

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA**

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Pada Program Studi Administrasi Publik



OLEH

M. RAFEQ

NPM : 2022302

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA)

AMUNTAI

2026

TANDA PERSETUJUAN

Menerangkan Mahasiswa di bawah ini atas nama :

Nama : M. RAFAQ
NPM : 2022302
Program Studi : Administrasi Publik
: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
Judul Skripsi KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Setelah diseminarkan dan diadakan perbaikan seperlunya kami dapat menyetujui proposal skripsi atas nama di atas untuk dilanjutkan ke pembimbingan Skripsi pada Program Studi Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai

Amuntai, September 2025

Pembimbing I

Akhmad Berkatillah, S.Sos., M.A.
NUPTK. 0537767668130363

Pembimbing II

Gusti Muhammad Hidayatullah, S.Sos., M.A.P
NUPTK. 2742773674130272

Mengetahui

Ketua Program Studi Administrasi Publik



Ahmad Baihagi, S.Sos. M.A.
NIK. 19921104 2015091 021

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat beliau serta pengikutnya hingga akhir zaman. Syukur Alhamdulillah, atas rahmat dan hidayah yang diberikan oleh Allah SWT sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA"**. Dalam proses penyusunan skripsi ini, banyak sekali sumbangan pikiran dan pemberian data yang penulis dapatkan dari berbagai pihak.

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Reno Affrian, S.Sos., M.AP. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.
2. Bapak Akhmad Berkatillah, S.Sos., M.A. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu memberikan arahan, bimbingan dan petunjuk kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Gusti Muhammad Hidayatullah, S.Sos., M.AP. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu memberikan arahan, bimbingan dan petunjuk kepada penulis sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
4. Bapak Surya Supi, S.STP, MPA. selaku Kepala Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara yang memberikan izin kepada penulis untuk melakukan

penelitian dan mau berpartisipasi memberikan informasi serta data-data yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara.

5. Kedua Orangtua Ayah dan Ibu tercinta, yang selalu memberi doa dan dukungan untuk menyelesaikan tugas ini.
6. Seluruh dosen beserta staf tata usaha beserta jajarannya yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.
7. Seluruh pegawai yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara, khususnya kepada bapak Muhammad Ihya Ulumuddin, S.Kom yang telah memberikan data serta informasi kepada penulis.

Penulis akan menerima setiap masukan dengan lapang dada agar karya ini dapat menjadi lebih baik dan bermanfaat di kemudian hari. Akhirnya, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi semua pihak yang berkepentingan.

Amuntai, 05 Oktober 2025

M. Rafeq

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Hasil Penelitian Terdahulu	8
B. Tinjauan Teoritis	10
C. Kerangka Pemikiran.....	18
D. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Lokasi Penelitian.....	21
B. Pendekatan Penelitian	21
C. Tipe Penelitian	21
D. Populasi dan Sampel	22
E. Definisi Operasional Variabel	23
F. Instrumen Penelitian	25
G. Teknik Pengumpulan Data	25
H. Teknik Penentuan Skor	26
I. Uji Validitas dan Reliabilitas	27
J. Teknik Analisis Data	28
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian	25
Tabel 3.2 Pemberian Skor Dengan Teknik Skala Likert	27

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	19
------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi pemerintah memiliki peran utama dalam menjalankan kegiatan pemerintahan dan pemberian pelayanan publik kepada masyarakat secara keseluruhan sebagai salah satu wujud dari permasalahan otonomi daerah, sehingga dibutuhkan kesiapan sumber daya manusia yang optimal. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan dapat berjalan dengan efektif apabila sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki mempunyai kemampuan dan profesional yang tinggi. Selain itu, keberhasilan kegiatan sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menyangkut penerapan manajemen, struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta aspek lainnya. Dengan demikian lingkungan kerja dalam sebuah instansi sangat perlu diperhatikan agar tujuan yang hendak dicapai dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan.

Lingkungan kerja menyangkut wadah atau tempat dimana para pegawai menjalankan tugas dan pekerjaannya. Hal ini mencakup proses penerapan manajemen dan lingkungan kerja fisik, salah satunya antara lain bangunan tempat kerja yang nyaman, peralatan kerja yang memadai, tersedianya tempat istirahat, tersedianya tempat ibadah keagamaan serta keadaan lainnya yang dapat mendukung lancarnya pelaksanaan tugas. Aspek lingkungan kerja pada dasarnya memiliki kontribusi besar terhadap jalannya operasional organisasi karena kondisi dan keadaannya mampu

memengaruhi sikap pegawai secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kondisi lingkungan kerja identik dengan keadaan yang mendukung proses jalannya pekerjaan, sebab lingkungan kerja yang baik dan kondusif mempunyai kaitan erat terhadap kinerja pegawai yakni dengan efektifnya pelaksanaan operasional organisasi. Menurut Danang Sunyoto dalam (Rahmawati, dkk 2020:6) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Namun sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik dari segi tata kelola ruangan dan sistem penerapan manajemen yang kurang baik akan berpengaruh buruk yang terlihat pada menurunnya kinerja pegawai dalam organisasi yang bersangkutan.

