

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISHUB BAGIAN PERHUBUNGAN LAUT

Ratu Mayla

Nusa Putra University Sukabumi

Ratu.Mayla_mn19@nusaputra.id

Abstract: One of the most important assets owned by a company is human resources because it has an influence on the survival of the company. Employees in a company need to be given a comfortable work environment in order to produce optimal performance. The work environment is an important matter for the company to pay attention to and is one of the factors determining employee performance. The purpose of this study was to find out how the work environment influences employee performance in the Sea Transportation Division of the Sukabumi Regency Transportation Service.

This research was conducted using a quantitative method which was measured using a Likert scale to 30 respondents in the Sea Transportation Division of the Sukabumi Regency Transportation Service. The analytical method uses descriptive statistical analysis, validity test, reliability test, and simple linear regression test. The results of the study stated that the work environment and employee performance at the Sukabumi District Sea Transportation Service had a moderate positive relationship with a value of 0.381 and the work environment had an effect on employee performance.

Keywords: *Work Environment, Company Performance, Human Resources*

INTRODUCTION

Keberhasilan sebuah organisasi, perusahaan, atau instansi didorong oleh pengaruh kinerja pegawai. Sumber daya manusia merupakan sebuah faktor strategis yang berperan penting untuk membangun keberhasilan dan keberlangsungan hidup bagi sebuah perusahaan. Maka dari itu, sumber daya manusia perlu pengelolaan yang baik guna tercapainya peningkatan yang efektif dan efisien, Hariandja (2002). Sumber daya manusia berperan sebagai kunci utama pendorong kemajuan perusahaan yang perlu diperhatikan, karena penentuan keberhasilan suatu kegiatan perusahaan sangat bergantung pada pengaruh kinerja yang baik dari tiap pegawai. Setiap perusahaan, organisasi, atau instansi perlu menyadari potensi sumber daya manusia mereka untuk beradaptasi di lingkungan kerja yang kompetitif. Memiliki kinerja pegawai yang baik, tentu saja dapat meningkatkan tingkat produktivitas entitas yang berpotensi menumbuhkan kepercayaan publik terhadap kinerja suatu organisasi, perusahaan, atau instansi.

Menurut penelitian dari Naharuddin dan Sadegi (2013), kinerja pegawai bergantung terhadap motivasi individu itu sendiri, ditambah hubungan baik dengan sesama dalam melakukan sebuah aktivitas kerja. Kemauan atau motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaan, akan meningkatkan tingkat produktivitas pegawai yang mempengaruhi keseluruhan kinerja.

Kinerja karyawan bergantung dari beberapa faktor internal dan eksternal, diantaranya tingkat pengetahuan, keterampilan, keahlian, perilaku, dan motivasi. Faktor luar diri seperti hubungan baik antar pegawai dan atasan, dan lingkungan tempat bekerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai yang merupakan kunci suksesnya sebuah entitas. Oleh sebab itu, setiap instansi haruslah menerapkan lingkungan kerja yang baik guna menunjang kelancaran dan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas sebuah entitas. Dengan dukungan lingkungan kerja yang sesuai, tentu saja para pegawai akan nyaman bekerja pada perusahaan tersebut, seperti analogi alunan musik yang merdu, terlihat sepele tetapi kenyataannya sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai.

Instansi yang akan penulis teliti mengenai pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pegawai ialah Dinas Perhubungan yang berlokasi di Kabupaten Sukabumi. Dinas Perhubungan mempunyai satu bagian yaitu Perhubungan Laut yang bertanggung jawab dalam menyusun serta melaksanakan program dan kebijakan dalam bidang manajemen dan monitoring kegiatan angkutan laut. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan ke kantor Dinas Perhubungan Laut Kabupaten Sukabumi, terdapat suatu permasalahan yang secara signifikan mempengaruhi tingkat produktivitas instansi, yakni dalam hal kualitas lingkungan kerja yang masih belum dapat mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman. Seperti tingkat pencahayaan dalam ruang lingkup lingkungan kerja yang masih belum merata dan efisien, beberapa ruangan yang masih kurang dalam hal ventilasi yang menyebabkan sirkulasi udara menjadi terbelenggu, ketiga ialah tidak terdapat alat peredam kebisingan yang dalam meminimalisir suara yang mengganggu pada saat melakukan aktivitas pekerjaan,

permasalahan yang terakhir yaitu terdapat dalam hal absensi pada lingkungan kerja yang di mana tidak semua pegawai rajin untuk masuk kerja. Berdasarkan permasalahan di atas, terbentuklah dorongan bagi penulis untuk mengetahui hubungan yang erat antara lingkungan kerja dengan suatu kinerja. Maka dari itu, penelitian ini dibuat untuk mengetahui dan menganalisis soal "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dishub Bagian Perhubungan Laut Kabupaten Sukabumi".

