

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang

Syukron Sazly¹, Dadan Permana²,

Administrasi Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: ¹syukron.szy@bsi.ac.id, ²dadan.p@gmail.com

Diterima	Direvisi	Disetujui
31-07-2020	29-09-2020	30-09-2020

Abstrak - Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang merupakan wilayah administratif dibawah kabupaten dan kota. Pegawai merupakan indikator penting untuk mengukur kinerja instansi. Lingkungan kerja yang nyaman merupakan salah satu faktor penting untuk mengukur kinerja Pegawai merupakan indikator penting untuk mengukur kinerja instansi. Lingkungan kerja yang nyaman merupakan salah satu faktor penting untuk mengukur kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan pada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Metode pengumpulan data penyusunan Tugas Akhir adalah observasi dan kuesioner dengan metode penelitian kuantitatif yaitu pengolahan data dengan menggunakan uji statistik. Data yang diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada pegawai Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang sebanyak 30 buah kuesioner. Uji validitas instrumen menggunakan analisis butir dan dihitung dengan menggunakan rumus product moment yang diolah menggunakan software IBM SPSS 21. Hasil uji koefisien korelasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang kuat. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 37,7% dan sisanya 62,3% dipengaruhi faktor lain. Dari hasil penelitian koefisien regresi yang terbentuk adalah $Y = 17,986 + 0,303$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja

Abstract - Teluknaga District Office Tangerang is an administrative area under the regency and city. Employees are important indicators for measuring agency performance. A comfortable working environment is one of the important factors to measure employee performance, because a comfortable and conducive working environment can provoke employees to work productively. Provision of a comfortable working environment will be able to give satisfaction to employees on the work done and give a deep impression for employees who ultimately employees will have good performance. Data collection method of preparation of Final Project is observation and questionnaire with quantitative research method that is data processing by using statistical test. Data obtained based on the results of questionnaires distributed to employees of the District Office Teluknaga Tangerang District as many as 30 pieces of questionnaires. Instrument validity test using grain analysis and calculated using product moment formula processed using IBM SPSS 21 software. The result of correlation coefficient test of work environment on employee performance showed strong relationship. The result of determination coefficient test shows work environment influence to employee performance equal to 37,7% and rest 62,3% influenced by other factor. From result of research of regression coefficient which is formed is $Y = 17,986 + 0,303$

Key Word: Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dalam menjalankan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sangat

penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lainnya seperti modal karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan pegawai-pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya manusia lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila

individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan dan lain-lain. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai. Organisasi harus mampu mempunyai pegawai-pegawai dengan kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan pada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik.

Sedangkan, kondisi lingkungan yang tidak baik dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu baik para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi lebih cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik dan non fisik. Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang merupakan wilayah administratif dibawah kabupaten dan kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kelurahan-kelurahan yang dipimpin oleh seorang camat yang mempunyai wilayah tertentu. Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas pegawai yang tinggi masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat tujuan utama dari Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan dari segi fisik yakni; pewarnaan tembok yang kurang enak dipandang, pencahayaan yang kurang baik, ventilasi udara yang tidak bersirkulasi dengan baik, kebersihan yang masih belum bisa

dikatakan dengan baik dan sarana MCK yang kurang baik. Sementara itu, jika dilihat dari segi non fisik adalah pembagian kerja pegawai yang masih belum sesuai sehingga menimbulkan kecemburuan sosial. Selain itu kinerja pegawai juga masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat ketika pegawai tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai *deadline*, perlunya waktu yang cukup lama ketika ada masyarakat yang ingin mengurus administrasi kependudukan. Berdasarkan pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam membangun kinerja pegawai agar tujuan utama Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang dapat tercapai.

Penelitian Terdahulu

Terkait dengan penelitian yang pernah dilakukan di kantor kecamatan Teluknaga, Kabupaten Tangerang, maka terdapat penelitian yang dilakukan oleh Nanan Sujana yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang* yang hasilnya dipublikasikan pada jurnal JIIA, Vol.2 2015 FISIP STKIP PGRI Sukabumi. Penelitian yang ini meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian dengan menggunakan analisis regresi ganda maka hasilnya adalah Budaya organisasi berpengaruh sebesar 87,1 % terhadap kinerja, sementara kompensasi berpengaruh sebesar 89,9 % Dari penelitian tersebut yang belum terungkap adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Maka penelitian yang penulis lakukan adalah untuk melengkapi penelitian sebelumnya dan akan memberikan data yang lebih komprehensif. Hal tersebut akan sangat bermanfaat untuk pengambilan kebijakan dalam hal ini Camat yang merupakan penanggung jawab atas kinerja pegawai kantor tersebut yang pada akhirnya akan mempengaruhi pelayanan ke masyarakat luas.

