

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta

Kartika Yuliantari¹, Ines Prasasti²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
e-mail: ¹kartika.kkj@bsi.ac.id, ²inesprasasti@gmail.com

| Diterima | Direvisi | Disetujui |
|------------|------------|------------|
| 09-02-2020 | 10-03-2020 | 14-03-2020 |

Abstrak - LLDIKTI (Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi) Wilayah III Jakarta yang merupakan satuan kerja Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia. LLDIKTI merupakan salah satu instansi pemerintah yang menaungi perguruan tinggi di wilayah Jakarta. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, LLDIKTI mengupayakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memberikan sarana dan prasarana yang memadai serta menciptakan komunikasi kerja yang baik bagi seluruh karyawan. Metode pengumpulan data dengan metode observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi dengan metode analisisnya berupa analisis kuantitatif deskriptif yaitu metode analisis kuantitatif data primer yang datanya berupa pernyataan-pernyataan yang diangkakan (dinilai), yang dituangkan dalam bentuk kuesioner dan dianalisis dengan analisis statistik. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 30 responden karyawan LLDIKTI Wilayah III Jakarta dan data diolah menggunakan SPSS 22. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa Pada hasil pengolahan data atau output penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif sebesar $r=0,801$ antara Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja, dengan persamaan regresi $Y = 11,204 + 0,718 X$, yang berarti konstanta sebesar 11,204 menyatakan jika tidak ada lingkungan kerja, maka kinerja sebesar 11,204 dan setiap 1 kali peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,718.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract - LLDIKTI (Institution of Higher Education Services) Region III Jakarta which is a work unit of the Ministry of Research and Technology of the Republic of Indonesia. LLDIKTI is one of the government agencies that oversees tertiary institutions in the Jakarta area. In improving employee performance, LLDIKTI strives for a conducive work environment by providing adequate facilities and infrastructure and creating good work communication for all employees. The method of data collection by the method of observation, questionnaires, and documentation studies with the method of analysis in the form of descriptive quantitative analysis is the method of quantitative analysis of primary data whose data are in the form of statements that are framed (assessed), which are outlined in the form of questionnaires and analyzed by statistical analysis. The sampling method used was a saturated sample of 30 respondents from LLDIKTI Region III Jakarta employees and the data was processed using SPSS 22. The results obtained from this study that the results of data processing or research output concluded that there was a very strong and positive relationship of $r = 0.801$ between the work environment with performance, as well as the presence of a significant influence between the work environment with performance, with a regression equation $Y = 11.204 + 0.718 X$, which means a constant of 11.204 states if there is no work environment, then the performance of 11.204 and every 1 time increase the work environment will improve employee performance by 0.718.

Keywords: Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan yang didirikan pasti memiliki visi dan misi yang diprogramkan agar perusahaan dapat berjalan dan berkembang. Sejalan dengan hal tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor penting yang potensial untuk mewujudkan visi dan misi sekaligus sebagai pelaku dalam berdirinya suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus

dikelola dengan baik sehingga karyawan dapat berperan aktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia membutuhkan faktor pendukung yang perlu diperhatikan yaitu lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja

yang nyaman dan kondusif. Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. (Sinambela, 2018)

Perusahaan perlu memelihara kinerja karyawan karena penurunan dan peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari lingkungan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, sangat diperlukan penataan ruang kerja yang nyaman dan aman, peraturan kerja yang tegas dan jelas, dan hubungan kerja yang harmonis agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mudah untuk beradaptasi sehingga produktivitas kerja meningkat dan berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini, lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada LLDIKTI (Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi) Wilayah III Jakarta yang merupakan satuan kerja Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia. LLDIKTI merupakan salah satu instansi pemerintah yang menaungi perguruan tinggi di wilayah Jakarta. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, LLDIKTI mengupayakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memberikan sarana dan prasarana yang memadai serta menciptakan komunikasi kerja yang baik bagi seluruh karyawan. Lingkungan kerja yang memadai seperti telah direnovasi bangunan Gedung yang dulu terlihat tua dan kumuh sekarang berubah menjadi bangunan dengan bangunan dengan arsitektur yang lebih modern, selain bersih dan tertata dengan baik. Prasarana baru yang ada seperti tempat layanan tamu dengan layout tidak kalah menarik seperti kita berada di suatu bank. Tamu yang datang tidak perlu naik mencari orang yang dituju, cukup ke bagian pelayanan yang selalu siap dengan peralatan komputer yang memadai, dan orang yang dituju akan datang menemui tamu di ruangan khusus. Hal ini juga berpengaruh terhadap ketenangan ruang kerja pegawai di lantai atas yang tidak lagi terganggu oleh lalu lalang tamu yang datang, sehingga akan lebih fokus dalam bekerja. Ruangan tempat bekerja juga direnovasi dan arsip-arsip yang dulu banyak ditumpuk di ruang kerja sudah tidak tampak lagi karena sudah ada ruangan sendiri untuk pengarsipan. Dari latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta.