LITERATURE REVIEW

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan semua dimensi disekitar sumber daya manusia yang berpengaruh dalam setiap aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja ialah setiap elemen fisik yang berhubungan dengan pekerjaan, mental, dan seperangkat aturan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta produktivitas. Lingkungan kerja merupakan sebuah sarana ruang fisik yang dimanfaatkan karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan, oleh sebab itu lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja, kesehatan dan kualitas hidup para pekerja, Heizer dan Render (2015:467).

Terdapat dua macam lingkungan kerja, diantaranya:

a Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah sebuah ruang dimensi tiga dimensi beserta segala aspek yang berada di sekitar tempat para pekerja yang sangat berpengaruh terhadap pegawai secara langsung atau tidak langsung, Sedarmayanti (2013:19).

b. Lingkungan Kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik ialah sebuah situasi kondisi di lingkungan para pekerja

yang merupakan suasana pekerjaan mempengaruhi mental para pekerja, contohnya seperti hubungan baik antar sesama pegawai atau hubungan antara pegawai dan atasan, (Sedarmayanti, 2013:21).

Beberapa dimensi fisik dari lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, adalah sebagai berikut:

1) Kualitas cahaya

Faktor yang berperan penting dalam sebuah pekerjaan ialah kualitas dari pencahayaan yang dalam ruangan kerja. Lingkungan kerja dengan kualitas rendah akan berakibat terhadap tingkat kinerja. Pengaruh pencahayaan yang kurang baik dapat menyebabkan kelelahan mata dan sakit kepala. Selain itu, kualitas cahaya yang buruk akan membuat mata menjadi cepat lelah, dan akan mengakibatkan rusaknya mata jika tidak diatasi dalam waktu yang lama. Hal ini tentu saja mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas dalam bekerja. Sukoco (2006:208).

2) Sirkulasi Udara

Salah satu upaya untuk mencapai lingkungan kerja yang berkualitas ialah dengan meningkatkan dan membuat sirkulasi udara agar tetap terjaga kesegaran dan kebersihannya. Karena setiap pegawai yang bekerja di dalam ruangan, pastinya memanfaatkan kualitas udara di dalam ruangan tersebut. Apabila terdapat sirkulasi udara yang kurang baik, pasti akan berdampak pada kesehatan serta kinerja pegawai. Namun, perlu juga edukasi dalam hal meningkatkan kesadaran sumber daya manusia mengenai pentingnya kesehatan dalam lingkungan kerja.

3) Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan yang kerap umum terjadi di lingkungan tempat

kita bekerja. Beberapa ahli menyebutkan bising ialah bunyi yang tidak nyaman dan mengganggu. Bising tidak hanya berasal dari luar diri manusia saja, seperti obrolan manusia yang terbilang ramai dan berisik pun bisa dikatakan sebagai bising.

4) Kelembaban

Kelembaban merupakan masalah temperatur udara yang umum terjadi dalam sebuah ruangan, apalagi ruangan tersebut tidak dipasang AC yang dapat menurunkan intensitas kelembaban. Jika dibiarkan berlama lama, hal ini dapat mempengaruhi kenyamanan di lingkungan kerja, seperti pertumbuhan jamur dan bakteri yang hinggap di fasilitas lingkungan kerja, dan berlalu lalang di udara sekitar.

5) Hubungan sesama pegawai

Hubungan antar sesama pegawai di sebuah perusahaan merupakan faktor penting dalam menjaga tingkat produktivitas dan kinerja, terutama bagi pegawai yang diharuskan berkelompok dalam bekerja. Konflik dan hubungan tidak baik sesama pegawai akan dapat menurunkan motivasi kerja, memperkeruh suasana kerja, dan semangat dalam bekerja.

