

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN DI KECAMATAN GIRIAN KOTA BITUNG

NUGRAHENI EKA ADITYA
SALMIN DENGO
NOVIE PALAR

The work environment is one of the factors that affect the performance of employees. An employee who works a work surroundings that support that an employee to work optimally will produce a good performance. However, if instead when an employee is on a work environment that does not support such as lack of facilities, unsafe workplaces, noisy and hot then it is certain performance results employees will be low. This research method using quantitative research i.e. research which analysed the data in statistics with the aim to find out whether the work environment affects employee performance. Data collection is done by way of spreading the now at 63 employees then the data processed using the SPSS version application 22. Work environment positive and significant effect on performance clerk Girian Subdistrict. Which means that the better work environment physical and non physical then the performance of employees. The work environment has a fairly strong correlation and significantly to the development of the performance of government employees Girian Subdistrict. Suggestions in this study is the importance of improving the atmosphere of the working environment is good and conducive in raising employee productivity and expected the Government Town of Bitung can maintain and improve the physical work environment and non-physical.

Keywords: work environment, performance , Employees.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Pegawai yang memiliki kinerja buruk akan menjadi beban perusahaan dalam berkembang dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan atau sebuah organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan

organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi atas perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam perilaku dan kinerja individu kemampuan para pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja dalam mengerjakan apa yang sudah menjadi tanggung jawab pegawai seperti kemampuan beradaptasi dengan pegawai dan pimpinan untuk menciptakan hubungan yang baik dalam organisasi. Hubungan yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja dan bisa menghasilkan kinerja yang baik. Bukan hanya hubungan karyawan namun ada juga beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja itu sendiri yaitu faktor-faktor yang ada dalam lingkungan tempat bekerja.

Lingkungan kerja ialah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang

berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan yang ada disekitarnya lingkungan pun memiliki hubungan yang sangat erat dengan manusia. Dalam hal ini manusia akan selalu beradaptasi dengan keadaan sekitar tempat mereka bekerja atau disebut dengan lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan selalu berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat di lingkungan kerja. Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Dalam peningkatan dan penurunan kualitas kinerja pegawai lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting.

Pegawai pemerintah yang ada di Kecamatan Girian Kota Bitung, kurang efisien dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan dikarenakan faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif yaitu faktor lingkungan kerja fisik seperti kurangnya fasilitas kerja berupa laptop/komputer, ac/kipas angin, suara bising kendaraan besaryang sangat mengganggu di keretakan tempat kerja yang berada di depan jalanan umum, kurangnya pencahayaan yang masuk dalam ruangan, dan suhu udara yang sangat panas karena lokasi tempat kerja yang kurang strategis sehingga membuat para pegawai merasa kepanasan. Para pegawai yang mempunyai tanggung jawab dalam membuat surat atau sejenisnya beberapa

mempunyai gangguan penglihatan seperti rabun dengan adanya fasilitas kerja yang kurang memadai juga maka beberapa pegawai hanya menggunakan mesin tik jadi karena pencahayaan yang masuk kedalam ruangan kurang dan juga belum menggunakan laptop/komputer pegawai pun menjadi lambat untuk membuat surat yang di minta oleh masyarakat untuk keperluan tertentu. Begitu juga dengan lingkungan kerja non fisik hubungan dengan rekan kerja, kelancaran komunikasi, sampai dengan dukungan pemimpin untuk memotivasi para pegawai sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai. Namun sejauh ini hubungan antar rekan kerja kurang mempunyai masalah karena faktor lingkungan kerja non fisik di kantor kecamatan girian terjalin dengan baik. Dengan dilakukannya penelitian ini karena ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai Kecamatan di Kecamatan Girian Kota Bitung. Penelitian ini diperlukan karena dari hasil prasurvei yang dilakukan masih terlihat adanya masalah lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang sudah dijelaskan diatas. Dengan adanya permasalahan tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Girian Kota Bitung.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

1. Hasil penelitian sebelumnya yang sesuai dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Aurelia Potu (2013) dengan judul Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo, jenis penelitian yang dipakai ialah asosiatif yang menggunakan metode survey yang bersumber dari data karyawan kantor wilayah ditjen kekayaan Negara suluttenggo dan Maluku utara di