Lingkungan Kerja

Nitisemito A. dalam (Handayani, 2016) berpendapat bahwa "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan." Hal serupa juga diungkapkan Mangkunegara dalam (Subariyanti, 2017) "lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Menurut Munandar (2014), "lingkungan kerja dianggap sesuatu yang terberikan, tidak berubah, yang menurut berbagai persyaratan

tertentu dari tenaga kerja”. Lingkungan kerja juga diistilahkan dengan psikologi kerekayasa dimana Chapanis dalam Munandar (2014) berpendapat “psikologi kerekayasa terutama memperhatikan penemuan dan penerapan informasi tentang perilaku manusia dalam kaitannya dengan mesin-mesin, peralatan dan lingkungan kerja”. Dapat disimpulkan bahwa bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktifitas tinggi.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam (Handayani, 2016) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu: Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) dan Lingkungan kerja non fisik (*non physical working environment*). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja sama, ataupun hubungan dengan bawahan. Sihombing dalam (Pima Rahmawanti Bambang Swasto Arik Prasetya, Kunci, Kerja Fisik, Kerja Non Fisik, & Karyawan, 2014) menyatakan “lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan”.

Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Menurut Nitisemito dalam (Pima Rahmawanti Bambang Swasto Arik Prasetya et al., 2014) menerangkan “lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama diperusahaan.”

Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam (Handayani, 2016) menyatakan ada sepuluh faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya:

1. Penerangan/cahaya
2. Temperatur/suhu udara
3. Kelembapan
4. Sirkulasi udara
5. Kebisingan
6. Bau tidak sedap
7. Tata warna
8. Dekorasi

9. Musik
10. Keamanan

Adapun faktor lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2011:21) diantaranya:

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab kerja
3. Perhatian dan dukungan pimpinan
4. Kerja sama antar kelompok
5. Kelancaran komunikasi

Manajemen Lingkungan Kerja

Tujuan dari manajemen lingkungan kerja adalah untuk menanggulangi stress yang terjadi dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Munandar (2014) berpendapat mengenai pandangan interaktif yang berisi “stress ditentukan oleh faktor-faktor dari individunya”. Dalam memanajemeni stress dapat diusahakan untuk: Mengubah faktor-faktor dilingkungan agar tidak merupakan pembangkit stress, Mengubah faktor-faktor dalam individu agar: Ambang stress meningkat, tidak cepat merasakan situasi yang dihadapi sebagai penuh stress.

Kinerja Pegawai

Abdullah (2014) mengemukakan bahwa “dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja”. Mangkunegara dalam (Erri & Fajrin, 2018) “mengungkapkan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya”. Menurut Gomes dalam (Komunikasi, Pascasarjana, Manajemen, & Pendahuluan, 2017) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai. “ungkapan seperti *output*, efisiensi secara efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitasnya”.

Mangkunegara dalam (Erri & Fajrin, 2018) “mengungkapkan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya”. Menurut Gomes dalam (Komunikasi, Pascasarjana, Manajemen, & Pendahuluan, 2017) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai. “ungkapan seperti *output*, efisiensi secara efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitasnya”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil implementasi

rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM).

Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Gibson, Ivancevich, dan Donnely dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasional. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan fisik ataupun mental latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi, menyangkut umur, asal-usul, dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel organisasional meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. Sejalan dengan Mathis dan Jackson dalam Priansa (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pegawai sebagai berikut; 1) kemampuan individual; yang mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan, interpersonal, dan kecakapan teknis. 2) usaha yang dicurahkan; yaitu usaha bagi pegawai ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 3) lingkungan organisasional: disini perusahaan berperan untuk menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.. Menurut Sustermeister dalam Priansa (2014) menyatakan “bhw faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai terdiri atas motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan atau pegawai adalah faktor internal dan eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana dan lain-lain.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Moehariono dalam Abdullah (2014) ada enam kategori ukuran kinerja karyawan diantaranya:

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan

Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Abdullah (2014) berpendapat “pelaksanaan pekerjaan menjadi tanggung jawab bersama antara karyawan dengan manajer. Karyawan dan manajer masing-masing mempunyai tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan. untuk mencapai kinerja yang sudah ditetapkan dan disepakati bersama. Sebagai seorang karyawan dalam upaya mencapai kinerjanya mempunyai tanggung jawab sebagai berikut;

1. Komitmen dalam pencapaian tujuan
 2. Meminta *feedback* dan pelatihan kerja
 3. Mempersiapkan telaah kerja
- Disamping karyawan yang mempunyai tanggung jawab dalam upaya mencapai kinerjanya, para manajer juga mempunyai kewajiban sebagai berikut:
1. Menciptakan kondisi kerja yang memotivasi karyawan
 2. Mengobservasi dan mendokumentasi kinerja karyawan
 3. Menyesuaikan dan merevisi tujuan, standar kinerja, dan kompetensi
 4. Memberikan *feedback* dan pelatihan sesuai keperluan
 5. Menyediakan peluang pengembangan karyawan
 6. Mendukung perilaku yang efektif dari karyawan untuk kemajuan dan pencapaian kinerja

Menurut Mondy dan Noe dalam Priansa (2014) “penilaian kinerja merupakan suatu system formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Dalam kisi-kisi operasional variabel berisi dimensi yang diuraikan oleh indikator yang dapat dijadikan pertanyaan-pertanyaan kuesioner dalam penulisan tugas akhir ini. Indikator tersebut diambil berdasarkan para ahli yang ada dalam buku-buku untuk dijadikan pedoman sesuai dengan material

atau bahan yang berkaitan dengan variabel citra perusahaan dan motivasi. Indikator lingkungan kerja berupa lingkungan kerja fisik dan non fisik, sedangkan untuk kinerja terdiri dari beberapa fakto yang tergambar dalam Tabel 1 dan Tabel 2 berikut ini.

Tabel. 1 Variabel Independent (X) Lingkungan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator
Lingkungan Fisik	Penerangan	Intensitas cahaya matahari
		Intensitas cahaya Lampu
	Suhu Udara	Pengaturan suhu
	Sirkulasi udara	Fungsi Ventilasi
	Kebisingan	Konstruksi ruang kerja
		Alat Peredam Udara
	Tata Warna	Komposisi Warna
	Dekorasi	Layout Ruang Kerja
		Ruang gerak
	Keamanan	Jaminan Keselamatan Kerja
Struktur kerja	Spesialisasi pekerjaan	
	Penyelesaian	
Lingkungan Non Fisik	Tanggung Jawab Kerja	Tugas
	Perhatian, Dukungan Pimpinan,	Pembeian Arah Kerja
		Dukungan Meanjutkan Pendidikan
	Kerjasama Kelompok	Membangun Relasi Internal
	Kelancaran Komunikasi	Hubungan Antar Pgwai dan Atasan

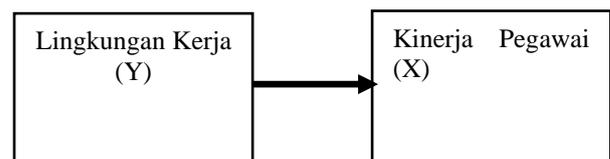
Sumber: Handayani (2016)

Tabel 2. Variabel Dependent (Y) Kinerja Pegawai

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja Pegawai	Efektif	Banyaknya pekerjaan dikerjakan
		Jumlah pekerjaan terselesaikan
		Kesesuaian kemampuan diri dengan tupoksi
		Kesesuaian Hasil pekerjaan
	Kualitas	Kesesuaian
		Kesesuaian
		Kesesuaian
	Ketepatan Waktu	waktu penyelesaian dengan lembaga
		Keberadaan pada waktu jam Kerja
		Keaktifan dalam Kegiatan
		Membuat Perencanaan Sendiri
	Produktifitas	Keaktifan dalam Kegiatan
		Membuat Perencanaan Sendiri
	Efisieni	Keaktifan dalam Kegiatan
		Membuat Perencanaan Sendiri

Sumber: Abdullah (2014)

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis:

H0 : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga.

