 dengan persentase 49,1%.

### **A. Lingkungan Kerja Di Kantor Camat Kecamatan Alang-alang Lebar**

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator untuk lingkungan kerja terhadap 53 responden yang ada di Kantor Camat Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang untuk indikator suasana kerja yaitu “Tempat kerja memiliki suhu udara yang kurang baik sehingga kurang nyaman dalam bekerja” dengan kategori Sangat Setuju (71,7%), dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai dikantor camat masih

mengeluhkan tempat kerja yang kurang nyaman. “Fasilitas yang dimiliki kantor cukup baik” dengan kategori Setuju (52,8%), dapat disimpulkan bahwa fasilitas dikantor camat sudah memadai. “Kebersihan lingkungan dikantor sudah dikelola secara bersih dan rapi” dengan kategori Sangat Setuju (54,7%), dengan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai merasa kebersihan lingkungan dikantor sudah dikelola dengan baik dan ada juga yang merasa kebersihan lingkungan kurang maksimal. “Perlengkapan pencahayaan dan tata ruang kantor sudah memadai” dengan kategori Sangat Setuju (54,7%), dengan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai ada yang merasa puas dengan pencahayaan dikantor ada juga yang merasa kurang. “Tempat kerja terganggu suara bising sehingga tidak fokus dalam melakukan pekerjaan” dengan kategori Sangat Setuju (47,2%), dapat diambil kesimpulan bahwa tempat kerja terganggu dengan suara bising.

Untuk indikator hubungan antar rekan kerja yaitu “Hubungan bawahan dengan atasan berlangsung baik” dengan kategori Sangat Setuju (50,9%), dengan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju dengan hubungan yang terjalin harmonis. “Rekan kerja sering membantu dalam pekerjaan saya” dengan kategori Sangat Setuju (50,9%), dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai setuju jika dalam mengerjakan pekerjaan mereka saling membantu.

Untuk indikator tersedianya fasilitas kerja yaitu “Peralatan kerja sudah cukup untuk menunjang pekerjaan saya” dengan kategori Sangat Setuju (45,3%), dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas kerja yang ada dikantor Camat sudah cukup untuk menunjang pekerjaan para pegawai. Untuk indikator keamanan kerja yaitu “Tempat kerja saya aman dan jauh dari tindak kejahatan” dengan kategori Sangat Setuju (81,1%), dapat diambil kesimpulan bahwa kantor camat sudah sangat keamanan bagi pegawainya.

Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai setuju dengan pernyataan yang mengatakan tempat kerja kurang nyaman, kebersihan lingkungan kantor belum dirawat dengan maksimal, tata letak dan pencahayaan yang ada dikantor masih kurang memadai, serta tempat kerja terganggu dengan suara bising sehingga mengganggu fokus mereka pada saat mengerjakan tugas. Sedangkan untuk hubungan antar rekan kerja sudah terjalin harmonis, fasilitas yang ada dikantor juga sudah cukup untuk menunjang pekerjaan para pegawai, dan keamanan kantor sudah dijaga dengan baik. Dengan demikian dapat di analisa dan dipahami bahwa lingkungan

kerja belum nyaman atau kenyamanan di kantor perlu ditingkatkan lagi agar pegawai merasa nyaman berada di kantor dan dapat bekerja dengan maksimal, ini juga didukung oleh hasil observasi penulis bahwa lingkungan kerjanya masih memiliki kekurangan mulai dari pendingin ruangan, pencahayaan, dan kebersihan kantor yang masih kurang di beberapa sudut ruangan.

Berdasarkan persamaan dan hasil yang didapat dari uji coba instrumen untuk menjawab setiap butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X) adalah valid. Adapun ketentuan uji validitas yaitu apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $r_{tabel}$  0,2706 maka instrumen dinyatakan valid.

Selain itu, hasil yang didapatkan dari uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel. Hal tersebut ditunjukkan pada tabel 24 dimana *cronbach alpha* variabel Lingkungan Kerja adalah 0,725 dengan ketentuan *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan data perhitungan persentase pencapaian dan kategori perindikator lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai yang didapat sudah baik namun masih butuh peningkatan lagi untuk kedepannya.

## **B. Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Alang-alang Lebar**

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator untuk kinerja pegawai terhadap 53 responden yang ada di Kantor Camat Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang untuk indikator kuantitas yaitu “Saya selalu ingin melakukan peningkatan-peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan yang saya lakukan” dengan kategori Sangat Setuju (81,1%), dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai ingin melakukan peningkatan hasil kerja mereka. Untuk indikator kualitas yaitu “Anda memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada anda” dengan kategori Sangat Setuju (49,1%), dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk indikator waktu/kecepatan kerja “Anda bisa menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan” dengan kategori Setuju (49,1%), dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai mampu mengerjakan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Untuk indikator biaya yaitu “Sarana dan prasarana yang disediakan oleh instansi sudah tepat guna” dengan kategori Sangat Setuju (49,1), dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai merasa sarana prasarana disana sudah tepat guna.