6) Hubungan dengan atasan

Hubungan pegawai dengan atasan juga sangat penting karena hal tersebut memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika ada hubungan tidak baik dengan atasan, maka semangat dan rasa profesionalitas pegawai cenderung berkurang karena pengaruh emosi negatif yang terpendam. Maka dari itu, diperlukan hubungan yang harmonis antara pegawai dan atasan. Setiap individu diharuskan untuk mampu menerapkan sikap terbaiknya agar diri kita disenangi oleh orang lain.

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan sebuah aspek kualitas keseluruhan hasil kerja yang telah diraih oleh individu dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab, (Mangkunegara, 2013). Kinerja ialah sebuah pencapaian hasil seorang pekerja dalam semua tugas dan kewajibannya. Penilaian kinerja pegawai dapat menggunakan beberapa parameter seperti contohnya kualitas dalam bekerja, ketepatan waktu, tanggungjawab dalam bekerja, kehadiran dalam bekerja, pencapaian target kuantitas pekerjaan, dan sikap kerjasama antar sesama.

METHODOLOGY

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi yang bergerak dibidang laut dan asdp, tempat di Jl. Perintis Kemerdekaan, Cikembar, Kab. Sukabumi, Jawa Barat.

Variabel Penelitian

a. Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan kerja merupakan semua dimensi disekitar sumber daya manusia yang berpengaruh dalam setiap aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja ialah setiap elemen fisik yang berhubungan dengan pekerjaan, mental, dan seperangkat aturan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta produktivitas. Ada 6 indikator bagi lingkungan kerja, yaitu:

- 1) Kualitas cahaya
- 2) Sirkulasi udara
- 3) Tingkat kebisingan
- 4) Tingkat kelembaban
- 5) Hubungan sesama pegawai
- 6) Hubungan dengan atasan.

b. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan sebuah aspek kualitas keseluruhan hasil kerja yang telah diraih oleh individu dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab, (Mangkunegara, 2013).

Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis kuantitatif yang dirancang untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu “Lingkungan Kerja” (X) terhadap variabel terikat yakni “Kinerja Pegawai” (Y). Metode yang dipakai adalah metode kuesioner yang diisi oleh pegawai Dinas Perhubungan Laut Kabupaten Sukabumi. Untuk menganalisis data, peneliti menggunakan analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, serta uji parsial (t) menggunakan bantuan program SPSS.

Populasi & Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan total sumber informasi data terkait hal yang berhubungan dengan penelitian. Pada penelitian ini, keseluruhan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi menjadi populasi

b. Sampel

Sampel adalah Sebagian kecil dari jumlah populasi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Laut Kabupaten Sukabumi yang berjumlah 30 individu.

Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuisisioner dimana penulis membuat dan menyebarkan kuisisioner melalui google form kepada pegawai yang menjadi sampel penelitian. Pengertian kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat

pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Sugiyono (2005).

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala Likert dipakai dalam mengukur sebuah pendapat serta persepsi responden mengenai sebuah fenomena. Skala ini berguna untuk melengkapi kuesioner yang menunjukkan tingkat persetujuan dari setiap responden terhadap serangkaian pertanyaan.

Tabel 1.

Indikator Skala likert

| No | Pernyataan | Skala |
|----|---------------------|-------|
| 1 | Sangat Tidak setuju | 1 |
| 2 | Tidak setuju | 2 |
| 3 | Netral | 3 |
| 4 | Setuju | 4 |
| 5 | Sangat Setuju | 5 |

Analisis Data

Adapun alat analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, artinya data yang diperoleh di lapangan akan memberikan penyajian yang sistematis, faktual dan akurat mengenai permasalahan yang diteliti. Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum. seperti nilai rata-rata atau (mean), nilai tertinggi (max), nilai terendah (min), dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja (X), dan kinerja karyawan (Y).

b. Uji Validitas

Uji validitas adalah nilai pengukuran yang menampilkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang sahih dan valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Validitas konstruk dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan bivariate person (korelasi product moment person), cara yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item dengan nilai total penjumlahan keseluruhan item yang diolah dengan menggunakan program SPSS, dimana dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi product moment diatas dari 0,30 atau lebih tinggi dari nilai r tabel sesuai data penelitian (Suswanto, 2014).

c. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas berhubungan dengan masalah kepercayaan, suatu tes yang dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan kepercayaan hasil yang tetap. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha (α), dimana suatu konstruk atau indikator dikatakan reliable apabila nilai cronbach's alpha (α) lebih besar ($>$) 0,60, sedangkan apabila nilai cronbach's alpha (α) lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliable (Suswanto,2014).

d. Analisis regresi sederhana

Uji ini berguna agar mengetahui seberapa jauh variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan uji analisis Regresi Linier Sederhana menggunakan program SPSS serta rumus sebagai berikut:

$Y = a + bX$ Yaitu: X= Lingkungan Kerja, Y= Kinerja Pegawai dan a=Bilangan Konstanta

e. Uji Parsial (t)

Uji t merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dan signifikansi peran secara parsial antara variabel independen yang digunakan dalam penelitian terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

DISCUSSION

Deskripsi Karakteristik Responden

a. Deskripsi karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini. Sebab dengan menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, Deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu jenis kelamin dan usia dari sebanyak 30 responden. Jenis Kelamin.

Tabel 2.

Klarifikasi responden berdasarkan jenis kelamin.

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Presentase (%) |
|---------------|------------------|----------------|
| Laki-laki | 14 | 70% |
| Perempuan | 6 | 30% |
| Jumlah | 20 | 100 |

(Sumber: Hasil Kuisisioner)

Tabel 2. menunjukkan bahwa responden laki-laki berjumlah sebanyak 14 orang atau 70% sedangkan responden perempuan berjumlah 6 orang atau 30%. Ini berarti pegawai laki-laki lebih dominan dari pada pegawai perempuan.

b. Usia

Tabel 3.

Klarifikasi responden berdasarkan usia

| Usia | Jumlah Responden | Presentase (%) |
|------|------------------|----------------|
| 40 | 1 | 5% |
| 41 | 1 | 5% |
| 42 | 3 | 15% |
| 43 | 2 | 10% |
| 45 | 3 | 15% |
| 46 | 1 | 5% |
| 47 | 3 | 15% |
| 49 | 3 | 15% |
| 50 | 1 | 5% |
| 54 | 1 | 5% |
| 57 | 1 | 5% |

(Sumber: Hasil Kuisisioner)

Tabel 3. menunjukkan bahwa jumlah responden umur 42, 45, 47, dan 49 tahun merupakan responden terbanyak dengan presentase 15%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dari Dinas Perhubungan Laut daerah Kabupaten Sukabumi terbilang sudah sangat berpengalaman serta masih dalam usia produktif dalam bekerja.

Deskripsi Jawaban Responden

a. Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (x)

Hasil analisis mengenai variabel lingkungan kerja (x) dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.

Tanggapan responden variabel lingkungan kerja

| No | Pernyataan | Skor | | | | |
|------------------|--|---------|--------|--------|--------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Lingkungan Kerja | | ST S | T S | N | S | S S |
| 1. | Penerangan atau kualitas cahaya di lingkungan kerja sudah memadai dan sesuai dengan kebutuhan. | | | 1 3 | 1 3 | 4 |
| 2. | Kondisi udara di tempat kerja memberikan kenyamanan selama bekerja. | | | 1 1 | 1 3 | 6 |
| 3. | Lingkungan tempat kerja bebas dari kebisingan. | | | 1 9 | 9 | 2 |
| 4. | Tingkat kelembaban di tempat kerja masih | | | 1 4 | 9 | 7 |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--------|--------|---|
| | dalam batas wajar. | | | | | |
| 5. | Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik. | | | 1 5 | 1 0 | 5 |
| 6. | Hubungan dengan atasan berjalan dengan baik. | | | 1 0 | 1 2 | 8 |

1. Berdasarkan tabel diatas, 13 responden menjawab Setuju atas item pernyataan Penerangan atau kualitas cahaya di lingkungan kerja sudah memadai dan sesuai dengan kebutuhan.
2. Berdasarkan tabel diatas, 13 responden menjawab Setuju atas item pernyataan Kondisi udara di tempat kerja memberikan kenyamanan selama bekerja.
3. Berdasarkan tabel diatas, 19 responden menjawab Netral atas item pernyataan Lingkungan tempat kerja bebas dari kebisingan.