H1 : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga

Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana

menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan seperti pada table 3 berikut:

Tabel 3. Nilai Skala Likert

Nilai	Jawaban
5	Sangat setuju
4	Setuju
3	Ragu-ragu
2	Setuju
1	Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono (2014)

Uji validitas dalam penelitian ini akan digunakan untuk menguji masing- masing instrumen variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 18 butir pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan bantuan program aplikasi SPSS 22 dan kemudian membandingkan r hitung dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Product Moment Pearson) > r tabel. Jika nilai r hitung lebih dari r tabel maka butir pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur sehingga alat ukur tersebut dapat memberikan hasil yang sama bila digunakan berkali-kali. Ketentuannya, jika :

1. Nilai Cronbach Alpha 0,00 s.d 0,20, kurang reliabel
2. Nilai Cronbach Alpha 0,21 s.d 0,40 agak reliabel
3. Nilai Cronbach Alpha 0,41 s.d 0,60 cukup reliabel
4. Nilai Cronbach Alpha 0,61 s.d 0,80 reliabel
5. Nilai Cronbach Alpha 0,61 s.d 0,80 reliabel
6. Nilai Cronbach Alpha 0,81 s.d 1,00 sangat reliabel

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel berbentuk interval dan dari sumber data yang sama. Berikut rumus yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi (r):

$$r = \frac{n\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

Keterangan :

- r : koefisien korelasi
- x : disiplin kerja
- y : kinerja pegawai
- Σ : jumlah

Tabel 4. Kategori Koefisien Korelasi

Internal Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,00	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Uji Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang dinyatakan dalam persentase. Adapun rumusnya sebagai berikut,

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

Keterangan :

KD: nilai koefisien determinasi

r : nilai koefisien korelasi

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2) Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel- variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dalam penelitian ini akan digunakan untuk menguji masing- masing instrumen variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 18 butir pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan bantuan program aplikasi SPSS 22 dan kemudian membandingkan r hitung dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Product Moment Pearson) > r tabel dan kemudian membandingkan r hitung dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Product Moment Pearson) > r tabel. Jika nilai r hitung lebih dari r tabel maka butir pernyataan dinyatakan valid. Dalam hal ini jumlah sampel dalam penelitian yaitu N=30 dan nilai signifikansi 5% atau 0,05 maka besarnya r tabel = 0,361 (dengan melihat r tabel product moment pada lampiran). Berikut ini hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	r hitung	Signifikan 5 %	r tabel	Keterangan
1	0,399	00.00	0,361	Valid
2	0,385	00.00	0,361	Valid
3	0,602	00.00	0,361	Valid
4	0,362	00.00	0,361	Valid
5	0,419	00.00	0,361	Valid
6	0,532	00.00	0,361	Valid
7	0,494	00.00	0,361	Valid
8	0,387	00.00	0,361	Valid
9	0,506	00.00	0,361	Valid
10	0,501	00.00	0,361	Valid
11	0,648	00.00	0,361	Valid
12	0,707	00.00	0,361	Valid
13	0,582	00.00	0,361	Valid
14	0,603	00.00	0,361	Valid
15	0,614	00.00	0,361	Valid
16	0,503	00.00	0,361	Valid
17	0,459	00.00	0,361	Valid
18	0,801	00.00	0,361	Valid

Sumber: hasil Penelitian (2018)

Perhitungan uji validitas menggunakan SPSS 21. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa untuk kuesioner Lingkungan Kerja terdiri dari 18 butir pernyataan. Setelah dilakukan uji coba kepada 30 responden, maka hasil untuk kuesioner lingkungan kerja 18 butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	R hitung	Signifikan 5%	r Tabel	Ket
1	0,418	0,000	0,361	Valid
2	0,423	0,000	0,361	Valid
3	0,583	0,000	0,361	Valid
4	0,601	0,000	0,361	Valid
5	0,571	0,000	0,361	Valid
6	0,410	0,000	0,361	Valid
7	0,828	0,000	0,361	Valid
8	0,797	0,000	0,361	Valid
9	0,504	0,000	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Perhitungan validitas menggunakan program computer SPSS 21. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa untuk kuesioner kinerja terdiri dari 9 butir pernyataan. Setelah dilakukan uji coba kepada 30 responden pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang, maka hasil untuk kuesioner kinerja dengan 9 butir pernyataan dinyatakan valid. Berdasarkan tabel 5 dan 6 diatas, dilihat hasil uji dari 18 butir pernyataan yang diisi 30 responden menunjukkan bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel, jadi semua butir pernyataan dapat dinyatakan valid. Sementara itu, uji reliabilitas instrumen yang penulis gunakan yaitu teknik *Cronbach Alpha* dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya. Dalam hal ini nilai r alpha harus lebih besar dari 0,600 agar dapat dianggap reliabel. Berdasarkan pengolahan data dengan bantuan SPSS 22 dan kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 responden maka hasil uji reliabilitas penelitian ini disajikan pada tabel 7 dan 8 berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	18