Mardiana dalam (Wijaya & Susanty, 2017) berpendapat lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana karyawan dapat mengerjakan tugas atau kegiatan setiap hari.

Secara garis besar Sedarmawati dalam (Handayani, 2015) mengemukakan bahwa di dalam lingkungan kerja terdapat dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik (*Physical Working Environment*) dengan lingkungan kerja bukan fisik

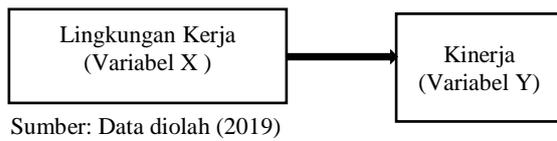
(*Non - Physical Working Environment*). Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang mempunyai bentuk fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi tugas karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja bukan fisik merupakan suatu kondisi hubungan kerja, baik berhubungan dengan atasan maupun berhubungan sesama rekan kerja, atau berhubungan dengan bawahan.

Sedangkan Iridiastadi dan Yassierli dalam (Triastuti & Sulaiman, 2018) menyatakan bahwa seseorang dalam menjalankan pekerjaan dipengaruhi oleh lingkungan fisik tempat mereka bekerja seperti pencahayaan, kebisingan, maupun temperatur lingkungan kerja. Dengan adanya pencahayaan yang sesuai maka diharapkan dapat mendukung dalam bekerja. Kebisingan termasuk suatu polusi terhadap suara-suara yang tidak diinginkan (*unwanted sound*) sehingga kebisingan dapat berdampak buruk, seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, menurunnya kinerja maupun kesulitan dalam berkomunikasi. Selain itu temperatur lingkungan yang tidak nyaman dapat berdampak buruk baik terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik relatif cukup tinggi. Walaupun manusia umumnya bisa beradaptasi dan melakukan pekerjaan pada temperatur lingkungan yang cenderung ekstrim. Kemampuan manusia beradaptasi di lingkungan panas karena tubuh manusia dalam melakukan pendinginan melalui keringat yang dapat dengan mudah dikeluarkan melalui pori-pori kulit.

Prawirosentono dalam (Sinambela, 2018) kinerja adalah suatu hasil dari kerja karyawan yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang di organisasi, sesuai dengan wewenang masing-masing sehingga dapat tercapai tujuan organisasi.

Mathis dalam (Wijaya & Susanty, 2017), suatu kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan suatu individu dalam melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan untuk kerjanya dan dukungan dari organisasi. Kemampuan individual karyawan ini meliputi bakat, minat dan faktor kepribadian. Kemampuan individual merupakan suatu kemampuan yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan teknis dan kecakapan interpersonal. Apabila karyawan memiliki kemampuan individual yang cukup diharapkan memiliki kinerja yang baik, juga didukung oleh tingkat usaha dari karyawan bagi perusahaan yaitu etika kerja, kehadiran dan motivasinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Selain itu yang perlu diperhatikan adalah dukungan organisasi yang merupakan suatu fasilitas yang disediakan dari perusahaan bagi karyawan bisa berbentuk pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

Kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah



Sumber: Data diolah (2019)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja sebagai variable X dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dimensi-dimensi dan indikator-indikator yang diuraikan untuk dapat dijadikan daftar pertanyaan kuesioner dalam penelitian yaitu