Dalam sebuah instansi, kinerja merupakan cerminan keberhasilan yang telah dicapai oleh pegawai secara individu dan organisasi secara umum. Dengan demikian pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang optimal jika tingkat dan hasil yang dicapainya tinggi dan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Pencapaian tersebut menjadi gambaran

sejauh mana organisasi mampu memanajemenkan sumber daya manusia dan sumber daya organisasi lainnya termasuk tata kelola lingkungan kerja atau aspek-aspek lainnya. Selain itu, kinerja pegawai mencakup standar yang ditetapkan dengan kriteria dan ukuran tertentu yang dapat dijadikan sebagai dasar pencapaian tingkat yang dicapainya. Sehingga sudah seharusnya pihak organisasi memberikan perhatian khusus bagi peningkatan kinerja pegawai dan yang tidak kalah penting adalah membangun dan menata kelola lingkungan kerja yang ada dengan baik.

Dengan demikian, pengembangan dan peningkatan kinerja dari para pegawai membutuhkan partisipasi semua pegawai dalam membantu pemerintah sebagai agen perubahan yang tidak hanya sekedar mengandalkan kemampuannya saja, karena kemampuan tanpa didukung dengan kemauan, tidak akan menghasilkan peningkatan apapun. Kemauan pegawai untuk berpartisipasi dalam organisasi dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) memberikan penegasan mengenai pentingnya peran ASN dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif. Regulasi ini menempatkan ASN bukan hanya sebagai pelaksana tugas pemerintahan dan pelayanan publik, tetapi juga sebagai motor penggerak terciptanya suasana kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap ASN memiliki kewajiban moral dan profesional untuk memastikan bahwa lingkungan kerja yang ada dapat memberikan kenyamanan, rasa aman, serta motivasi bagi seluruh pegawai.

Dalam undang-undang tersebut ditegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat terbagi menjadi dua aspek, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Kedua aspek ini memiliki peran penting dalam membangun iklim kerja yang sehat serta meningkatkan semangat kerja pegawai. Pengaturan lingkungan kerja dalam UU ASN menunjukkan bahwa pemerintah menaruh perhatian besar terhadap kualitas kerja aparatur negara. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas, menciptakan keharmonisan, serta memperkuat loyalitas ASN dalam menjalankan tugasnya.

Menurut hasil observasi yang telah dilakukan pada Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara, terdapat fenomena masalah yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu:

1. Jumlah peralatan kerja yang terbatas, jumlah peralatan kerja yang tersedia tidak mencukupi dengan jumlah pegawai yang ada, khususnya seperti komputer (PC), laptop, dan printer, hal ini membuat peralatan kerja yang tersedia digunakan secara bergantian oleh pegawai, sehingga mengakibatkan proses penyelesaian pekerjaan menjadi kurang efektif dan memakan waktu lebih lama.
2. Tidak tersedianya fasilitas tempat istirahat untuk pegawai, di lokasi kerja tidak ada ruangan tempat istirahat khusus untuk pegawai beristirahat sejenak disela-sela pekerjaan, kondisi ini membuat pegawai harus beristirahat ditempat seadanya, seperti dimeja kerja atau area pelayanan yang tidak dirancang untuk istirahat, hal ini membuat

menurunnya semangat kerja yang mengakibatkan sering terjadi kesalahan tugas kerja dan penyelesaian tugas tidak tepat waktu.

3. Kurangnya kerja sama antar pegawai, komunikasi antar pegawai yang kurang optimal menyebabkan terjadinya kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas, informasi terkait pekerjaan tidak selalu disampaikan secara lengkap dan tepat waktu, sehingga menghambat proses kerja tim, kondisi ini menyebabkan kualitas dan kuantitas hasil kerja kurang optimal dan penyelesaian tugas tidak tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan fenomena masalah dan dampak terhadap kinerja pegawai yang ditemui dilapangan maka pentingnya penelitian pada permasalahan ini dilakukan karena lingkungan kerja yang tidak mendukung berpotensi menurunkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik. maka peneliti memutuskan mengambil judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara”**.

B. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja (X), Teori lingkungan kerja Menurut Siagian dalam Rahmawati, dkk (2020:7) terbagi menjadi 2 kategori yaitu:
 - a. Lingkungan kerja fisik
 - b. Lingkungan kerja non fisik

2. Variabel kinerja pegawai (Y), Indikator kinerja pegawai Menurut Bangun dalam Rostini, dkk (2022:34) terbagi menjadi 5 kategori yaitu:
 - a. Jumlah pekerjaan
 - b. Kualitas kerja
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Kehadiran
 - e. Kemampuan kerja sama

C. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara.
- b. Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Dapat dijadikan salah satu bahan kajian ilmiah bagi pegawai maupun masyarakat yang akan menjalani dunia kerja perkantoran.

- 2) Dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.
- 3) Dapat dijadikan kajian untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja yang baik.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi peneliti, untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara.
- 2) Bagi pegawai, sebagai masukan bagi Kantor dalam mengambil kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan usaha meningkatkan kinerja pegawainya.
- 3) Bagi pembaca, sebagai informasi dan dapat dijadikan referensi tambahan untuk menambah pengetahuan dalam bidang ilmu administrasi publik.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh pihak lain sebagai rujukan dalam mengembangkan materi yang ada kaitannya dengan penelitian ini adalah:

1. Emanuel Dachi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan 2018, dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan, yang ditunjukkan dengan *nilai t hitung* $(7,103) > t \text{ tabel } (1,697)$ dan tingkat signifikansi $(0,000) < 0,05$, berdasarkan nilai *R-Square* (R^2) diperoleh sebesar 0.643 atau 64,3% dan nilai model summary atau nilai R sebesar 0,802. Dengan demikian maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Manfaat pada penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan Kabupaten Nias Selatan, dan dapat menambah

ilmu pengetahuan penulis, wawasan berpikir untuk dijadikan pedoman serta untuk diimplementasikan dalam bekerja.

2. Gumelar Agung Universitas Batanghari Jambi 2019, dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada bpjs ketenagakerjaan, hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan antara nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($11.623 > 1.684$). Berdasarkan perhitungan nilai $R Square$ (R^2) lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja sebesar 77,6% dan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Manfaat pada penelitian ini bagi peneliti adalah untuk mengetahui pengetahuan penulisan yang berkaitan dengan lingkungan kerja serta kinerja pegawai.

Berdasarkan dari kedua penelitian terdahulu terdapat persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai, dan perbedaan dalam penelitian ini adalah pada objek penelitian dan sampel yang digunakan.

Novelty penelitian ini terletak pada objek penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya, penelitian ini dilakukan pada instansi yang belum pernah menjadi objek penelitian, sehingga hasil penelitian

diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

B. Tinjauan Teoritis

1. Teori Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto dalam (Rahmawati, dkk 2020:6) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Nitisemito dalam (Rahmawati, dkk 2020:7) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Siagian dalam (Rahmawati, dkk 2020:7) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Menurut Nitisemito dalam (Nurdin, dkk 2023:41) lingkungan kerja adalah setiap yang ada di sekeliling tenaga kerja yang bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja. Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang ditemui oleh seorang pekerja di lingkungan nya, cara kerja dan peraturannya baik secara individu maupun kelompok. Menurut Sedarmayanti dalam (Nurdin, dkk 2023:41).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun

nonfisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Winata 2022:83) secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini:

- a. **Warna**
Warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Penggunaan dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya memberikan dampak akan terpeliharanya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan.
- b. **Kebersihan lingkungan kerja**
Kondisi kebersihan lingkungan kerja dapat memengaruhi seseorang dalam bekerja secara tidak langsung. Sebab bila lingkungan kerja bersih akan berdampak terhadap karyawan yang merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya.
- c. **Penerangan**
Yang dimaksud dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, namun juga penerangan sinar matahari. Pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya menuntut ketelitian dalam pelaksanaan tugas tentunya karyawan membutuhkan penerangan yang cukup.
- d. **Pertukaran udara**
Untuk mendapatkan udara yang sehat dalam sebuah ruang kerja perlu adanya ventilasi yang cukup yang akan menjaga perputaran udara untuk meningkatkan kesegaran fisik para karyawan.
- e. **Keamanan**
Keamanan akan keselamatan diri karyawan sering dipahami secara terbatas pada keselamatan kerja saja, padahal termasuk disini adalah keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi daripada gedung tempat mereka bekerja.
- f. **Kebisingan**
Adalah sebuah hambatan terhadap seorang karyawan sebab adanya kebisingan membuat konsentrasi saat bekerja akan terganggu.
- g. **Tata ruang**
Adalah pengaturan yang ada di tempat kerja yang biasa memberi pengaruh ketentraman pada karyawan dalam bekerja.

