

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BAJENG KABUPATEN GOWA

Rosminah

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Makassar

rosminahantang@gmail.com

Abstrak

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Terdapat 3 variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari 2 variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja (Y). Jumlah populasi sebanyak 20 orang pegawai. Pengumpulan data dilakukan menggunakan observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi yang diolah dengan bantuan *IBM SPSS Statistic 21*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan memerlukan, mempergunakan dan mensinergikan berbagai sumber daya dalam mencapai tujuannya. Sumber daya organisasi banyak jenisnya, akan tetapi sumber daya utamanya antara lain adalah sumber daya manusia. Dalam Wirawan (2015 : 2) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi.

Sumber-sumber lainnya hanya dapat diperoleh dan berfungsi jika organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Efektifitas dan efisiensi sumber-sumber organisasi lainnya hanya dapat dicapai jikalau sumber daya manusianya berkualitas. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai,

peningkatan disiplin, bimbingan, dan lain-lain. Pengoptimalan sumber daya manusia tentu saja tidak akan lepas dari faktor karyawan/pegawai. Dalam artian bahwa kelangsungan sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan atau pegawainya.

Menurut Suparyadi (2015 : 300) Kinerja karyawan atau pegawai merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat bergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Menurut Siagian dalam Ginanjar (2013 : 2) kinerja karyawan/pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Sejalan dengan hal tersebut, faktor lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik

memiliki porsi tersendiri dalam meningkatkan serta mempertahankan kinerja karyawan maupun pegawai. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013 : 97) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Kuswandi (2004) dalam Kasmawati (2014 : 2) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain : kepuasan kerja, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan. Setiap organisasi tentu saja mengharapkan kinerja karyawan yang maksimal guna mempertahankan dan mengangkat eksistensi organisasi.

Faktor lingkungan kerja yang disebutkan di atas perlu diperhatikan oleh organisasi. Mulai dari lingkungan fisik seperti suhu ruangan, kebersihan tempat kerja serta penerangan yang memadai, serta lingkungan non fisik seperti suasana kerja dan hubungan yang baik antar pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan maupun pegawai dapat menjadi daya tarik sebuah organisasi untuk mengikat para karyawan/pegawainya agar dapat bekerja dengan optimal dalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang tidak sesuai tentu saja akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang maksimal. Menurut Rahmawanti (2014 : 2) suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa merupakan salah satu instansi pemerintahan yang berada di Sulawesi Selatan. Sebagai upaya untuk mencapai target dan tujuan organisasi, pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal demi kepuasan masyarakat. Untuk mendukung pemberian pelayanan yang baik tersebut, pegawai memerlukan pelayanan yang baik pula. Dalam artian lingkungan kerja yang

dapat mendukung proses pencapaian tujuan organisasi.

Kondisi lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa dilihat masih perlu perbaikan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan nyaman. Pada observasi pra-penelitian yang dilakukan, peneliti menemui kondisi di mana instansi ini masih perlu perbaikan dalam ranah lingkungan kerjanya. Hal ini dapat dilihat mulai dari lingkungan kerja fisiknya, kondisi ruangan yang masih kurang memadai. Beberapa ruangan dilihat kurang luas sehingga membatasi pegawai untuk bergerak (*Dokumentasi dapat dilihat pada lampiran*). Pegawai masih membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dilihat dari lingkungan kerja non fisiknya, dalam observasi pra-penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Bajeng menunjukkan adanya *miss-comunication* yang terjadi antar pegawai dalam prosedur pengurusan berkas atau persuratan.

Kondisi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang masih dianggap belum memadai seperti apa yang telah dijelaskan di atas. Mulai dari tata ruang serta *miss-comunication* antar pegawai. Hal tersebut perlu diperhatikan guna mewujudkan terpenuhinya target kinerja dari pegawai serta pelayanan yang baik pula bagi masyarakat. Adapun data kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bajeng dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Kantor Kecamatan Bajeng 2018-2019

Tahun (%)	Unsur Yang Dinilai		Target (%)	Total Penilaian (%)	Selisih (%)
	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) 60% (%)	Perilaku Kerja 40% (%)			
2018	51,34	33,06	100	84,4	15,6
2019	52,12	33,39	100	85,51	14,49

Sumber : Data Kantor Kecamatan Bajeng

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa dalam 2 tahun terakhir pencapaian kinerja di

Kantor Kecamatan Bajeng belum mencapai target yang ditentukan. Tentu saja hal tersebut harus diperbaiki agar dapat memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009 : 21) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut Sutrisno (2009 : 118) lingkungan kerja adalah meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Ada pun menurut Saydam dalam Rahmawanti (2014:2) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana pra-sarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Sesuai dengan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di tempat kerja baik secara fisik seperti tata ruang, pencahayaan dan lain-lain maupun non-fisik seperti hubungan antar pekerja.

Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti dalam Ade 2014:14). Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang

kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Schultz & Sydney dalam Mangkunegara (2005 : 105) mengemukakan bahwa seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Ade (2014 : 22) menyebutkan indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

1. Keadaan udara dalam ruangan
2. Kebisingan di lingkungan tempat bekerja
3. Vibrasi atau getaran-getaran yang dapat memengaruhikinerja
4. Tingkat pencahayaan dalam ruangan
5. Penataan ruangan

Nitisemito dalam Ginanjar (2013 : 36) menyebutkan indikator-indikator lingkungan kerja fisik meliputi :

1. Pewarnaan ruangan
2. Kebersihan
3. Pertukaran udara
4. Penerangan
5. Musik
6. Keamanan

Adapun menurut Sedarmayanti (2013 : 21) hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, di antaranya adalah :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
2. Temperatur / suhu di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerjaBau tidak sedap di tempat kerja

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Pangarso & Ramadhyanti (2015 : 175) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja dibagi menjadi dua :

1. Hubungan kerja antar pegawai. Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan. Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas untuk dibebankan kepadanya. Menurut Sinambela (2016 : 480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Robbins dalam Sinambela (2016 : 480) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai

hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Sementara itu menurut Wirawan (2015 : 238) istilah kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Menurut Sedarmayanti (2017 : 463) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai/karyawan sesuai dengan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan serta tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Duha dalam Dachi (2018 : 13) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut :

- a. Proses penyaluran tanggung jawab
- b. Hubungan positif yang kuat
- c. Penguasaan materi kerja
- d. Harapan
- e. Kesempatan untuk berubah
- f. Kecintaan pada kerja
- g. Lingkungan Kerja

Dalam Wirawan (2015 : 272) mengemukakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, yakni:

- a. Lingkungan Eksternal Organisasi
- b. Faktor-Faktor Internal Organisasi
- c. Faktor-Faktor Pegawai

Indikator Kinerja

Robert dan John dalam Ginanjar (2013 : 23) indikator kinerja antara lain sebagai berikut :

- a. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- d. Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan di dalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.
- e. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

Penilaian Kinerja

Pengertian penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode tertentu (Bacal dalam Wibowo 2016 : 187). *Performance appraisal* atau penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu (Wibowo, 2016 : 188).

Adapun menurut Bangun (2012 : 231) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian

sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik dan berkinerja rendah.

Hipotesis

H1 : Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bajeng Kab. Gowa.

H2 : Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bajeng Kab. Gowa.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Untuk menghindari penafsiran istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis perlu mengemukakan definisi dari variabel-variabel yang diteliti, yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik (X1) merupakan segala sesuatu yang ada di tempat kerja secara fisik yang meliputi kebersihan, pertukaran udara, penerangan, penataan ruang dan kebisingan pada Kantor Kecamatan Bajeng Kab. Gowa.
- b. Lingkungan kerja non fisik (X2) merupakan segala sesuatu yang ada di tempat kerja meliputi hubungan kerja antar pegawai dan hubungan kerja antar pegawai dan atasan pada Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa.
- c. Kinerja (Y) merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai/karyawan Kantor Kecamatan Bajeng Kab. Gowa sesuai dengan tugas-tugas dan tanggung jawab yang meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama serta tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku.