Tabel 1. Kisi-Kisi Variabel Lingkungan Kerja (Variabel X)

| Dimensi | Indikator | Item Pernyataan |
|-------------------------------|--|--|
| Hubungan Karyawan | 1. Kemampuan Kepemimpinan yang baik 2. Distribusi informasi yang baik 3. Kondisi lingkungan kerja yang baik 4. Sistem dalam pengupahan yang jelas | 1. Atasan mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik |
| | | 2. Di lingkungan kerja komunikasi sesama karyawan maupun atasan dan bawahan, dapat terjalin dengan baik |
| | | 3. Di tempat kerja tidak terganggu dengan suara-suara bising dari dalam kantor |
| | | 4. Peraturan kerja mendukung sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik lagi |
| Tingkat Kebisingan Lingkungan | Adanya ketidaknyamanan dalam bekerja | 5. Peraturan kerja sangat mendukung perkembangan karir |
| | | 6. Penerangan di lingkungan bekerja mendukung aktivitas pekerjaan |
| Peraturan Kerja | 1. Memberikan pengaruh baik 2. Untuk pengembangan karir | 7. Sirkulasi udara di ruang kerja sudah cukup baik |
| | | 8. Ruangan dengan AC yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga karyawan bekerja menjadi lebih nyaman |
| Penerangan | Membantu aktivitas pekerjaan | 9. Keamanan di lingkungan kerja dapat memberikan rasa |
| | | 10. Keamanan di lingkungan kerja dapat memberikan rasa |
| Sirkulasi Udara | 1. Ventilasi yang cukup 2. Pemasangan kipas angin atau AC 3. Pemasangan humidifier | |
| | | |
| | | |
| Keamanan | 1. Ketenangan 2. Kenyamanan | |
| | | |

| | | |
|--|--|---|
| | | tenang selama bekerja 10. Lingkungan kerja terjamin keamanannya karena ada satpam dan CCTV |
|--|--|---|

Sumber: (Budianto & Katini, 2017)

Tabel 2. Kisi-Kisi Variabel Kinerja (Variabel Y)

| Dimensi | Indikator | Item Pernyataan |
|-----------------|---|---|
| Kualitas | 1. Karyawan dapat menjalankan pekerjaan yang ditugaskan atasan 2. Karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Karyawan bekerja sama dengan karyawan lain 4. Karyawan tidak menunda pekerjaan | 1. Karyawan dapat menangani pekerjaan sesuai tugas atasan |
| | | 2. Adanya saling kerjasama antar karyawan dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan |
| | | 3. Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. |
| | | 4. Karyawan semangat menyelesaikan tugas sampai selesai |
| Kuantitas | 1. Karyawan sabar menghadapi tugas 2. Karyawan bekerja dengan semangat 3. Karyawan teliti saat bertugas 4. Karyawan bertanggung jawab 5. Karyawan mempunyai pemahaman tentang tugasnya | 5. Karyawan selalu mengecek ulang pekerjaannya untuk menghindari kesalahan |
| | | 6. Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab |
| | | 7. Karyawan memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. |
| | | 8. Karyawan menggunakan waktu kerja untuk bekerja |
| | | 9. Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerjanya agar dapat mengikuti kebutuhan organisasi |
| | | 10. Karyawan datang dan pulang kantor tepat waktu |
| | | |
| Ketepatan Waktu | 1. Karyawan mempunyai disiplin tentang waktu 2. Karyawan dapat meningkatkan kualitas diri 3. Karyawan datang ke kantor tepat waktu 4. Karyawan pulang dari kantor tepat waktu | |
| | | |
| | | |
| | | |

Sumber: Novianto dalam (Khairizah & Astria, 2015)

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data merupakan metode observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi dengan metode analisisnya berupa analisis kuantitatif deskriptif yaitu metode analisis kuantitatif data

primer yang datanya berupa pernyataan-pernyataan yang diangkakan (dinilai) dalam bentuk pernyataan dianalisis statistik. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 30 responden. Penyebaran kuesioner terlaksana pada bulan Mei 2019. Tujuannya untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan melakukan uji koefisien korelasi, determinasi dan regresi. Untuk mengukur setiap jawaban karyawan digunakan skala likert dan pengolahan data dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS 22 dan Microsoft Excel sebagai tabel penolong.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh penulis dari penelitian pada bagian umum LLDIKTI Wilayah III Jakarta melalui angket kuesioner yang disebarakan, penulis mendapatkan data karakteristik seluruh responden, berikut tercantum dalam tabel:

Tabel 3. Karakteristik Responden

| Karakteristik Responden | | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|-------------------------|--------------------|------------------|----------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 16 | 53,3% |
| | Perempuan | 14 | 46,7% |
| Usia | 18-27 Tahun | 7 | 23,3% |
| | 28-37 Tahun | 8 | 26,7% |
| | 38-47 Tahun | 5 | 16,7% |
| | >48 Tahun | 10 | 33,3% |
| Pendidikan | SMA Sederajat | 8 | 26,7% |
| | Diploma (D3) | 7 | 23,3% |
| | Sarjana (S1) | 13 | 43,3% |
| | Pasca Sarjana (S2) | 2 | 6,7% |
| Masa Kerja | 0-3 Tahun | 10 | 33,3% |
| | 3-5 Tahun | 4 | 13,3% |
| | 5-10 Tahun | 5 | 16,7% |
| | >10 Tahun | 11 | 36,7% |

Sumber: Data yang diolah SPSS 22 (2019)

Berdasarkan karakteristik responden menunjukkan menurut jenis kelamin, responden berjenis kelamin laki-laki sejumlah 16 responden (53,3%) dan berjenis kelamin perempuan sejumlah 14 reponden (46,7%). Karakteristik responden menurut usia kebanyakan usia lebih dari 48 tahun (33,3%). Karakteristik jika dilihat dari pendidikan kebanyakan lulusan Sarjana (S1) sejumlah 13 orang (43,3%). Karakteristik responden sesuai masa kerja, kebanyakan responden mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun (36,7%).

Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono dalam (Kusnadi & Mutoharoh, 2016) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan suatu alat ukur untuk mengukur sesuatu yang akan diukur, artinya kapanpun alat ukur tersebut digunakan akan dapat memberikan suatu hasil pengukuran yang sama.

Instrumen penelitian diuji coba terlebih dahulu sebelum masuk ke tahap berikutnya, tujuan dari uji coba reliabilitas dapat mengetahui realibilitas setiap instrumen layak atau tidaknya setiap instrumen yang akan digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Realibilitas

| Instrumen | Koefesien Alpha | Keterangan |
|----------------------|-----------------|-----------------|
| Lingkungan Kerja (X) | 0,885 | Sangat Realibel |
| Kinerja (Y) | 0,821 | Sangat Reliabel |

Sumber: Data diolah SPSS 22 (2019)

Dari hasil tersebut diperoleh nilai *Cronbach alfa* yakni untuk variabel Kinerja (Y) sebesar 0.821 dan variable Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,885 di atas nilai *Cronbach alfa* yaitu , dan Motivasi kerja sebesar 0.837 0,60 yang berarti tingkat kemandapan *alpha* dapat dikatakan sangat reliabel.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu bentuk pengukuran kevalidan dari butir-butir pernyataan kuesioner sehingga dapat mengukur yang diukur dalam butir kuesioner. (Erdiansyah, 2016). Untuk pengujian validitas ini dapat ditentukan dengan melihat korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variable. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai R_{hit} dengan nilai R_{tabel} dan untuk nilai *Degree of Freedom* (df: n-2) dengan fungsi n adalah sample. Untuk menguji indikator dari variabel tersebut *valid* ataupun tidak dengan perbandingan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dengan perbandingan R_{tabel} , dimana jika nilai R_{hit} lebih besar dari nilai dari R_{tabel} dan bernilai positif maka pernyataan tersebut *valid*, dan sebaliknya apabila nilai R_{hit} lebih kecil dari nilai R_{tabel} dan bernilai negatif maka butir pernyataan tersebut tidak *valid*.