- manado. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data, ialah data primer dan data sekunder dengan hasil penelitian bahwa Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor wilayah ditjen kekayaan Negara suluttenggo.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Kasmawati (2014) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar. Jenis penelitian yang dipakai adalah data kualitatif dan data kuantitatif, data kualitatif adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi sedangkan data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka tertulis. Sumber data diperoleh dari data sekunder dan primer, dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar.
 3. Penelitian oleh Gerry J. Jr. Wowor (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Media Cahaya Pagi. Jenis penelitian yang dipakai adalah jenis penelitian kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahan merupakan data analisis statistic. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap kali terjadi perubahan dan disiplin maka akan mempengaruhi komitmen organisasi pada Media Cahaya Pagi.
 4. Penelitian oleh Cicilia Ngongolay (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Suatu studi pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kab. Minahasa Tenggara). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dengan hasil lingkungan kerja internal berpengaruh terhadap kualitas pelayanan public di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kab. Minahasa Tenggara.
 5. Penelitian oleh Adrian Sandoyo (2017). Dengan judul Kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Bunaken Kepulauan Kota Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Dengan hasil kualitas dan kuantitas kinerja pegawai belum optimal namun sudah cukup baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
 6. Penelitian oleh Etimus Wenda (2017) dengan judul penelitian Kinerja Pegawai Balai Kesehatan Wenam Distrik Prime Kabupaten Lanny Jaya. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan hasil penelitian bahwa Kinerja Pegawai Balai Kesehatan Wenam Distrik Prime Kab. Lanny Jaya masih kurang baik dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat Kab. Lanny Jaya.

Lingkungan Kerja

Pada umumnya, setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga organisasi atau perusahaan yang bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan di sekitarnya. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerja

untuk melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga akan tinggi. Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) adalah :

A. lingkungan kerja fisik

a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b. Temperature/Suhu udara

Dalam keadaan normal, tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda, keadaan tersebut tidak mudah berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah mana karyawan itu sendiri dapat hidup.

c. Suara bising

Kebisingan dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja dan pendengaran. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka, suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat

d. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman

maka perlu di perhatikan adanya keamanan dalam bekerja agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga keryawaan akan bekerja betah dalam bekerja.

e. Fasilitas kerja

Yaitu peralatan yang digunakan untuk kelancaran kerja harus lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

B. Lingkungan kerja non fisik

a. hubungan dengan rekan kerja

hubungan rekan kerja yang harmonis dan tidak ada saling intrik diantara teman sekerja ialah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi dan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

b. Perhatian dan dukungan pemimpin

Yaitu pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai kerja sama antar kelompok. Yaitu karyawan merasakan ada kerjasama yang baik di antara kelompok kerja yang ada

c. Kelancaran komunikasi

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancer, baik antara teman sekerja maupun pimpinan

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta selalu di gerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut Mangkunegara (2002) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Siagian (1995) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Menurut (Mangkunegara 2002) kinerja pegawai adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Syahrudin Rasul (2000) kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis.

Indikator Kinerja Pegawai

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

- a. Tupoksi
Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Inovasi
Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- c. Kecepatan kerja
Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
- d. Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang

- e. Kerjasama
Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.
- f. Prakarsa
Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
- g. Kepemimpinan
yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian kuantitatif kausal. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan (Sugiyono, 2016).

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan di Kecamatan Girian Kota Bitung. Data diperoleh lewat persebaran angket kepada 63 pegawai kecamatan yang telah ditetapkan sebagai responden dalam penelitian ini kemudian data diolah menggunakan *software* statistik yaitu SPSS versi 22.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil-hasil analisis statistik regresi dan korelasi sederhana tersebut sebagaimana

telah dikemukakan di atas ternyata bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan fungsional dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Girian Kota Bitung. Dengan demikian dapatlah dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagaimana telah disebutkan pada bab kerangka keoris di atas yaitu “bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, adalah terbukti atau diterima dengan meyakinkan berdasarkan data empiris Penjelasan atau pembahasan dan implikasi dari hasil pengujian/pembuktian hipotesis tersebut dikemukakan berikut ini.