Pengukuran Variabel

Tabel 2. Variabel dan Indikator Penelitian

No.	Variabel	Indikator
1.	Lingkungan Kerja Fisik (X1) (Nitisemito dalam Ginanjar, 2013)	1) Kebersihan 2) Pertukaran udara 3) Penerangan
	(Ade,2014)	4) Penataan ruangan 5) Kebisingan
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) (Sedarmayanti dalam Pangarso & Ramadhanti, 2015)	1) Hubungan kerja antar pegawai 2) Hubungan kerja antar pegawai dan pimpinan
3.	Kinerja Pegawai (Y) (Robert & John dalam Ginanjar, 2013)	1) Kuantitas dari hasil 2) Kualitas dari hasil 3) Ketepatan waktu dari hasil 4) Kehadiran 5) Kemampuan bekerja sama

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 20 orang pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Penelitian kali ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah:

- a. Observasi adalah salah satu metode pengumpulan data dengan mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian atau lapangan untuk dapat mengetahui secara langsung kondisi yang terjadi.
- b. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang ingin diteliti.
- c. Kuesioner adalah teknik mengumpulkan data dengan memberikan pertanyaan tertulis untuk

memperoleh informasi dari responden tentang diri pribadi atau hal-hal yang ia ketahui.

- d. Dokumen merupakan catatan atau karya seseorang tentang sesuatu yang sudah berlalu. Dokumen itu dapat berbentuk teks tertulis, *artefacts*, gambar maupun foto (Yusuf, 2019 : 391).

Teknik Analisis Data

- a. Analisis Statistik Deskriptif. Teknik analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018 : 207).
- b. Analisis Statistik Inferensial. Untuk menguji hipotesis dan melihat hubungan antar variabel digunakan analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji F dan uji T. Selanjutnya kita dapat mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai kantor Kecamatan Bajeng Kab. Gowa.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Statistik Deskriptif

Pada statistik deskriptif penulis menyajikan data meliputi nilai minimum, maksimum, *mean* dan standar deviasi. Untuk mendapatkan data tersebut penulis menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistic 21*.

Tabel 3. Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja Fisik	20	36	47	40,60	3,589
Lingkungan Kerja Non Fisik	20	27	40	35,60	3,068
Kinerja	20	41	60	48,85	4,234
Valid N (listwise)	20				

Sumber : Diolah melalui *IBM SPSS Statistics 21*

Berdasarkan tabel 4 di bawah ini dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada lingkungan kerja fisik dengan kategori sedang. Artinya lingkungan kerja fisik di Kantor Kecamatan Bajeng cukup baik. Akan tetapi, jika membandingkan jumlah skor kategori tinggi dan kategori rendah maka lingkungan kerja fisik di Kantor Kecamatan Bajeng masih membutuhkan perbaikan.

Tabel 4. Kategorisasi Variabel X1

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X \geq 44,18$	4 Responden	20%
Sedang	$37,02 \leq X < 44,18$	10 Responden	50%
Rendah	$X < 37,02$	6 Responden	30%
Jumlah		20 Responden	100%

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS Statistics 21

Berdasarkan tabel 5 di bawah ini dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada variabel lingkungan kerja non fisik dengan kategori sedang. Artinya lingkungan kerja non fisik pada Kantor Kecamatan Bajeng sudah cukup baik. Kemudian didukung dengan perbandingan penilaian pada kategori tinggi dan kategori rendah. Jumlah responden yang memberikan tanggapan pada kategori tinggi lebih banyak dibandingkan kategori rendah.

Tabel 5. Kategorisasi Variabel X2

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X \geq 38,06$	3 Responden	15%
Sedang	$31,94 \leq X < 38,06$	15 Responden	75%
Rendah	$X < 31,94$	2 Responden	10%
Jumlah		20 Responden	100%

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS Statistics 21

Tabel 6 di bawah ini menjelaskan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada variabel kinerja dengan kategori sedang. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kinerja pada Kantor Kecamatan Bajeng sudah cukup baik.

Tabel 6. Kategorisasi Variabel Y

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X \geq 53,08$	2 Responden	10%
Sedang	$44,62 \leq X < 53,08$	16 Responden	80%
Rendah	$X < 44,62$	2 Responden	10%
Jumlah		20 Responden	100%

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS Statistics 21

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan perhitungan program IBM SPSS Statistic 21 maka diperoleh hasil berikut ini:

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,387	8,628		,045	,965
1 Lingkungan Kerja Fisik	,455	,175	,386	2,600	,019
Lingkungan Kerja Non Fisik	,842	,205	,610	4,111	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS Statistics 21

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui persamaan regresinya, yakni sebagai berikut :

$$Y = 0,387 + 0,455X_1 + 0,842X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,387 artinya jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik 0, maka kinerja pegawai nilainya adalah 0,387%.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,455 artinya jika lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan

1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,455%.