Tabel 5. Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X) dan Variabel Kinerja (Y)

| Instrumen | <i>Corrected Item-Total Correlation</i> | R tabel | Keterangan |
|-----------|---|---------|--------------|
| X1_1 | 0,529 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| X1_2 | 0,602 | | <i>Valid</i> |
| X1_3 | 0,578 | | <i>Valid</i> |
| X1_4 | 0,570 | | <i>Valid</i> |

| | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| X1_5 | 0,549 | 0,361 | Valid |
| X1_6 | 0,712 | | Valid |
| X1_7 | 0,705 | | Valid |
| X1_8 | 0,684 | | Valid |
| X1_9 | 0,700 | | Valid |
| X1_10 | 0,676 | | Valid |
| Y1_1 | 0,501 | | Valid |
| Y1_2 | 0,544 | | Valid |
| Y1_3 | 0,481 | | Valid |
| Y1_4 | 0,724 | | Valid |
| Y1_5 | 0,423 | Valid | |
| Y1_6 | 0,641 | Valid | |
| Y1_7 | 0,390 | Valid | |
| Y1_8 | 0,487 | Valid | |
| Y1_9 | 0,426 | Valid | |
| Y1_10 | 0,473 | Valid | |

Sumber: Data kuesioner diolah SPSS 22 (2019)

Perbandingan nilai *Pearson Correlation* (korelasi *product moment*) dengan nilai R tabel tingkat keyakinan 95%, $\alpha=5\%$ atau 0,005 hasil yang didapat untuk R tabel adalah 0,361 sehingga didapatkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen penelitian dikatakan valid.

Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono dalam (Santosa & Lahat, 2018) mengemukakan bahwa korelasi *product moment* adalah suatu teknik korelasi yang dapat digunakan apabila data mempunyai bentuk interval dan berasal dari sumber yang sama. Manfaat Uji koefisien korelasi adalah untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta.

Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi

| Correlations | | | |
|------------------|----------------------------|------------------|---------|
| | | Lingkungan Kerja | Kinerja |
| Lingkungan Kerja | <i>Pearson Correlation</i> | 1 | ,801** |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | | ,000 |
| | N | 30 | 30 |
| Kinerja | <i>Pearson Correlation</i> | ,801** | 1 |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | ,000 | |
| | N | 30 | 30 |

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

Sumber: Data yang diolah SPSS 22 (2019)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai sig. (2-tailed) senilai 0,000 < 0,05 maka keputusannya H_0 diterima, dan dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

Dan berdasarkan perhitungan koefisien korelasi melalui aplikasi SPSS 22 didapatkan nilai $r=0,801$ yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan searah karena bernilai positif dan mendekati angka 1 dari hasil perhitungan uji koefisien korelasi diatas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta.

Uji Koefisien Determinasi

Sugiyono dalam (Santosa & Lahat, 2018) mengemukakan pendapatnya bahwa koefisien determinasi yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2). Koefisien ini disebut juga sebagai koefisien penentu dikarenakan varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen persamaan regresi. Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui adakah dan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta, penulis melakukan uji koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 22 dan berikut adalah hasilnya:

Tabel 7. Uji Model Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,801 ^a | ,642 | ,630 | 2,084 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data yang diolah SPSS 22 (2019)

Berdasarkan Uji Model Koefisien Determinasi tersebut., diketahui r^2 sebesar 0,642 dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 64,2% dan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Uji Persamaan Regresi

Uji persamaan regresi ini digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen (kinerja), bila nilai variabel independen (lingkungan kerja) dirubah-rubah atau dimanipulasi.

Tabel 8. Uji Persamaan Regresi

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 11,204 | 4,195 | | 2,671 | ,012 |
| Lingkungan Kerja | ,718 | 101 | ,801 | 7,092 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah SPSS 22 (2019)