4. Berdasarkan tabel diatas, 14 responden menjawab Netral atas item pernyataan Tingkat kelembaban di tempat kerja masih dalam batas wajar.
5. Berdasarkan tabel diatas, 15 responden menjawab Netral atas item pernyataan Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik.
6. Berdasarkan tabel diatas, 12 responden menjawab Setuju atas item pernyataan Hubungan dengan atasan berjalan dengan baik.

a. Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (y)

Hasil analisis mengenai variabel lingkungan kerja (x) dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 5.

Tanggapan responden variabel kinerja karyawan

| No. | Pernyataan | Skor | | | | |
|-----------------|------------------------------------|------|---|----|----|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kinerja Pegawai | | ST | T | N | S | S |
| | | S | S | | | S |
| 1. | Saya selalu mengerjakan tugas yang | | | 10 | 11 | 9 |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|----|----|----|
| | diberikan secara teliti. | | | | | |
| 2. | Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. | | | 11 | 11 | 8 |
| 3. | Saya selalu menjaga kebersihan dalam bekerja. | | | 13 | 16 | 1 |
| 4. | Saya sangat bertanggungjawab dengan hasil kerja saya. | | | 9 | 8 | 13 |
| 5. | Saya selalu menjaga sarana dan prasarana yang digunakan selama bekerja. | | | 8 | 13 | 9 |
| 6. | Saya selalu melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama. | | | 8 | 13 | 9 |

(Sumber: Hasil Kuisisioner)

1. Berdasarkan tabel diatas, 11 responden menjawab Setuju atas item pernyataan Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan secara teliti.
2. Berdasarkan tabel diatas, 11 responden menjawab Setuju atas item pernyataan Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.
3. Berdasarkan tabel diatas, 16 responden menjawab Setuju atas item pernyataan Saya selalu menjaga kebersihan dalam bekerja.
4. Berdasarkan tabel diatas, 13 responden menjawab Sangat Setuju atas item pernyataan Saya sangat bertanggungjawab dengan hasil kerja saya.
5. Berdasarkan tabel diatas, 13 responden menjawab Setuju atas item pernyataan Saya selalu menjaga sarana dan prasarana yang digunakan selama bekerja.
6. Berdasarkan tabel diatas, 13 responden menjawab Setuju atas item pernyataan Saya selalu melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.

Analisis Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata atau (*mean*), nilai tertinggi (*max*), nilai terendah (*min*), dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja (X), dan kinerja karyawan (Y).

Untuk mengukur variabel lingkungan kerja dibutuhkan dimensi yang relevan yaitu seperti kualitas penerangan, kondisi udara, kebisingan, tingkat kelembaban, hubungan haryawan dengan sesama rekan kerja, dan hubungan karyawan dengan atasan. Mengenai hasil uji statistik deskriptif penelitian dapat dilihat pada table 6. sebagai berikut:

Tabel 6.
Hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja (X)

| Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja | | | | | |
|---|----|---------|---------|----------|-----------------------|
| | N | Mi n | Ma x | Mea n | Std. Deviati on |
| Cahaya | 30 | 3 | 5 | 3,70 | .702 |
| Udara | 30 | 3 | 5 | 3,83 | .747 |
| Kebisinga n | 30 | 3 | 5 | 3,43 | .626 |

| | | | | | |
|--------------------------|-----------|----------|----------|-------------|-------------|
| Kelembaban | 30 | 3 | 5 | 3,77 | .817 |
| Hubungan sesama karyawan | 30 | 3 | 5 | 3,67 | .758 |
| Hubungan sesama atasan | 30 | 3 | 5 | 3,93 | .785 |
| Lingkungan Kerja | 30 | 3 | 5 | 3,72 | .739 |

Sumber: Data yang di olah berdasarkan IBM SPSS 26

Tabel 7.

Hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan (Y)

| Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan | | | | | |
|---|-----------|----------|----------|-------------|----------------|
| | N | Min | Max | Mean | Std. Deviation |
| Ketelitian | 30 | 3 | 5 | 3,97 | .803 |
| Tepat waktu | 30 | 3 | 5 | 3,90 | .803 |
| Kehadiran | 30 | 3 | 5 | 3,60 | .563 |
| Tanggungjawab | 30 | 3 | 5 | 4,13 | .860 |
| Kuantitas kerja | 30 | 3 | 5 | 4,03 | .765 |
| Sikap kerjasama | 30 | 3 | 5 | 4,03 | .765 |
| Kinerja Karyawan | 30 | 3 | 5 | 3,94 | .760 |

Sumber: Data yang di olah berdasarkan IBM SPSS 26

Berdasarkan Tabel 6. diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki rata-rata jawaban terendah dengan nilai 3 dan rata-rata jawaban tertinggi dengan nilai 5. Nilai *mean* dari total pernyataan di atas adalah sebesar 3,72 dan termasuk dalam interval 3,4-4,2. Maka hasil tanggapan responden ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di Dinas Perhubungan Laut Kabupaten Sukabumi sudah terbilang baik. Sementara nilai standar deviasi variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,739 memiliki persamaan 19% dari nilai *mean*. Nilai tersebut berada di bawah 20%, artinya jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja cenderung memiliki persepsi yang sama. Dimensi hubungan karyawan dengan atasan mendapatkan nilai *mean* tertinggi dengan nilai 3.93 dan dimensi kebisingan memiliki nilai *mean* terendah dengan nilai 3,43.

Untuk mengukur variabel kinerja karyawan dibutuhkan beberapa dimensi yang relevan seperti ketelitian, tepat waktu, kehadiran, tanggungjawab, target kuantitas, dan kerjasama. Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata jawaban terendah dengan nilai 3 dan rata-rata jawaban tertinggi dengan

nilai 5. Nilai *mean* dari total pernyataan di atas untuk adalah sebesar 3,94 dan termasuk dalam interval 3,4-4,2. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Laut Kabupaten Sukabumi sudah baik. Sementara nilai standar deviasi variabel kinerja karyawan adalah 0,760 memiliki persamaan 19% dari nilai *mean*. Nilai tersebut berada di bawah 20%, artinya jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja cenderung memiliki persepsi yang sama.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2007:45).

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan program SPSS. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. *R* hitung lebih besar dari *r* tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali 2007:45).

Hasil dari uji validitas pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8.

Hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja (X)

| No. Item Pernyataan | Pearson Correlati on | r tabe l | Keterang an |
|---------------------|----------------------|----------|-------------|
| 1 | 0,662 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,771 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,738 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,801 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,741 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,786 | 0,361 | Valid |

Sumber : Data yang di olah berdasarkan IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dari 6 item pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X) yang diajukan kepada responden, telah dinyatakan valid karena nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel, maka dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian variabel lingkungan kerja.

Tabel 9.

Hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai (Y)

| No. Item Pernyataan | Pearson Correlatif | r tabel | Keterangan |
|---------------------|--------------------|---------|------------|
| 1 | 0,708 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,920 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,562 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,807 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,832 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,832 | 0,361 | Valid |

Sumber : Data yang di olah berdasarkan IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel 9. di atas, dari 6 item pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) yang diajukan kepada responden, telah dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian variabel kinerja pegawai.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan

adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2007:41).

Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (α), dimana suatu konstruk atau indikator dikatakan *reliable* yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar ($>$) 0,60, maka indikator atau kuesioner adalah *reliable*, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak *reliable* (Suswanto,2014).

Tabel 10.

Hasil uji realibilitas pada variabel lingkungan kerja (X)

| N | Varia | Jum | Cronb | Mini | Ket. |
|---|--------|-----|-------|-------|------|
| o | bel | lah | ach's | mal | |
| | | Ite | alpha | Cronb | |
| | | m | | ach's | |
| | | | | Alpha | |
| 1 | Lingk | 6 | 0,844 | >0,60 | Reli |
| | unga | | | | able |
| | Kerja | | | | |
| 2 | Kinerj | 6 | 0,872 | >0,60 | Reli |
| | a | | | | able |
| | Pegaw | | | | |
| | ai | | | | |

Sumber : Data yang di olah berdasarkan IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel 10. di atas, maka diperoleh hasil bahwa keseluruhan dari indikator pernyataan yang tertuang dalam kuesioner memenuhi standar konsistensi,

dan handal (*reliable*) dikarenakan seluruh variabel memiliki nilai lebih besar (>) 0,60.

