

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros Sulawesi Selatan

Elisabeth Ambalele^{1*}, Meldilianus Nabas J. Lenas², Pahmi³, Andi Irfan⁴

^{1,2,3,4}STIM LPI Makassar, Indonesia

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros. Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros, dengan jumlah sampel sebanyak 36 dari sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linear sederhana dengan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja.

Copyright (c) 2022 Elisabeth Ambalele

✉ Corresponding author :

Email Address : elisabeth2175@gmail.com

PENDAHULUAN

Tidak dapat dipungkiri bahwa sumberdaya manusia merupakan faktor produksi yang penting, mengingat bahwa pendayagunaan faktor produksi lain sepenuhnya dilakukan oleh manusia (Lestary & Chaniago, 2017). Manusia merupakan individu yang unik yang memiliki perbedaan satu sama lain serta dapat berinteraksi dengan berbagai cara (Wahyuningsih, 2018). Hal ini menuntut adanya perbaikan dan peningkatan kualitas kerja biasanya diwujudkan dalam bentuk kinerja pegawai yang tinggi (Hasi dkk, 2020). Konsekuensi dari semua itu menuntut adanya sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efisien, efektif dinamis dan berwawasan prospektif (Irfan, 2021).

Peningkatan kinerja pegawai termasuk sasaran-sasaran strategis, karena peningkatan kinerja pegawai dapat bergantung pada kemampuan tenaga manusia yang hendak memanfaatkannya (Karim, 2019). Kinerja pegawai juga dapat menjadi tolak ukur dalam menilai kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan (Nabawi, 2020). Hasil pengukuran kinerja karyawan pada suatu waktu dapat menjadi standar bagi peningkatan kinerja di waktu lain (Sahlan dkk, 2015). Dari analisis kinerja pegawai ini, instansi pemerintah dapat mengetahui kekurangan-kekurangan yang perlu diperbaiki di masa yang datang (Asrianto & Sukmawati, 2022).

Kinerja pegawai suatu instansi pemerintah, khususnya di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros, dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain: pendidikan dan pelatihan, metode-metode, gaji sesuai prestasi, motivasi kerja dan lingkungan

kerja (Irfan, 2022). Faktor-faktor tersebut memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja (Prabowo dkk, 2018). Dengan demikian lemahnya faktor-faktor tersebut dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan suatu instansi pemerintah secara berkelanjutan (Rahim dkk, 2022). Hal ini sangat penting dipahami oleh instansi pemerintah, sebagai upaya perbaikan kinerja pegawai (Sanny & Kristiani, 2012).

Dari bebarapa faktor diatas, salah satu upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia yakni lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal, begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak nyaman maka karyawan tidak mempunyai kepuasan dalam bekerja (Karim dkk, 2022). Namun saat ini, banyak sekali perusahaan maupun instansi pemerintah yang kurang memperhatikan lingkungan kerja sumber daya manusianya.

Sama halnya dengan kondisi yang ada di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros, setelah melakukan pengamatan sementara saya melihat ada masalah dari segi lingkungan kerjanya. Baik suasana atau keadaan ruangan ataupun permasalahan lain yang terjadi di Kantor ini yakni masih ada kecemburuan antar pegawai mengenai pembagian tugas dan lain-lain (Karim dkk, 2022). Adanya tugas dan tanggung jawab dari setiap pegawai dalam melaksanakan tugas mereka, maka dibutuhkan kondisi yang dapat memberikan semangat dalam melaksanakan pekerjaan mereka, maka dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

METODOLOGI

Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka metode analisis yang digunakan peneliti yaitu analisis deskriptif adalah metode memaparkan gambaran umum suatu objek yang diteliti mengenai obyek yang diteliti. Analisis kuantitatif yakni metode mempergunakan alat bersifat kuantitatif (Sahabuddin dkk, 2021). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni Regresi Linear Sederhana dengan aplikasi SPSS. Analisis regresi linier sederhana, adalah metode yang digunakan untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran atau resiko dalam suatu persamaan linear sederhana secara sistematis adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X = Lingkungan kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin, Umur dan pendidikan pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros.

Tabel 1. Karakteristik responden

Jenis kelamin	Umur		Pendidikan	
Laki-Laki	18	21-30	18	SMP 0

Perempuan	18				
	31-40	7	SMA		
			Sederajat	9	
	41-50	5	Starata 1		
			(S1)	25	
	51-60	6	Starata dua		
			(S2)	2	

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

1. Uji Validitas

Dari keseluruhan indikator dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan dengan menggunakan uji validitas nilai koefisien korelasinya diatas 0,329, maka data dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas variable lingkungan kerja (X)

Lingkungan Kerja	Correlation (r)	Sig.	R Table	Validitas
P1	0,584	.000	0,329	Valid
P2	0,539	.001	0,329	Valid
P3	0,752	.000	0,329	Valid
P4	0,350	.037	0,329	Valid
P5	0,600	.000	0,329	Valid
P6	0,485	.003	0,329	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai	Correlation (r)	Sig.	Rtable	Validitas
P1	0,717	.000	0,329	Valid
P2	0,500	.002	0,329	Valid
P3	0,517	.001	0,329	Valid
P4	0,535	.001	0,329	Valid
P5	0,629	.000	0,329	Valid
P6	0,554	.000	0,329	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