Pada tabel Uji Persamaan Regresi diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 diterima yaitu persamaan regresi signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta, sehingga persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$
$$Y = 11,204 + 0,718 X$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 11,204 menyatakan jika tidak ada lingkungan kerja, maka kinerja sebesar 11,204 dan setiap 1 kali peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,718. Dan sebaliknya, jika kinerja mengalami penurunan 1 kali maka lingkungan kerja diprediksi mengalami penurunan 0,718. Jadi arah hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah positif, artinya searah. Lingkungan Kerja di LLDIKTI Wilayah III Jakarta sudah mengalami peningkatan dengan telah dilakukan perbaikan lingkungan fisik seperti fasilitas Gedung yang semakin modern, bersih, nyaman dengan penerangan yang memadai, sirkulasi udara menggunakan AC sentral yang membuat suasana sejuk, dapat membantu aktivitas dalam bekerja. Selain itu, keamanan yang selalu terjaga dengan satpam yang selalu berjaga di parkir maupun di pintu masuk, setiap tamu dilayani di ruang pelayanan dan dicatat dengan komputer. Walaupun di pinggir jalan raya tapi tingkat kebisingan lingkungan di lingkungan LLDIKTI Wilayah III Jakarta tidak mengganggu kerja karena jendela yang selalu tertutup sehingga lalu lalang kendaraan tidak terdengar, tetapi karyawan sedikit terganggu dengan suara-suara bising dari dalam kantor. Hal ini dikarenakan masih ada tamu yang menerobos naik ke atas bukan ke bagian pelayanan yang ada di lantai dasar. Pihak LLDIKTI perlu mempertegas keamanan di lingkungan kerja dengan cara menugaskan satpam mempertegas untuk melarang tamu yang akan naik ke ruangan kerja atas dan mempersilahkan tamu ke bagian pelayanan umum atau menunggu di tempat yang telah disediakan. Selain itu kepemimpinan yang baik dalam menciptakan hubungan karyawan sehingga menciptakan lingkungan yang baik

Dengan semakin meningkatnya lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan di LLDIKTI Wilayah III Jakarta, sehingga dapat menangani pekerjaan sesuai dengan yang ditugaskan oleh atasan sehingga kualitas karyawan dapat diandalkan. Namun, beberapa karyawan kurang memiliki tingkat pemahaman dalam menghadapi pekerjaan sehingga pihak yang menangani sumber daya manusia LLDIKTI perlu melakukan pelatihan tentang deskripsi pekerjaan terhadap karyawan yang akan dipindahtugaskan ke bagian baru sehingga dapat memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

KESIMPULAN

Karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta, sehingga persamaan regresinya yaitu $Y = 11,204 + 0,718X$, dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 11,204 menyatakan jika tidak ada lingkungan kerja, maka kinerja sebesar 11,204 dan setiap 1 kali peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,718. Dan sebaliknya, jika kinerja mengalami penurunan 1 kali maka lingkungan kerja diprediksi mengalami penurunan 0,718. Jadi arah hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah positif, artinya searah. Pada hasil pengolahan data atau output penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara Lingkungan lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan di LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Namun demikian, dengan semakin meningkatnya perbaikan lingkungan kerja perlu juga diimbangi dengan peningkatan kemampuan sumber daya manusianya.

REFERENSI

- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1). <https://doi.org/10.32493/JK.V3I1.Y2015.P%P>
- Erdiansyah, E. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Patakaran Palembang. *JURNAL ECOMENT GLOBAL : Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 1(1). Retrieved from <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/88>
- Handayani, R. D. (2015). Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. *Jurnal Pariwisata*, 2(1), 40–50. <https://doi.org/10.31311/PAR.V2I1.352>
- Khairizah, & Astria. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(7), 1268–1272. Retrieved from <http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/view/950>
- Kusnadi, Y., & Mutoharoh, -. (2016). Pengaruh Pendaftaran Online Terhadap Jumlah Pendaftar Di Sekolah Dasar Negeri Jakarta. *Paradigma - Jurnal Komputer Dan Informatika*, 18(2), 89–

101. <https://doi.org/10.31294/P.V18I2.1183>
- Santosa, J., & Lahat, M. A. (2018). Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia DKI Jakarta. *Managerial - Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(2), 10–10. Retrieved from <http://journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/managerial/article/view/4>
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Suryani & R. Damayanti, Eds.) (Cetakan Kedua). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Suryani & R. Damayanti, Eds.) (Cetakan Kedua). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Triastuti, N., & Sulaiman, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya | Triastuti| Jurnal Bis-A : Jurnal Bisnis Administrasi. *Jurnal BIS-A: Jurnal Administrasi*, 7, 50–57. Retrieved from <https://ejournal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/triastuti>
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *JURNAL ECOMENT GLOBAL : Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 2(1). Retrieved from <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/213>