3. Indikator lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja Menurut Siagian dalam (Rahmawati, dkk 2020:7) menyatakan bahwa secara garis besar terdapat 2 jenis yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik
 - 1) Bangunan tempat kerja
Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
 - 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai
Tersedianya peralatan kerja peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.
 - 3) Tersedianya tempat istirahat
Tersedianya peralatan kerja untuk melepas lelah, seperti karetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
 - 4) Tersedianya tempat ibadah
Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.
- b. Lingkungan kerja non fisik
 - 1) Hubungan kerja setingkat
Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
 - 2) Hubungan atasan dengan karyawan
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
 - 3) Kerjasama antar karyawan
Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Adapun Menurut Sedarmayanti dalam (Juhaeti, dkk 2025:42)

indikator lingkungan kerja terbagi menjadi 2 aspek yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik
 - 1) Pencahayaan
Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.
 - 2) Sirkulasi ruang kerja
Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme. Udara

dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

- 3) Tata letak ruang
Penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja.
 - 4) Dekorasi
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja.
 - 5) Kebisingan
suara Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
 - 6) Fasilitas
Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik
- 1) Hubungan dengan pimpinan
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
 - 2) Hubungan sesama rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

Menurut Sedarmayanti dalam Rusdiana dan kasmin (2021:107)

indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan
Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
- b. Suhu udara
Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
- c. Suara bising
Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

- d. Penggunaan warna
Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
- e. Ruang gerak
yang di perlukan Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainya juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.
- f. Kemampuan bekerja
Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
- g. Hubungan pegawai dengan pegawai lainya
Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankannya.

4. Teori Kinerja Pegawai

Menurut Bennardin dan Russel dalam (Purwanta, dkk 2022:51) memberikan pengertian kinerja pegawai adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Gibson dalam (Purwanta, dkk, 2022:51) menyatakan kinerja pegawai kerja merupakan pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi dalam menentukan hasil secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan tingkat kepatuhan personil dalam menjalankan jabatan struktural dan fungsional dari keseluruhan jajaran personil organisasi. Fortwengler dalam (Purwanta, dkk 2022:51) menyatakan kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu sesuai tujuan. Irawan dalam (Purwanta, dkk 2022:51) menyatakan kerja merupakan hasil kerja konkrit yang dapat diamati dan diukur sesuai target dan realisasi yang diharapkan. Dessler dalam (Purwanta, dkk 2022:51) menyatakan kinerja pegawai pencapaian hasil kerja optimal sesuai standar ukuran yang terukur.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilaksanakan pekerja tersebut demi memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan disiplin ilmu yang dipercayakan kepadanya.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun Menurut Madiistriyatno dan Tunnufus (2023:267) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan Keterampilan
Kemampuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan sangat penting dalam menentukan kinerja.
- 2) Motivasi
Tingkat motivasi individu dalam mencapai tujuan dan kepuasan dalam pekerjaan dapat memengaruhi kinerja.
- 3) Lingkungan Kerja
Faktor-faktor seperti budaya organisasi, struktur organisasi, dukungan rekan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja dapat berpengaruh pada kinerja.
- 4) Penghargaan dan Pengakuan
Penghargaan dan pengakuan hasil kerja yang baik bisa meningkatkan kinerja.
- 5) Ketersediaan Sumber Daya
Akses terhadap sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik, seperti peralatan, teknologi, dan informasi, dapat mempengaruhi kinerja.
- 6) Kepemimpinan
Gaya kepemimpinan efektif dapat mempengaruhi kinerja individu dan tim.
- 7) Komunikasi
Komunikasi yang efektif dalam organisasi penting untuk memastikan pemahaman yang jelas dan kolaborasi yang baik.
- 8) Fleksibilitas dan Adaptabilitas
Kemampuan beradaptasi dengan perubahan dan memiliki fleksibilitas menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi kinerja.
- 9) Keselarasan Tujuan
Keselarasan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi dapat mempengaruhi motivasi dan komitmen untuk mencapai hasil yang diinginkan.