Uji Regresi Linear Sederhana

Uji Regresi Linear Sederhana ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai (Yulianti, 2015).

Tabel 11.

Hasil uji regresi linear sederhana

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14.507 | 4.251 | | 3.413 | .002 |
| | Lingkungan Kerja | .410 | .188 | .381 | 2.178 | .038 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji Regresi Linear di atas maka diperoleh :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 14,507 + 0,410x$$

Berdasarkan tabel 11. diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

a. Konstanta = 14,507. Jika variabel lingkungan kerja dianggap sama dengan

nol, maka variabel kepuasan nasabah sebesar 14,507.

b. Koefisien regresi lingkungan kerja dimana memperoleh nilai positif sebesar 0,410 artinya bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Perhubungan Laut Kabupaten Sukabumi sebesar 0,410.

Uji Hipotesis

Uji parsial (t) merupakan uji yang bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Uji t digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial. Dan berdasarkan tabel uji regresi linear sederhana maka hasil uji diperoleh sebagai berikut :

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14.507 | 4.251 | | 3.413 | .002 |
| | Lingkungan Kerja | .410 | .188 | .381 | 2.178 | .038 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- a. Berdasarkan nilai signifikan: Dari tabel *coefficiens* maka diperoleh nilai signifikan sebesar $0.038 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Laut Kabupaten Sukabumi.
- b. Berdasarkan nilai t: Diketahui nilai t hitung sebesar $2,178 > t$ tabel $2,048$. Maka H_0 ditolak (menerima H_a) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Rumus Mencari t tabel

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2; n-k)$$

$$= (0,05/2 : 30-2)$$

$$= (0,025 : 28) \text{ [Dilihat pada distribusi nilai } t \text{ tabel]}$$

$$= 2,048$$

Pengujian Koefisien Determinasi

Tabel 12.
Hasil uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .381 ^a | .145 | .114 | 3.383 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data yang di olah berdasarkan IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel 12, angka dalam kolom R Square (koefisien determinasi) yang dihasilkan adalah 0,145 (14,5%) yang merupakan hasil kuadrat dari 0,381. Dalam hal ini berarti 14,5% kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Laut Kabupaten Sukabumi bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan sisanya (100% - 14,5%=85,5%) disebabkan oleh sebab-sebab lain yang tidak diketahui dan tidak diteliti dalam penelitian ini.

CONCLUSION

- a. Berdasarkan tabel coefficient nilai sig. $0,038 < 0,05$ (kriteria linearitas) maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi berdasarkan penelitian adalah signifikan artinya model linier kerap memenuhi kriteria linearitas.
- b. Dari hasil uji T, hasil penelitian membuktikan bahwa t hitung $2,178 > t$ tabel $2,048$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima yang artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).
- b. Hasil yang didapat pada penelitian ini ialah lingkungan kerja di Dinas Perhubungan Laut Kabupaten Sukabumi ini sudah terbilang baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai mean variabel lingkungan kerja yang berada dalam skala interval tinggi atau baik. Sedangkan, kinerja pegawai Dinas Perhubungan Laut Kabupaten Sukabumi sudah sangat cukup. Hal ini dapat dilihat dari nilai mean variabel kinerja karyawan yang berada dalam skala interval sedang atau cukup.

REFERENCE

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Alek S. Nitisemito, 2006, *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia
- Badri, Munir Sukoco. 2006. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga
- Ciptoningrum, P. (2013). Pentingnya Pengembangan Sumber daya Manusia. Retrieved Februari 28, 2014, from <http://www.academia.edu/3841948>
- Ghozali, Imam, 2007, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Grasindo, Jakarta.
- Heizer & Render, (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen. Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. New Jersey: Pearson.
- Lestary, Lyta, and Harmon Harmon. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 2, 2017, pp. 94-103, doi:10.35697/jrbi.v3i2.937.
- Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. (2013). Factors of Workplace Environment that Affect Employees. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2, 66-78.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi*

dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.

Yulianti, Eli. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggorong Kutai Kartanegara. Jurnal Administrasi Bisnis. ISSN 2355-5408 (April).