3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,842 artinya jika lingkungan kerja non fisik mengalami peningkatan 1% maka kinerja peningkatan akan mengalami peningkatan sebesar 0,842%.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 ^a	,656	,615	2,625

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS Statistics 21

Hasil pengolahan data pada tabel 8 diperoleh Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,656 (65,6%). Dengan demikian hubungan kedua variabel bebas mempunyai kontribusi bersama-sama sebesar 65,6% terhadap variabel terikat serta kuat berpengaruh terhadap kinerja.

d. Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	223,391	2	111,695	16,207	,000 ^b
	Residual	117,159	17	6,892		
	Total	340,550	19			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS Statistics 21

Hasil dari perhitungan uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel 9 yang menunjukkan nilai signifikansi hasil penelitian sebesar 0,000 sedangkan *Level of significant* (α) yang digunakan pada penelitian ini sebesar 0,05. Nilai signifikansi penelitian sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

e. Uji T

Tabel 10. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,387	8,628		,045	,965
1 Lingkungan Kerja Fisik	,455	,175	,386	2,600	,019
Lingkungan Kerja Non Fisik	,842	,205	,610	4,111	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS Statistics 21

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,600$ dengan tingkat signifikansi 0,019. Batas signifikansi $\alpha = 0,05 >$ tingkat signifikansi 0,019 yang dapat diartikan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil pengujian dengan IBM SPSS Statistics 21 untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,111$ dengan tingkat signifikansi 0,001. Batas signifikansi $\alpha = 0,05 >$ tingkat signifikansi 0,001 yang dapat diartikan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bajeng. Adapun kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat termasuk ke dalam kategori kuat. Artinya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Hal ini mendukung penelitian dari Sukamto (2013) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana

Penyuluhan Daerah Kota Samarinda” yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan serta hubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji T pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Hasil uji tersebut sejalan dengan penelitian Rahmawanti dkk. (2014) di mana lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Sebuah organisasi pemerintahan tentu saja tidak dapat lepas dari lingkungan tempat pegawainya bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini lingkungan kerja fisik akan mampu mendukung peningkatan kinerja jika dapat diperhatikan dengan baik. Artinya jika lingkungan kerja fisik dapat ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula. Schultz & Sydney dalam Mangkunegara (2005 : 105) mengemukakan bahwa seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih diperlukannya perbaikan dan perhatian khusus terhadap lingkungan kerja fisik di Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Hal tersebut dapat dilihat dari presentase tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik di Kantor Kecamatan Bajeng cenderung lebih banyak pada kategori rendah dibandingkan pada kategori tinggi. Kemudian didukung dari tanggapan responden dalam kuesioner penelitian yang masih memberikan tanggapan tidak setuju terhadap indikator penerangan. Artinya hal tersebut harus ditangani oleh pihak instansi.

Lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Lingkungan kerja non fisik ini meliputi hubungan kerja antar pegawai serta hubungan pegawai dan pimpinan. Membangun hubungan yang baik dalam sebuah organisasi adalah sebuah hal yang penting. Sebagaimana Kurniawan (2012:403) yang mengungkapkan bahwa kondisi hubungan kerja yang baik dan kondusif juga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Jika dilihat dari tanggapan responden, lingkungan kerja non fisik pada Kantor Kecamatan Bajeng dapat dikatakan cukup baik dengan presentase terbanyak pada kategori sedang disusul pada kategori tinggi. Akan tetapi pada jawaban responden dalam kuesioner masih ada yang memberikan tanggapan tidak setuju terkait hubungan antar atasan dan bawahan. Hal tersebut juga didukung dari hasil observasi yang menemukan masih terjadinya *miss-communication* dalam pengurusan surat oleh pegawai. Kemudian dilihat dari hasil Uji T didapatkan lingkungan kerja non fisik lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja jika dibandingkan lingkungan kerja fisik pada Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Lingkungan kerja non fisik di Kantor Kecamatan Bajeng tentu tidak lepas dari peranan para pegawai maupun atasan yang mampu mewujudkan terciptanya lingkungan kerja non fisik yang baik tersebut.