Sebagaimana telah dikemukakan, hasil analisis regresi linier untuk menguji pola hubungan fungsional/ pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Girian didapat persamaan regresi linier $\hat{Y} = 14,038 + 0,407 X$. Pada Persamaan regresi tersebut jelas koefisien arah regresi bertanda positif yaitu $b = + 0,407$. Ini mempunyai pengertian bahwa hubungan fungsional/pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Girian adalah positif dengan pola perkembangan sebesar 1 : 0,407 yang artinya bahwa perkembangan/peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 skala akan menyebabkan perubahan/peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,407 skala. Dapat pula diinterpretasikan bahwa apabila lingkungan kerja dapat bertambah/meningkat 100 skala dari kondisi sekarang maka hal itu akan menyebabkan peningkatan keberhasilan program pemberdayaan masyarakat sebesar 40,7 skala. Selanjutnya, koefisien konstanta (a) = 14,038 mempunyai makna jika lingkungan kerja tetap/konstan atau tidak bertambah dari kondisi sekarang, maka kinerja pegawai hanya ada sebesar 14,038 skala.

Pola hubungan fungsional/pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tersebut berdasarkan uji keberartian regresi

atau uji signifikan dengan uji-F (ANOVA) ternyata adalah sangat berarti atau sangat nyata pada taraf signifikan 0,000. Ini ditunjukkan dengan hasil pengujian keberartian regresi dengan uji-F didapat nilai $F_{hitung} = 29,965$ yang ternyata lebih besar dari nilai F-tabel kritik pada taraf signifikan 0,05 ataupun 0,01.

Hasil analisis regresi linier tersebut memberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan fungsional/ pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Girian; dengan kata lain dapatlah dinyatakan bahwa lingkungan kerja dapat menyebabkan peningkatan secara signifikan kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Girian. Ini berarti bahwa makin tinggi atau makin tinggi/baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi/baik kinerja pegawai.

Hasil analisis korelasi sederhana (*Product Moment* atau *Pearson Correlation*) juga membuktikan adanya korelasi dan daya penentu/pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Girian. Hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,547. Jika digunakan tabel interpretasi korelasi *product moment* (Arikunto, 2000), maka nilai koefisien korelasi (R) hasil analisis tersebut yaitu 0,547 menunjukkan derajat korelasi yang cukup tinggi. Dengan demikian korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Girian berada pada kategori cukup tinggi.

Berdasarkan harga koefisien korelasi (R) tersebut maka harga koefisien determinasi (R^2 atau R-Square) adalah sebesar 0,2992. Harga koefisien determinasi tersebut mempunyai makna bahwa lingkungan mempunyai daya penentu/pengaruh sebesar 29,92% terhadap perkembangan kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Girian Kota Bitung; dengan kata lain bahwa perkembangan (nik-turunnya) kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Girian sebesar 29,92% ditentukan/dipengaruhi oleh

faktor lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 70,08% ditentukan/dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya di luar jangkauan penelitian. Korelasi ataupun pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Girian tersebut adalah nyata atau signifikan, sebagaimana ditunjukkan dengan hasil pengujian signifikansi (uji-t) dimana didapat harga $t_{hitung} = 4,617$ lebih besar dari nilai t-tabel kritik pada taraf signifikan 0,01. Ini dapat memberikan petunjuk bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu yang signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Girian; bahwa semakin baik lingkungan kerja dirasakan oleh pegawai maka semakin baik atau meningkat kinerja pegawai.

Adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Girian, maka variabel lingkungan kerja dapat digunakan untuk meramalkan atau memprediksi (menguji ketepatan prediksi) perkembangan atau peningkatan kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Girian di waktu yang akan datang atau dimasa depan. Dengan kata lain, tingkat kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Girian di masa depan dapat diramalkan/diprediksi jika kondisi lingkungan kerja diketahui.

Untuk memprediksi/meramalkan peningkatan kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Girian di masa depan sebagai dampak atau pengaruh dari lingkungan kerja, maka dapat dilakukan perhitungan dengan metode interpolasi yaitu memasukkan nilai/harga tertentu dari variabel lingkungan kerja ke dalam persamaan regresi hasil analisis data. Dengan metode interpolasi ini maka apabila lingkungan kerja dapat ditingkatkan sebesar nilai (score) maksimal pada penelitian ini (yakni 48), maka dapat diprediksi peningkatan kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Girian yaitu dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b X$$

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= 14,038 + 0,407 \\ (48) & \\ &= \\ &14,038 + 19,536 \\ &= \\ &33,574 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketepatan prediksi di atas menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja dapat ditingkatkan sebesar nilai (score) maksimal hasil pengamatan (yakni 48) dari kondisi yang ada sekarang, maka dapat diprediksi di masa depan akan terjadi peningkatan sebesar 33,574 skala atau dalam skala ideal pengukuran adalah sebesar 67,148%. Hasil perhitungan prediksi ini dapat memberi petunjuk bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Girian di masa depan; artinya di masa depan akan terjadi peningkatan kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Girian apabila lingkungan kerja dapat bertambah baik secara kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu implikasi penting dari hasil penelitian ini ialah lingkungan kerja harus ditingkat menjadi lebih baik lagi apabila menghendaki peningkatan yang signifikan kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Girian di masa-masa mendatang.