10) Pengelolaan Waktu

Kemampuan mengelola waktu dengan efektif, mengatur prioritas, dan menghindari prokrastinasi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator kinerja pegawai Menurut Bangun dalam (Rostini, dkk 2022:34) menggolongkan indikator kinerja pegawai ke dalam lima kategori dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Jumlah pekerjaan
Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menetapkan norma industri. Setiap profesi memiliki seperangkat standarnya sendiri, yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang relevan.
- 2) Kualitas kerja
Setiap orang dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu agar dapat menciptakan pekerjaan dengan kualitas yang dituntut oleh proyek tertentu. Setiap tugas memiliki kriteria kualitas tertentu yang harus diubah personel untuk melakukannya sesuai aturan. Karyawan berkinerja baik jika mereka mampu menghasilkan pekerjaan yang memenuhi persyaratan kualitas pekerjaan.
- 3) Ketepatan waktu
Beberapa tugas harus diselesaikan tepat waktu karena bergantung pada tugas lain. Akibatnya, jika pekerjaan di satu bidang tidak selesai tepat waktu, akan menghambat pekerjaan di bidang lain yang dapat mengurangi jumlah dan kualitas pekerjaan.
- 4) Kehadiran
Pekerjaan tertentu menuntut karyawan untuk hadir selama delapan jam per hari, lima hari per minggu. Tingkat kehadiran pegawai dalam melakukan hal tersebut menentukan kinerja pegawai.
- 5) Kemampuan untuk bekerja sama
Bentuk pekerjaan tertentu mungkin menuntut penyesuaian dua atau lebih karyawan, yang memerlukan kerja sama karyawan. Kolaborasi karyawan diperlukan.

Menurut Mangkunegara dalam (Hulu dkk, 2024:163) menggolongkan indikator kinerja ke dalam lima kategori dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
Seorang pegawai yang memiliki kualitas kerja terbilang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan tugas sehingga bermanfaat bagi kemajuan organisasi.
- 2) Kuantitas kerja
Seorang pegawai menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas tugas terlaksana dengan baik serta sepadan dengan tujuan organisasi.
- 3) Tanggung jawab
Seorang pegawai dapat bertanggung jawab akan hasil kerjanya serta sarana dan prasarana yang telah digunakan dalam perilaku kerjanya setiap hari.
- 4) Kerjasama
Hasil kerja tercapai dengan semakin baik apabila pegawai bersedia untuk terlibat dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan.
- 5) Inisiatif pegawai
Pegawai melaksanakan pekerjaan serta dapat memecahkan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan sehingga menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai.

Adapun Menurut Simamora dalam (Soelistya dkk, 2021:93)

indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas.
Merupakan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Kualitas.
Merupakan mutu output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 3) Ketepatan waktu.
Merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan.
- 4) Kreatifitas.
Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- 5) Tanggung jawab.
Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini berlandaskan UU ASN Nomor 20 tahun 2023 tentang aparatur sipil negara dengan lokasi penelitian pada Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara. Fenomena yang ditemukan yaitu:

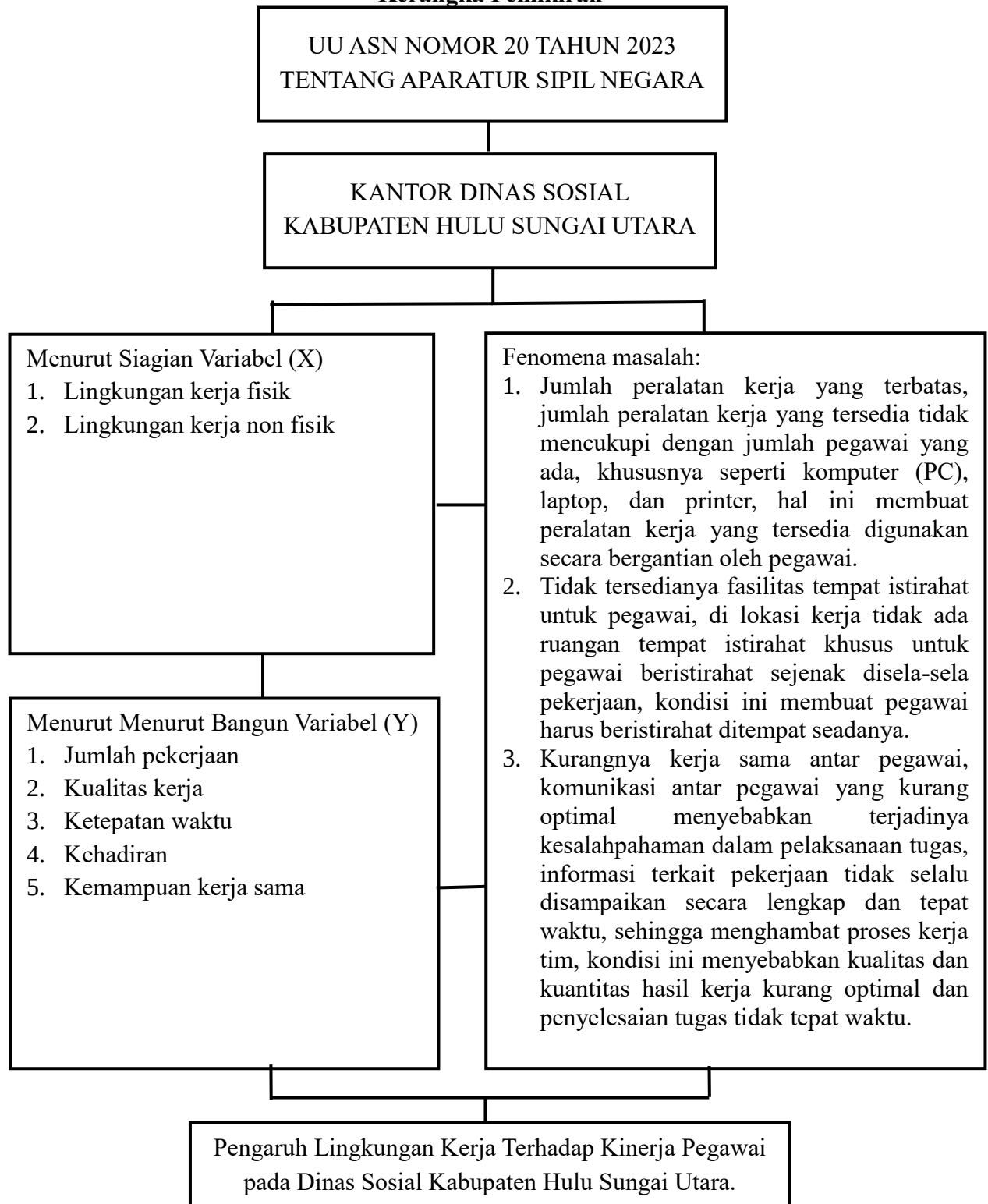
Pertama, jumlah peralatan kerja yang tersedia tidak mencukupi dengan jumlah pegawai yang ada, khususnya seperti komputer (PC), laptop, dan printer, hal ini membuat peralatan kerja yang tersedia digunakan secara bergantian oleh pegawai.

Kedua, tidak tersedianya fasilitas tempat istirahat untuk pegawai, di lokasi kerja tidak ada ruangan tempat istirahat khusus untuk pegawai beristirahat sejenak disela-sela pekerjaan, kondisi ini membuat pegawai harus beristirahat ditempat seadanya.

Ketiga, kurangnya kerja sama antar pegawai, komunikasi antar pegawai yang kurang optimal menyebabkan terjadinya kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas, informasi terkait pekerjaan tidak selalu disampaikan secara tepat waktu, sehingga menghambat proses kerja tim, kondisi ini menyebabkan kualitas dan kuantitas hasil kerja kurang optimal.

Variabel lingkungan kerja (X) Menurut Siagian lingkungan kerja terbagi menjadi 2 aspek yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan variabel kinerja pegawai (Y) Menurut Bangun meliputi jumlah pekerjaan, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Sehingga penelitian difokuskan pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber data primer diolah pada tahun 2025

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2024:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis alternatif (H_a) : terdapat pengaruh secara signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
2. Hipotesis null (H_o) : tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara yang bertempat di Jl. Karya Manuntung, Desa Kota Raja, Kecamatan Amuntai Selatan, Kabupaten Hulu Sungai Utara, Provinsi Kalimantan Selatan, Kode Pos 71452.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2024:16) pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

C. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif tipe deskriptif. Menurut Abdullah (2021:19) merupakan salah satu macam-macam metode penelitian kuantitatif dengan suatu rumusan masalah yang memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas, dan mendalam. Macam-macam metode penelitian kuantitatif seperti deskriptif ini bertujuan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual dan cermat.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2024:126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara yang berjumlah 35 pegawai terdiri dari 17 laki-laki dan 18 perempuan.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2024:127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (Mewakili).

Menurut Sugiyono (2024:134) sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi

dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi.

Sejalan dengan pendapat di atas serta jumlah populasi mencapai 35 orang yang dimana jumlah tersebut relatif kecil maka peneliti memutuskan memakai teknik Total Sampling.

E. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020:68) Definisi operasional variabel adalah suatu karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi, yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam pengumpulan data. Adapun definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel (X) Teori lingkungan kerja Menurut Siagian dalam Rahmawati dkk, (2020:7) terbagi menjadi 2 kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Bangunan tempat kerja
Disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
 - b. Tersedianya peralatan kerja
Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.
 - c. Tersedianya tempat istirahat
Untuk melepas lelah, seperti kareteria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.

- d. Tersedianya tempat ibadah.
seperti masjid dan musholla untuk karyawan. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.
- 2. Lingkungan kerja non fisik
 - a. Hubungan kerja setingkat
Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
 - b. Hubungan atasan dengan karyawan
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
 - c. Kerjasama antar karyawan
Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Variabel (Y) Indikator kinerja pegawai Menurut Bangun dalam

Rostini, dkk (2022:34) terbagi menjadi 5 kategori yaitu:

- a. Jumlah pekerjaan
Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menetapkan norma industri. Setiap profesi memiliki seperangkat standarnya sendiri, yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang relevan.
- b. Kualitas kerja
Setiap orang dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu agar dapat menciptakan pekerjaan dengan kualitas yang dituntut oleh proyek tertentu. Setiap tugas memiliki kriteria kualitas tertentu yang harus diubah personel untuk melakukannya sesuai aturan. Karyawan berkinerja baik jika mereka mampu menghasilkan pekerjaan yang memenuhi persyaratan kualitas pekerjaan.
- c. Ketepatan waktu
Beberapa tugas harus diselesaikan tepat waktu karena bergantung pada tugas lain. Akibatnya, jika pekerjaan di satu bidang tidak selesai tepat waktu, akan menghambat pekerjaan di bidang lain yang dapat mengurangi jumlah dan kualitas pekerjaan.
- d. Kehadiran
Pekerjaan tertentu menuntut karyawan untuk hadir selama delapan jam per hari, lima hari per minggu. Tingkat kehadiran pegawai dalam melakukan hal tersebut menentukan kinerja pegawai.

- e. Kemampuan untuk bekerja sama
Bentuk pekerjaan tertentu mungkin menuntut penyesuaian dua atau lebih karyawan, yang memerlukan kerja sama karyawan. Kolaborasi karyawan diperlukan.

F. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2024:156) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Sub variabel	Indikator
Lingkungan Kerja (X) Menurut Siagian dalam (Rahmawati, dkk 2020:7)	1. Lingkungan kerja fisik	a. Bangunan tempat kerja. b. Peralatan yang memadai c. Tersedia sarana angkutan d. Tersedianya tempat ibadah
	2. Lingkungan kerja non fisik	a. Hubungan kerja setingkat b. Hubungan atasan dengan karyawan. c. Kerjasama antar karyawan.
Indikator Kinerja (Y) (Menurut Bangun dalam Rostini, dkk 2022:34)	1. Jumlah pekerjaan	a. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan
	2. Kualitas kerja	b. Kualitas dari hasil pekerjaan
	3. Ketepatan waktu	c. Ketepatan waktu dari hasil
	4. Kehadiran	d. Kehadiran dalam bekerja
	5. Kemampuan untuk bekerja sama	e. Kemampuan bekerja sama

G. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Menurut Riyanto (2020:29) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan

seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab.

2. Observasi

Menurut Riyanto (2020:28) observasi adalah pengumpulan data secara langsung di objek yang diteliti. Observasi ini tidak hanya dalam bentuk angket atau kuesioner, akan tetapi dapat juga berbentuk lembar ceklist, buku catatan, foto atau video dan sejenisnya.

3. Dokumentasi

Menurut Riyanto (2020:28) dokumentasi adalah data yang terkumpul atau dikumpulkan dari peristiwa masa lalu. Data dokumentasi dapat berbentuk tulisan, gambar, karya, hasil observasi atau wawancara dan sebagainya.

H. Teknik Penentuan Skor

Teknik penentuan skor didalam penelitian ini menggunakan teknik *skala likert*. Menurut sugiyono (2024:146) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif maupun sangat negatif.

Skala likert terdiri dari 5 point pilihan dengan rentang 1-5 yang memuat tingkatan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pemberian skor dengan teknik skala likert

Jawaban	Nilai
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup setuju (CS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

I. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Riyanto (2020:63) suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrumen dalam menjalankan fungsi. Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Uji validitas data yang dilakukan yaitu melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas ini berpedoman pada nilai *r tabel* dan *r hitung*, untuk nilai *r tabel* dapat diketahui dengan nilai *degree of freedom* (df), dimana $df = n - 1$ (n jumlah data responden). Untuk nilai *r hitung* dapat diketahui dari *corrected item total correlation*. Untuk pengambilan keputusan pada uji ini adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka indikator tersebut dinyatakan valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau bernilai negatif, maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Riyanto (2020:75) merupakan ketetapan atau keajegan alat tersebut dalam mengukur apa yang diukurnya. Artinya, kapan pun alat ukur tersebut digunakan akan memberikan hasil ukur yang sama.