Pemaparan di atas menjelaskan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa secara parsial. Penelitian ini mendukung penelitian Rahmawanti dkk. (2014) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)” dengan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja secara parsial,

serta lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap variabel kinerja. Oleh karena itu, alangkah baiknya lingkungan kerja non fisik di Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa perlu untuk dipertahankan dan ditingkatkan. Selanjutnya untuk lingkungan kerja fisik diperlukan perhatian khusus dan pembenahan sehingga mendukung pegawai merasa nyaman melakukan pekerjaannya dan akan berdampak pada apa yang menjadi target kinerja.

Data Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa 2 tahun terakhir dapat dikatakan cukup baik namun belum mencapai target yang diinginkan. Evaluasi dari segi lingkungan kerja dibutuhkan agar kinerja sebuah organisasi/instansi dapat lebih berkembang. Dengan ditingkatkannya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tentu diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Hal ini sesuai dengan yang dihasilkan dalam penelitian ini bahwa jika lingkungan kerja fisik maupun non fisik meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kab. Gowa. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,656, dengan demikian hipotesis pertama diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng

Kab. Gowa. Nilai signifikansi Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar $0,019 < 0,05$, selanjutnya nilai signifikansi Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar $0,001 < 0,005$. Dengan demikian hipotesis ke dua diterima.

3. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa.

Saran

1. Bagi Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa
 - a) Pihak Kantor Kecamatan Bajeng perlu memperbaiki penerangan dengan cara menambah lampu di tempat kerja agar dapat menunjang serta memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan.
 - b) Pihak Kantor Kecamatan Bajeng perlu memperhatikan dan memberikan perlakuan terhadap pegawai agar dapat terjalin kerjasama yang lebih baik antar sesama pegawai.
 - c) Pihak Kantor Kecamatan Bajeng perlu memperbaiki dan menjalin komunikasi yang lebih baik antar atasan maupun bawahan.
 - d) Pihak Kantor Kecamatan Bajeng perlu membangun hubungan yang harmonis antar atasan maupun bawahan.

2. Bagi Peneliti berikutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin juga memiliki pengaruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, Christo. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Kartini*. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Hasanuddin : Makassar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.

- Dachi, Emanuel. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan*. Skripsi. Program Studi Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan : Telukdalam.
- Ginanjar, Rodi Ahmad. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Yogyakarta : Yogyakarta.
- Kasmawati. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar : Makassar.
- Kisworo, Bagus. 2012. *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pendidik Dengan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah*. Tesis. UNY.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi Edisi 4*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, Agung Widhi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan & Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank Sul-Selbar*. Jurnal Ekonomi Dan Keuangan. Volume 16 Nomor 4. Universitas Negeri Makassar.
- Mangkunagara, A.2005. *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Ke Dua*. Bandung : PT. Refika Ditama.
- Noorainy, Fitria. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran*. *Journal Of Management Review*.Volume 1 No. 2. Universitas Galuh.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Pangarso, Astadi & Vidi Ramadhyanti.2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung*.Vol.19. No. 1. Universitas Telkom : Bandung.
- Putra, Fariz Ramanda Dkk. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)*. Volume 1. Nomor 2. Fakultas Ilmu Administrasi . Universitas Brawijaya : Malang.
- Rahmawanti, Nela Pima Dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Vol. 8 No. 2. Fakultas Ilmu Administrasi . Universitas Brawijaya : Malang.
- Rezita, Riza. 2015. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta:Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*.Bandung: CV Mandar Maju.
- _____ 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.Badung : PT Refika Aditama.
- _____ 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukamto, Mashul Akbar. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan*

Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda. Jurnal Paradigma Vol. 2 No. 2. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Mulawarman.

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM.* Kediri : Penerbit Andi.

Suryani, N. Lilis. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta.* Jenius Vol. 2, No. 3. Fakultas Ekonomi. Universitas Pamulang.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya : Kencana.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi 5.* Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia : Teori,Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi Dan Penelitian:Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan Dan Pendidikan.* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Yuliani, Ligia Tri. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci.* Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Swadaya Gunung Jati : Cirebon.

Yusuf, Musri. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan.* Jakarta : Prenadamedia Group.