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2018)

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,614 ^a	,377	,355	2,487

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2018)

Berdasarkan landasan teori yang penulis sampaikan sebelumnya bahwa instrumen dapat dikatakan reliable apabila menunjukan angka diatas

0,60, dan pada tabel *Croacbach's Alpha* menunjukkan angka diatas 0,60 yang berarti tingkat kemantapan *alpha* dapat dikatakan *reliable*. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi melalui SPSS 22 dalam tabel 9. Berikut ini, maka nilai $r = 0,644$ menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (disiplin) dengan variabel Y (kinerja).

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi

	Lingkungan Kerja	Kinerja
Disiplin	1	,614**
PearsonCorrelationSig. (2-tailed) N	30	,000
KinerjaPearsonCorrelation	,614**	1
Sig. (2-tailed) N	,000	30

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2018)

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi melalui SPSS 21 tersebut, maka nilai $r=0.614$ menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel X (lingkungan kerja) dengan variabel Y (kinerja). Hubungan yang kuat tersebut dapat dilihat dari tabel pedoman untuk memberikan interpretasi, dimana jika nilai interval 0,600-0,799 maka dinyatakan memiliki hubungan yang kuat. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi melalui SPSS 21 tersebut, maka nilai $r=0.614$ menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel X (lingkungan kerja) dengan variabel Y (kinerja). Hubungan yang kuat tersebut dapat dilihat dari tabel pedoman untuk memberikan interpretasi, dimana jika nilai interval 0,600-0,799 maka dinyatakan memiliki hubungan yang kuat.

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi

Cronbach's Alpha	N of Items
,744	9

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2018)

Tabel 11. Hasil Uji Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Disiplin				3.687	,001
	17.968	4.874	,614	4.115	,000
	.303	.074			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2018)

Pada tabel koefisien, pada kolom B pada constant (a) adalah 17.968, sedangkan nilai lingkungan kerja (b) adalah 0.303, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17,986+0,303$$

KESIMPULAN

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai lingkungan kerja, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,303 atau setiap nilai kinerja bertambah 1 satuan, maka nilai lingkungan kerja 30,3. Dengan demikian, berdasarkan data dan hasil penelitian "Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang" diperoleh hasil yang signifikan dengan persentase sebesar 37,7% dan persamaan regresi yang dihasilkandari ini penelitian ini yaitu $Y = 17,986 + 0,303X$ yang berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja 1, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,303 pada konstanta 17,986.

REFERENSI

- Abdullah, Ma`ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluas Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Presindo
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). PengaruMotivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta, *XVI(1)*, 77-83.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardoyo. (2017). Hubungan Antara Prestasi Dan Disiplin Kerja Dengan Peningkatan Karier Pegawai Pada PT. Asconusa Air Transport. *Perspektif*, *15(1)*, 49–55.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia* (6th ed.). Jakarta: Pranada Media Group.
- Dharma, S. (2014). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Irawan, Roy, H. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 1–10.
- Liyas, Jeli Nata, R. P. (2017). Pengaruh Disiplin Kerj Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al-Masraf*, 2(1), 1–10.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT.Revika Aditama.
- Rivai, V. dan E. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saydam, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Bandung: PT Refika Aditama
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardoyo. (2017). Hubungan Antara Prestasi Dan Disiplin Kerja Dengan Peningkatan Karier Pegawai Pada PT. Asconusa Air Transport. *Perspektif*, 15(1), 49–55.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Jakarta: Pranada Media Group