Lingkungan kerja yang harus ditingkatkan baik lingkungan fisik maupun lingkungan nonfisik. Lingkungan fisik meliputi fasilitas kerja, penerangan, suhu udara, suara bising dan keamanan kerja; sedangkan lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan dengan rekan kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, dan kelancaran komunikasi.

Keseluruhan hasil penelitian tersebut memberikan kesimpulan bahwa hipotesis penelitian ini yaitu “Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan di Kecamatan Girian Kota Bitung”, dapat dibuktikan atau diterima dalam penelitian ini.

Dengan terujinya hipotesis penelitian tersebut maka secara serentak hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran pendapat teoritis sebagaimana yang diuraikan dalam

kerangka teori di atas. Sebagaimana dikatakan oleh Bambang (1991) bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai, dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan akan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut rendah. Demikian pula menurut Ishak dan Tanjung (2003), bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang sehat dapat dilihat dari perilaku karyawan yang antusias dalam bekerja, focus dalam bekerja, lingkungan yang sehat, aman dan nyaman sehingga pekerjaan yang diembankan dapat diselesaikan sesuai target. Sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat dilihat dari perilaku karyawan yang mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Girian dengan pola perkembangan 1 : 0,407 yang bermakna bahwa setiap penambahan/peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 skala akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,407 skala. Ini berarti bahwa makin baik lingkungan kerja fisik (fasilitas kerja, penerangan, suhu udara, suara bising dan keamanan kerja) dan lingkungan kerja nonfisik (hubungan dengan rekan kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, dan

kelancaran komunikasi) maka semakin tinggi kinerja pegawai.

2. Lingkungan kerja mempunyai korelasi yang cukup kuat dan signifikan terhadap perkembangan kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Girian, dengan daya determinasi/penentu sebesar 29,92% yang bermakna bahwa perkembangan (naik-turunnya) kinerja pegawai sebesar 29,92% ditentukan/dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, dan sisanya sebesar 70,08% ditentukan/dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya di luar jangkauan penelitian ini.

SARAN

Adapun beberapa saran yang direkomendasikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja.
2. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan.
3. Diharapkan pihak Pemerintah Kota Bitung dapat mempertahankan serta meningkatkan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik maupun non fisik diantaranya yaitu fasilitas kerja, kondisi kerja, dan hubungan antar karyawan dan pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, ishak dan Hendri Tanjung, 2003.
Manajemen Sumber Daya Manusia.
Jakarta: Universitas trisakati
- Bambang Kussrianto. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. (Jakarta:

- Pustaka Binaman Presindo, 1991), h. 122. 13Budyono, Amirullah Haris, Pengantar Manajemen, (Yogyakarta: Graha Ilmu).
- Siswanto, dan Suyanto. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Korelasional*. Klaten : BOSSSCRIPT
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.
- Ngangoloy Cicilia. Rorong Arie Junus. Tampongangoy Deysi. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Suatu Studi pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kab. Minahasa Tenggara*. Jurnal Administrasi Publik. Jilid 4 Terbitan 56
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rasul, Syahrudin. 2002. *Pengintegrasian Sistem Akuntabilitas Kerja dan Anggaran*. Jakarta: Detail Rekod.
- Sanduyo Adrian. Ogotan Martha. Tampongangoy Deysi. 2017. *Kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Bunaken Kepulauan Kota Manado*. Jurnal Admnistrasi Publik. Vol 4 No. 49 2017.
- Sedermayanti. 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wenda Etinus. Planagitan Nova. Londa Very. 2017. *Kinerja Pegawai Balai Kecamatan Wenam Distrik Prime Kabupaten Lanny Jaya*. Jurnal Administrasi Publik. Vol 4 No. 49 2017.
- Wowor Gerry J. Jr. Sumayiku Sontje M. Siwu M.O. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Media Cahaya Pagi*. Jurnal Administrasi Publik Vol 3 No. 038 2016.