2. Uji Reliabilitas

Menguji kehandalan konsistensi instrumen item-item yang digunakan dengan uji reliabilitas, semua variabel yang diuji diatas 0,700 atau sangat tinggi Reliabilitasnya.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Lingkungan Kerja	Cronbach's Alpha	N of Items	Kinerja	Cronbach's Alpha	N of Items
	.529	6		.592	6

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 5. Analisa Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T Sig.
1	(Constant)	16.004	2.723		5.877 .000
	Lingkungan Kerja X	.374	.120	.471	3.114 .004

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,471 (X) dengan nilai konstanta sebesar 16,004. Dengan demikian terbentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 16.004 + 0.471X + e$$

Persamaan menunjukkan bahwa koefisien regresi yang dihasilkan bertanda positif. Hasil ini memberikan gambaran bahwa adanya hubungan yang positif dari variable lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dari hasil ini kita dapat melihat bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga semakin bagus.

Tabel 6. Hasil Uji t

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T Sig.
1	(Constant)	16.004	2.723		5.877 .000
	TOTAL Lingkungan Kerja X	.374	.120	.471	3.114 .004

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari uji t ini adalah variabel independen (lingkungan kerja) secara individual mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) ini dikarenakan t hitung > T tabel (3.114 > 1.688) ini artinya H₁ diterima. Dan secara signifikan H₁ juga diterima dengan melihat tingkat signifikan 0.04 < 0,05 dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Tabel 7. Hasil Uji F

		ANOVA ^a			
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F Sig.
1	Regression	41.895	1	41.895	9.699 .004b
	Residual	146.855	34	4.319	

Total	188.750	35
-------	---------	----

a. Dependent Variable: Kinerja Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari hasil olah data diatas ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variable kinerja pegawai. Ini dapat dilihat pada tabel di atas bahwa $\text{sig } 0.04 < 0.05$, selain itu $F \text{ tabel} > F \text{ hitung}$ yakni $9.699 > 3,28$.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian baik secara deskriptif maupun secara kuantitatif maka didapatkan kesimpulan dari penelitian ini yakni Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis atau dugaan peneliti diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros. Dengan melihat hasil penelitian dan pembahasan di atas maka saran-saran yang diberikan kepada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros yaitu agar kiranya lingkungan kerjanya dapat lebih ditingkatkan lagi, baik itu secara fisik maupun non fisik agar kinerja pegawai yang ada semakin tinggi. Para pimpinan juga harus lebih memperhatikan para pegawainya dan selalu memberikan pegawai keleluasaan dalam berekspresi agar kinerja yang miliki semakin bertambah dan hasilnya pun meningkat.

Referensi :

- Asrianto, A., & Sukmawati, S. (2022). Analisis Perhitungan Harga Pokok Produksi Telur Ayam Ras PT. Jaya Perkasa di Desa Dampang Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 376-384.
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 209-219. <https://doi.org/10.53695/ja.v1i3.89>
- Irfan, A. (2021). Analisis Strategi Pemasaran Rumah Terhadap Penigkatan Volume Penjualan Pada PT. Clarimond Astro Makassar. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Irfan, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 380-386.
- Karim, A. (2019, March). The Effect of " Axis Hits Bonus" Version Tagline Advertising and Ambassador Brand against Axis Cards Awareness. In *First International Conference on Materials Engineering and Management-Management Section (ICMEMm 2018)* (pp. 63-66). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icmemm-18.2019.13>
- Karim, A., Desi, N., & Ahmad, A. (2022). Regional Public Water Company Business Plan for Sustainable Economic in Makassar City, Indonesia. *Specialusis Ugdyms*, 1(43), 10864-10876.
- Karim, A., Syamsuddin, I., Jumarding, A., & Amrullah, A. (2022). The Effect of Gender Independence and Leadership Style on Audit Quality in Makassar Public Accounting Offices. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(7), 114-126. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i7.341>

- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i2.3667>
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 27-36. <https://doi.org/10.30741/wiga.v8i1.233>
- Rahim, S., Wahyuni, N., Anzhari, A. M., & Karim, A. (2022). Determination of Audit Quality: Auditor Gender Stereotype Study In South Sulawesi Province, Indonesia. *Journal of Positive School Psychology*, 6(11), 569-586.
- Sahabuddin, D. R., Idrus, D. M. I., & Abdul Karim, S. E. (2021). Pengantar Statistika.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1). <https://doi.org/10.35794/emba.3.1.2015.6566>
- Sanny, L., & Kristanti, S. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan job insecurity terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*, 3(1), 61-69. <https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1283>
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Dharmawangsa*, (57). <https://doi.org/10.46576/wdw.v0i57.149>