

**ANALYSIS OF THE CONTRIBUTION OF THE WORK ENVIRONMENT IN INCREASING PERSONNEL  
PERFORMANCE IN THE SOCIAL SERVICES OF PRINGSEWU DISTRICT  
ANALISIS KONTRIBUSI LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
SOSIAL KABUPATEN PRINGSEWU**

**Ade Ayu Ryana<sup>1)</sup>, Iing Lukman<sup>2)</sup>, Muhammad<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3)</sup> Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Malahayati Bandar Lampung

e-mail:

<sup>1)</sup> [adeayuryana@gmail.com](mailto:adeayuryana@gmail.com). <sup>2)</sup> [iinglukman@yahoo.com](mailto:iinglukman@yahoo.com). <sup>3)</sup> [muhammad@malahayati.ac.id](mailto:muhammad@malahayati.ac.id).

**Abstract**

The comfort of a good work environment can provide a stimulus to someone to work well so that the given performance can be achieved according to expectations. is how the contribution of the work environment in improving the performance of employees at the Pringsewu District Social Service.

In this study using quantitative methods. The data collection method used by the researcher is a questionnaire. The population in this study are employees at the Social Service Office of Pringsewu Regency, totaling 28 people who are all sampled. The data analysis used in this study is simple linear regression with testing hypothesis using t-test.

Based on data analysis, it was found that the work environment had an effect on employee performance at the Pringsewu District Social Service as evidenced by the t-count value of 4.308 > t-table 1.706. Work environment contributed 41.6% to employee performance at the Pringsewu District Social Service and the rest was 58, 4% are explained or influenced by other factors not identified in this study.

**Keywords:** *Work Environment, Employee Performance*

**LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam sebuah organisasi dikarenakan mereka berhubungan langsung dengan seluruh kegiatan di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan seseorang yang memiliki perasaan, akal, harapan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan karya. Kinerja dapat diartikan sebagai buah dari pekerjaan yang berhubungan erat dengan tujuan dari organisasi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan tingkat pencapaian yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak *dalam* Widodo, 2019: 131).

Kinerja dijadikan ukuran yang sebenarnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja menjadi sebuah bahan penilaian bagi seorang pimpinan dalam mengevaluasi tujuan dan target organisasi. Kinerja seorang pegawai yang tinggi tentunya memberikan dampak terhadap prestasi organisasi dimana seseorang tersebut bekerja, sehingga apa yang menjadi tujuan dapat dicapai. Jadi peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan dengan memberikan stimulus kepada pegawai agar bertindak untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya kinerja yang dari setiap pegawai tentunya beragam masalah yang terdapat pada organisasi dapat diselesaikan.

Kinerja seorang pegawai menjadi harapan terpenting bagi organisasi agar dapat bertahan dan berkembang di kemudian hari. Ada berbagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja, untuk itu suatu organisasi atau instansi harus berusaha menjamin agar dimensi yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai seperti lingkungan dimana pegawai tersebut bekerja. Kenyamanan lingkungan kerja yang baik dapat memberi stimulus kepada seseorang untuk bekerja yang baik sehingga kinerja yang diberikan dapat dicapai sesuai harapan.

Menurut Sugiyarti, (2019: 75) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut, menurut Sedarmayanti (2018: 18) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Sihaloho dan Siregar (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Kusumastuti, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan lingkungan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Dari kedua penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan pegawai, diharapkan kinerja pegawai dalam sebuah instansi dapat sesuai dengan harapan pimpinan dan tujuan organisasi. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, penulis ingin melakukan penelitian mengenai kontribusi lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2019: 160). Dari penjelasan tersebut kinerja adalah suatu yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat atau material maupun non fisik atau non material (Nawawi *dalam* Widodo, 2019: 131).

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Foster & Seeker *dalam* Widodo, 2019: 131). Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak *dalam* Widodo, 2019: 131). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018: 9).

Menurut Robbins (2018: 260), indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu:

- 1) Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

6) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Menurut Simamora (2018: 500) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1) Faktor individu

Kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi

2) Faktor psikologis

persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi

3) Faktor organisasi

Sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2018:2). Sedangkan Nitisemito (dalam Sugiyarti, 2019: 75) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Schultz & Schultz (2018) memberikan pengertian lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Menurut Nitisemito (2018:31) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Setiap pegawai selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2018: 46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran

kerja lengkap/ mutahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

## METODE PENELITIAN

### Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilakukan pada bulan februari tahun 2022. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu.

### Subyek Penelitian

Subyek penelitian yang diteliti adalah seluruh pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu yang berjumlah 28 pegawai.

### Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai Dokumentasi dan Kuesioner (angket).

### Metode Analisis Data

Alat statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap terikat adalah regresi linear. Dalam penelitian ini, dikarenakan memiliki variabel bebas satu dan variabel terikat satu, maka alat statistik yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Pengujian hipotesis regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat dengan menggunakan Uji t.