Untuk pengujian reliabilitas dapat mengacu pada nilai *Cronbach Alpha (a)*, dimana suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha (a) > 0,7* (Ghozali 2016). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *One shot* atau pengukuran sekali. Pengukuran sekali dilakukan hanya sekali dan hasil jawaban responden dibandingkan antara pertanyaan satu dengan pertanyaan lainnya, dengan kata lain mengukur korelasi antar jawaban.

J. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020), definisi teknik mengenai analisis data sebagai “proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan lain sebagainya”.

1. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan regresi sebagai model analisisnya, oleh karena itu sebelum dilakukan estimasi data maka harus dilakukan terlebih dahulu beberapa pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam membuat regresi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji normalitas *shapiro wilk*. Menurut Sudirman (2023:145) adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data acak suatu sampel

kecil. Alasan penggunaan uji *shapiro wilk* karena sampel data kurang dari 50 sampel ($N < 50$). Dalam pengujian, suatu data akan dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0.05 (sig.0.05).

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Indartini dan Mutmainah (2024:24) uji heteroskedastisitas adalah tidak boleh terjadi korelasi antar variabel pengganggu atau variabel sisa dengan masing-masing variabel-variabel independen. Pada uji ini, peneliti memakai metode *scatterplot*.

Dasar analisis (Ghozali 2013):

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, dan serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut Sahir (2021:51) Regresi linear sederhana merupakan analisis yang terdiri hanya dua variabel saja yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Regresi linear sederhana dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

X = variabel independen

a = konstanta (apabila nilai X sebesar 0, maka Y akan sebesar a)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

a. Uji T

Menurut Riyanto (2020:141) adalah uji t ini juga disebut dengan uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan pada uji t ini adalah:

1) Hipotesis

H_0 : Variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_1 : Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Pengambilan keputusan

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ (5%) maka H_0 diterima.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak.

3) Nilai t tabel ditentukan dari tingkat signifikansi (α) = 0,05 dengan $df (n-1)$.

n = jumlah data

b. Uji R-Square (R²)

Menurut Riyanto (2020:141) Analisis koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent (variabel terikat). Nilai koefisien determinasi (R²) berkisar antara 0–1. Nilai koefisien determinasi (R²) yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel terikat (dependen) sangat terbatas. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi (R²) yang besar dan mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas (independen) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (dependen)

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Karimuddin. *Et al.* 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Edisi Pertama. Aceh: CV. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- 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, Teluk Dalam.
- Gumelar, Agung. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi*. Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari Jambi.
- Hulu, Fatolosa. *Et al.* 2024. *Manajemen Kinerja: Mengurangi Konsep Dan Menerapkan Teori*, Edisi Pertama. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Indartini, Mintarti dan Mutmainah. 2024. *Analisis Data Kuantitatif: Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Korelasi, Dan Regresi Linear Berganda*, Edisi Pertama. Jateng: Penerbit Lakeisha.
- Juhaeti, *Et al.* 2025. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, Edisi Pertama. Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Management.
- Madiistriyatno, Harries dan Tunnufus, Zakiyya. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu Dalam Perusahaan*, Edisi Pertama. Tangerang: Indigo Media.
- Nurdin, Ali. *Et al.* 2023. *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*, Edisi Pertama. Makassar: Mitra Ilmu.
- Purwanta, *Et al.* 2022. *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Inovasi Teknologi*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Rahmawati, Ita. *Et al.* 2020. *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Edisi Pertama. Jombang: LPPM Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah.
- Riyanto, Slamet dan Hatmawan, Andhita Aglis. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*, Edisi Pertama. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Rostini, *Et al.* 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan SDM Berkualitas)*, Edisi Pertama. Yogyakarta/Makassar: Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Rusdiana dan Kasmin. 2021. *Manajemen Perkantoran*, Bandung: Uin Sunan Gunung Djati Bandung.
- Sahir, Syafrida Hafni. 2021. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.

- Soelistya, Djoko. Et al. 2021. *Strong Point Kinerja Karyawan: Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja*, Edisi Pertama. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sudirman, Et al. 2023. *Statistika Pendidikan*, Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. 2024. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Surajiyo, Et al. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*, Edisi Pertama. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Winata, Edi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama. NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.

