

ABSTRAK

M. RAFAQ, NPM : 2022302, Judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA” dibawah bimbingan Bapak Akhmad Berkatillah, S.Sos., M.A. sebagai Pembimbing I dan Bapak Gusti Muhammad Hidayatullah, S.Sos., M.AP. sebagai Pembimbing II.

Lingkungan kerja yang terdiri dari dimensi fisik dan nonfisik yang melekat dengan pegawai tidak dapat dipisahkan untuk tercapainya tujuan suatu instansi. Pada Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara terdapat lingkungan kerja yang belum optimal, adapun permasalahan sebagai berikut: Pertama, jumlah peralatan kerja yang tersedia tidak mencukupi dengan jumlah pegawai yang ada khususnya seperti komputer (PC), laptop, dan printer sehingga mengakibatkan proses penyelesaian pekerjaan menjadi kurang efektif dan memakan waktu lebih lama. Kedua, tidak tersedianya fasilitas tempat istirahat untuk pegawai sehingga mengakibatkan menurunnya semangat kerja yang mengakibatkan sering terjadi kesalahan tugas kerja. Ketiga, kurangnya kerja sama antar pegawai dalam penyelesaian tugas sehingga menyebabkan kualitas dan kuantitas hasil kerja kurang optimal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan tipe deskriptif. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara yang berjumlah 35 orang, teknik yang digunakan yaitu teknik total sampling, yang artinya seluruh jumlah populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas), uji regresi linear sederhana, uji t, dan uji r-square (R^2) dengan menggunakan aplikasi spss versi 25. Hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana menghasilkan nilai dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ dan hasil dari uji t, diperoleh t_{hitung} sebesar 10.544 dibanding dengan t_{tabel} sebesar 2.032 ini berarti bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan kerja (X) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara. Dan hasil dari perhitungan uji koefisien determinasi menunjukkan besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0.783 dari output tersebut diperoleh nilai R-Square (R^2) sebesar 0.614 atau 61,4%. Kelemahan pada penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui angket sangat bergantung pada kejujuran responden dalam memberikan jawaban, dan kelemahan penelitian ini juga hanya menggunakan satu variabel bebas.

Untuk kepada kepala dinas disarankan dapat menambah peralatan kerja dan tempat istirahat untuk pegawai sehingga dapat mendukung kelancaran tugas. Untuk pegawai agar dapat meningkatkan kerja sama antar pegawai dalam melaksanakan tugas bersama sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Untuk peneliti selanjutnya, agar tidak hanya mengandalkan angket dalam pengumpulan data, tetapi juga menambahkan metode lain agar hasil yang diperoleh lebih akurat, dan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap.

ABSTRACT

M. RAFAQ, STUDENT ID NUMBER: 2022302, Entitled "THE EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE DINAS SOSIAL KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA REGENCY", under the supervision of Akhmad Berkatillah, S.Sos., M.A. as Supervisor I and Gusti Muhammad Hidayatullah, S.Sos., M.AP. as Supervisor II.

The work environment, which consists of physical and non-physical dimensions inherent to employees, plays an inseparable role in achieving organizational objectives. At the Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara Regency, the work environment has not yet been optimal. Several problems were identified: first, the limited availability of work equipment, particularly computers (PCs), laptops, and printers, which is insufficient compared to the number of employees, resulting in ineffective work processes and longer task completion times. Second, the absence of rest facilities for employees has led to a decline in work motivation, which frequently results in work-related errors. Third, the lack of cooperation among employees in completing tasks has caused the quality and quantity of work outcomes to be less optimal. This study aims to examine the effect of the work environment on employee Dinas Sosial kabupaten Hulu Sungai Utara Regency.

This research employed a quantitative approach with a descriptive research design. The population consisted of 35 employees Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara Regency, and a total sampling technique was applied, meaning that all members of the population were used as research samples. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation. The data analysis techniques included classical assumption tests (normality test and heteroscedasticity test), simple linear regression analysis, t-test, and coefficient of determination test (R^2), using SPSS version 25. The results of the simple linear regression analysis showed a significance value of $0.000 < 0.05$. The t-test results indicated a calculated t-value of 10.544, which was greater than the t-table value of 2.032, meaning that H_a was accepted and H_o was rejected. Therefore, it can be concluded that the work environment (X) has a significant effect on employee performance (Y) at the Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara Regency. Furthermore, the coefficient of determination analysis showed a correlation coefficient (R) of 0.783, with an R-square (R^2) value of 0.614 or 61.4%. The limitation of this study lies in the use of questionnaire data, which highly depends on the honesty of respondents in providing answers, as well as the use of only one independent variable.

It is recommended that the head of the agency improve the availability of work equipment and provide adequate rest facilities for employees to support task implementation. Employees are encouraged to enhance cooperation in carrying out tasks collaboratively to achieve organizational goals effectively. Future researchers are advised not to rely solely on questionnaires for data collection but to incorporate other methods to obtain more accurate results. Additionally, future studies should include other variables that may influence employee performance, such as leadership, work motivation, and job satisfaction, to provide a more comprehensive understanding.