Berdasarkan hasil yang didapat bisa disimpulkan bahwa kinerja pegawai di kantor Camat sudah cukup baik karena banyak pegawai setuju untuk melakukan peningkatan hasil kerja mereka, para pegawai memiliki kemampuan yang baik dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta para pegawai menyatakan bahwa sarana dan prasarana di kantor Camat sudah tepat guna.

Berdasarkan persamaan dan hasil dari uji validitas instrumen untuk menjawab setiap butir pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai adalah valid. Hal ini dapat dilihat pada tabel 10 yang dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $r_{tabel}$  0,2706.

Adapun hasil yang didapatkan dari uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan pada tabel 25 dimana *cronbach alpha* variabel Kinerja Pegawai adalah 0,695 dengan ketentuan *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan data perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja pegawai tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada di Kantor Camat Alang-alang Lebar Kota Palembang sudah baik. Kinerja pegawai sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja lembaga, apabila kinerja pegawai dalam suatu lembaga rendah maka bisa dipastikan lembaga tersebut akan rendah juga.

## **C. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menghasilkan  $t_{hitung}$  sebesar 6,758 sedangkan  $t_{tabel}$  0,2706 sehingga dapat dikatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,6,758 > 0,2706$ ). Adapun taraf signifikansinya kurang dari 0,05 yaitu 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang dan masih perlu melakukan peningkatan – peningkatan agar lingkungan kerja terasa nyaman bagi pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil kerja yang optimal.

Adapun pengolahan data regresi linear sederhana maka didapatkan hasil persamaan  $Y =$

0,752 + 0,837 X, Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai bernilai sebesar 0,837 sedangkan Kinerja Pegawai (Y) bernilai 0,752 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Artinya jika Lingkungan Kerja (X) mengalami kenaikan satu kesatuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,837 atau 83,7 %.

Hasil perhitungan uji t tersebut diperkuat dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,687 yang dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat keeratan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian untuk nilai koefisien determinasi sebesar 0,471 (47,1%). Dengan demikian nilai tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang. Persentase pengaruhnya sebesar 47,1% dan 52,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Siagian (2014:12) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, serta motivasi dari individu pegawainya sendiri.

## E. SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan uji hipotesis (uji t) pengaruhnya adalah signifikan karena nilai signifikansi Lingkungan Kerja  $0,000 < 0,05$ . Dilihat dari hasil uji regresi linear sederhana pengaruhnya adalah kearah yang positif karena nilai persamaan  $Y = 0,752 + 0,837 X$ . Selanjutnya dari hasil koefisien determinasi dilihat dari R Square sebesar 0,472 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berkontribusi mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 47,2% sedangkan 52,8% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan diatas Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka perlu perbaikan berkelanjutan untuk Lingkungan Kerja sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai, serta pegawai juga harus bisa menciptakan hasil kerja yang lebih baik untuk meningkatkan mutu pekerjaan dalam instansi tersebut.

## F. Daftar Pustaka

- Alex S. Nitisemito, 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Gajah Mada University press. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2006. *Manajemen sumberdaya manusia*. PT Bumi aksara. Jakarta
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: T. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, 2004. *Administrasi kepegawaian negara*. Bandung : Mandar maju.
- Robbins, P. Stephen dan Countler Mary. 2016. *Human Resource Management*, Edisi 16. Jakarta : Selemba Empat.
- Sadarmayanti. 2009. *Manajemen sumberdaya manusia, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta : Andioffset.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Membangun dan mengembangkan kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk meraih keberhasilan*. Edisi pertama. Bandung : PT Reflika Adiatmo.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung : CV.Mandar maju.
- Siagian, Sondang p. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Surakhmad, Winarno. 2001. *Metodologi Pengajaran Nasional*. Jemmars,
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, CV. Alfabeta. Bandung
- Supardi, dkk. 2023. *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Palembang : STIA SATYA NEGARA.
- Sarwono, J. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Wibowo, M. Musadieg. 2014. *Tingkat kepuasan kerja karyawan*. Kendatel Malang

**Sumber Undang-Undang :**

*Peraturan Menteri Pendayaguna Aparatur Negara Nomer 6 Tahun 2022 Tentang Nilai Hasil/Indikator Kinerja Individu. Pasal 9 Ayat 2. 2022. Jakarta*

**Sumber Lain :**

Astadi, P. 2015. *Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kinerja dosen tetap, studi khusus pada fakultas komunikasi dan bisnis, Universitas*

Malang.Malang

[http://simki.unila.ac.id/mahasiswa/file\\_arti\\_kel/2016/12.1.02.02.0071](http://simki.unila.ac.id/mahasiswa/file_arti_kel/2016/12.1.02.02.0071). diakses pada 14 Desember 2023

Bastian,Togas.F,Yantjeuhing.2015. *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan pada BANK BRI cabang manado. Manado*  
<http://ejournal.unsrat.ac.id/file/2015>. diakses pada 14 Desember 2023