Selanjutnya ketepatan model regresi ditunjukkan dengan melihat angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan perubahan variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penghitungan regresi sederhana yang didasari dari hasil penyebaran kuesioner kepada 28 pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu. Adapun hasil analisis regresi linier sederhana menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,673	3,813		4,110	,000
	Lingkungan Kerja	0,490	,114	,645	4,308	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah 2022

Persamaan di atas merupakan bentuk persamaan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu sebesar 15,673, sedangkan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja adalah 0,490, yang artinya apabila lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu sebesar 0,490. Dengan arti lain bahwa lingkungan Kerja mampu memberikan kontribusi terhadap Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu.

Pengujian tingkat signifikansi koefisien regresi sederhana menggunakan uji t yang dimaksudkan untuk menguji pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu pada tingkat kepercayaan 95% atau alpha sebesar 0,05. Adapun uji t dari perhitungan menggunakan program SPSS didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil uji t

t-hitung	t-tabel	N
4,308	1.706	28

Sumber: Data Primer diolah dari Lampiran SPSS

Berdasarkan hasil penghitungan menggunakan alat bantu SPSS, didapat nilai t-hitung Lingkungan Kerja sebesar 4,308 dan nilai t-tabel sebesar 1,706 (nilai t-tabel untuk dk-2 = 26). Hal tersebut dapat diartikan bahwa nilai t-hitung > nilai t-tabel, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu.

Pengujian koefisien determinasi (*R-Square*) ditujukan untuk melihat apakah variabel Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel lingkungan Kerja. Dengan kata lain, penggunaan koefisien determinasi untuk mengetahui kontribusi variabel lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penghitungan koefisien determinasi menggunakan alat bantu SPSS sebagai berikut:

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	A djusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 <sup>a</sup>	.416	.394	4,90194

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer diolah dari Lampiran SPSS

Hasil penghitungan regresi sederhana didapat nilai R sebesar 0.645<sup>a</sup> jadi nilai koefisien determinasi sebesar 0.645<sup>a</sup> x 100% = 41,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu dipengaruhi sebesar 41,6%. oleh Lingkungan Kerja. Dengan kata lain, Lingkungan Kerja memberikan kontribusi sebesar 41,6%. terhadap Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu dan sisanya sebesar 58,4% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diidentifikasi dalam penelitian ini.

Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu. Dari hasil pengujian data didapatkan bentuk kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan arah positif. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja ditingkatkan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja Pegawai.

Berdasarkan perhitungan uji-t didapat nilai t-hitung Lingkungan Kerja sebesar 4,308 dan nilai t-tabel sebesar 1.706 (nilai t-tabel untuk dk-2 = 40). Hal tersebut dapat diartikan bahwa nilai t-hitung > nilai t-tabel, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu. Nilai R sebesar 0.645<sup>a</sup> jadi nilai koefisien determinasi sebesar 0.645<sup>a</sup> x 100% = 41,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu dipengaruhi sebesar 41,6%. oleh Lingkungan Kerja. Dengan kata lain, Lingkungan Kerja memberikan kontribusi sebesar

41,6%. terhadap Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu dan sisanya sebesar 58,4% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diidentifikasi dalam penelitian ini.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2018: 68) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji-t diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,308 dan nilai t-tabel sebesar 1.706 yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu. Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu dipengaruhi sebesar 41,6% oleh Lingkungan Kerja. Dengan kata lain, Lingkungan Kerja memberikan kontribusi sebesar 41,6% terhadap Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu dan sisanya sebesar 58,4% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diidentifikasi dalam penelitian ini.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2018: 68) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

## **SARAN**

1. Untuk pimpinan Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu diharapkan dapat melakukan monitoring dan evaluasi serta menciptakan suasana kerja yang positif.
2. Untuk pimpinan Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu diharapkan dapat meningkatkan sarana dan prasarana sesuai dengan kebutuhan agar lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu diharapkan lebih optimal dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia dan meningkatkan hubungan yang positif dengan sesama pegawai agar tercipta suasana kerja yang lebih baik.
4. Untuk kepala dinas sosial kabupaten pringsewu, diharapkan dapat membuat ruang tersendiri khusus ruang meronok untu pegawai, agar tidak tercampur dengan ruang istirahat yang dilalui orang banyak.

5. Untuk pegawai di dinas sosial kabupaten pringsewu , diharapkan dapat menjalin relasi baik dengan sesama rekan kerja agar meningkatkan kinerja pegawai yang ada di dinas sosial .
6. Untuk karyawan non pegawai (pns) di dinas sosial kabupaten pringsewu agar tetap menjaga sarana prasarana yang di sediakan dinas sosial kabupaten pringsewu agar meningkatkan kinerja pegawai dan tidak terganggu nya kondisi di dalam lingkungan kerja .
7. Untuk dinas sosial kabupaten pringsewu sekaligus masukan untuk pemda pringsewu agar kantor dinas sosial kabupaten pringsewu di perluas atau mempunyai kantor sendiri

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-10. Jilid 2. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hani T. Handoko. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Nitisemito. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Rivai. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2018). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Enam*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Schultz & Schultz. (2018). *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.