

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMPN 12 KOTA CIREBON

Ida Heryani^a, Endah Budiastuti^b, Minggu Eko Prasetya^c

^{a,b,c} Program Studi Manajemen, STIE Cirebon, ^aidaheryani450@gmail.com, ^bendahbudiastuti30@gmail.com, ^ctyo18.pamungkas@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on employee performance at SMPN 12 Cirebon City. This research uses accidental sampling method with a sample of 37 employees. Data collection is done by filling out questionnaires for the work environment with employee performance. Furthermore, the data collected was analyzed using SPSS 26.0 for Windows with a significance level (α) of 0.05. The results showed there was an influence of the work environment looking at the t -count of the work environment variable (X) of 12,993 $\geq t_{table}$ (0.68188). And based on the F test the independent variable is 168,189 or there is an influence because the Sig level is 0.00 or smaller than 0.05 ($p < 0.05$) which means that the Work Environment variable together has a significant effect on Employee Performance. From these results H_0 was rejected and H_a was accepted.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai di SMPN 12 Kota Cirebon. Penelitian ini menggunakan metode *accidental sampling* dengan sampel sebanyak 37 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner untuk lingkungan kerja dengan Kinerja pegawai. Selanjutnya data yang terkumpul dianalisa dengan menggunakan *SPSS 26.0 for Windows* dengan tingkat kemaknaan (α) 0.05. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh lingkungan kerja melihat dari nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X) sebesar $12.993 \geq t_{tabel}$ (0,68188). Dan berdasarkan uji F variabel bebas sebesar 168.189 atau ada pengaruh karena tingkat Sig sebesar 0,00 atau lebih kecil dari 0,05 ($p < 0.05$) yang berarti variabel Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata kunci : *Lingkungan Kerja, Kinerja pegawai*

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai

dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan

menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi 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. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2012). Menurut (Sarwoto, 1991) Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitas.

Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut (Nitisemito, 2014) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Menurut Sedrmayanti (2007), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah: penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata

letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, ruang bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, musik tempat kerja, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

Begitupula dengan dunia pendidikan, dimana para siswa yang belajar dan guru bekerja perlu lingkungan kerja yang kondusif, sehingga kinerja dan prouktifitas bisa meningkat.

Dari hasil observasi peneliti di SMPN 12 mengenai lingkungan yang ada peneliti merasa tidak begitu baik sejak dari sisi pintu masuk, karena di depan gerbang pintu masuk merupakan tempat parkir sepeda motor baik milik siswa maupun milik para Guru yang kurang tertata rapi. Ruang kepala sekolah dengan ruang guru terletak cukup jauh. Jika ruang kepala sekolah dan ruang guru terpisah cukup jauh, bagaimana komunikasi antar atasan dengan bawahan bisa terjalin dengan baik, dan bagaimana kepala sekolah tersebut dapat mengetahui secara langsung keluhan kesah yang dirasakan oleh karyawan / guru yang lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Di SMPN 12 Kota Cirebon”.

2. Kerangka Teori

2.1. Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan yang sehat dan aman merupakan dambaan setiap orang yang akan lebih baik apabila ditunjang dengan kondisi kantor yang baik dan peralatan yang memadai maka akan menjadikan kinerja pegawai baik. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja

karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Lingkungan kerja dalam suatu sekolah sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu sekolah, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para murid, guru dan staff yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana murid, guru dan staff melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut (Robbins, 2015) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antaralain sebagai berikut:

Menurut (Aviantara et al., 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung

maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. (Nitisemito, 2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut (Sedarmayanti, 2012) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Mengenai lingkungan kerja fisik yang baik, (Sarwoto, 1991) mengatakan bahwa lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja antara lain: tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang tepat, suhu dan kelembaban udara yang tepat, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.

Lebih lanjut dikemukakan oleh (Manullang, 2016) bahwa adanya lingkungan kerja fisik yang baik tidak saja dapat menambah produktifitas karyawan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja adalah: "Peralatan kerja yang baik, ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik,

penerangan yang cukup dan kebersihan, bukan saja dapat menambah kegairahan kerja, tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja”

Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Subroto, (2005) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yakni:

1. Lingkungan kerja non fisik
 - a. Faktor lingkungan sosial
 - b. Faktor status sosial
 - c. Faktor hubungan kerja dalam organisasi
 - d. Faktor sistem informasi
2. Lingkungan kerja fisik
 - a. Faktor lingkungan tata ruang kerja
 - b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Menurut (Nitisemito, 2014) lingkungan kerja adalah segala: sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja yang harus diketahui dan diperhatikan yang berpengaruh besar terhadap semangat kegairahan kerja antara lain pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan.

Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Siagian, 2014):

1. Pelayanan kerja
Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :
 - a. Pelayanan makan dan minum.

- b. Pelayanan kesehatan .
 - c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

2. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh (Nitisemito, 2014) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja
Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Solong, 2020).
2. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor

yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2012) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Bau tidak sedap di tempat kerja
5. Keamanan di tempat kerja

2.2. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

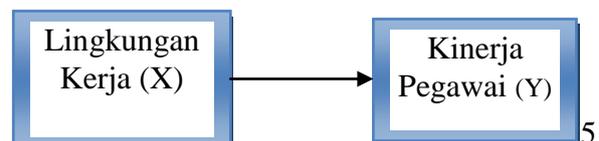
Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2017). Menurut (Gibson, 1996) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. (Bonner & Lewis, 1990)

menyatakan bahwa ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: variabel orang, variabel tugas, dan variabel lingkungan.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik. Dalam (Sjafri 2007) Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

1. Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
2. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *tem leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
3. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
6. Faktor Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

Berdasarkan pada teori – teori yang telah dikemukakan, maka dapat di kembangkan kerangka pemikiran tentang variabel yang berpengaruh terhadap terjadinya kredit bermasalah, adapun model kerangka pemikiran adalah sebagai berikut :



Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2015). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai SMPN 12 Kota Cirebon

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai SMPN 12 Kota Cirebon.

3. Metode Penelitian

Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / *statistic*, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan dengan variabel lain (Sugiyono, 2017).

Metode penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan karakteristik dari variabel - variabel yang akan diteliti penulis.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara (Suliyanto, 2018). Dalam pengumpulan data yang digunakan

penelitian melaksanakan beberapa metode antara lain :

- a. Studi Pustaka (*Library Research*)
Teknik pengumpulan data yang diambil dari buku - buku ilmiah, literatur dan sumber lainnya yang memiliki keterkaitan dan hubungan dengan permasalahan yang diteliti untuk menambahkan beberapa data yang perlu diperjelas an akan digunakan sebagai landasan teori sebagai pendukung teoritis dalam permasalahan yang penulis angkat.
- b. Kuesioner (*Questioner*)
Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab (Sugiyono, 2015).
- c. Observasi
Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian yang sedang dilakukan.

5. Teknik Analisis Data

5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif maka variabel tersebut *valid*, sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak *valid* (Ghozali, 2016).

5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrument reliabel. Instrument reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dengan menggunakan program SPSS dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali sajadengan kriteria nilai *Croncbach Alpha* > 70 (Ghozali, 2015).

5.3 Uji Asumsi Klasik

5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel *independent* dan variabel *dependent* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2015). Dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorow Smirnov*, yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorow Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independen*). Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

5.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Kriteria penilaian dengan menggunakan uji Glejser :

- Apabila sig. 2-tailed $> \alpha = 0.05$, maka telah terjadi heterokedastisitas.
- Apabila sig. 2-tailed $< \alpha = 0.05$, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

5.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan metode *Durbin Watson*. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Durbin – Watson melalui perbandingan $dU < d < 4 - dU$.

4.4 Analisis Regresi Linear

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis berganda dengan menggunakan SPSS.

Persamaan Regresi sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Promosi Jabatan

X1` = Penilaian Kompetensi

β_1 = Koefisien Regresi

e = error

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t

Menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya tingkat signifikan masing – masing variabel dapat diketahui dengan cara melihat p value pada uji t. apabila p value $< \alpha$ (0,05) berarti masing – masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen (Ghozali, 2016).

4.6 Koefisien Determinasi

Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai Adjusted R^2 yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel – variabel terikat sangat terbatas. Semakin tinggi nilai *adjusted R²*, maka semakin tinggi variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat.

6. Hasil dan Pembahasan Penelitian

6.1 Uji validitas

Uji Validitas yang dilakukan dengan melihat *korelasi Pearson (Pearson Correllation)* dibandingkan dengan r_{tabel} dengan signifikasinya 5%. Dan jika data yang gunakan sebanyak 37 orang, maka nilai r_{tabel} nya sebesar 0,3160. Dimana nilai ini didapat dari $df = n - 2$, $df = 37-2 = 35$. Dan jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka pernyataan itu dianggap valid.

Tabel 6.1 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	50.19	29.102	.599	.914
LK2	50.14	28.342	.634	.913
LK3	50.03	26.416	.810	.906
LK4	50.19	26.713	.692	.910
LK5	49.86	27.509	.634	.913
LK6	50.16	27.584	.679	.911
LK7	49.95	28.608	.583	.914
LK8	50.03	28.638	.732	.911
LK9	50.00	27.556	.795	.908
LK10	50.27	26.203	.689	.911
LK11	50.16	26.584	.678	.911
LK12	50.41	26.914	.641	.913
LK13	50.27	28.703	.436	.920
LK14	50.00	29.500	.476	.917

Berdasarkan hasil di atas, dapat dikatakan korelasi masing-masing variabel (pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*) $\geq 0,3160$ artinya data valid. Validitas tertinggi ada pada item pertanyaan nomor 3 sebesar 0,810.

Tabel 6.2 Uji Validitas Kinerja Pegawai

	Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kin01	35.62	13.020	.640	.587	.902
Kin02	35.38	12.520	.768	.829	.894
Kin03	35.27	13.203	.613	.705	.904
Kin04	35.46	13.144	.713	.719	.898
Kin05	35.51	12.423	.762	.776	.895
Kin06	35.73	12.425	.728	.634	.897
Kin07	35.51	13.146	.573	.642	.907
Kin08	35.54	13.144	.788	.785	.895
Kin09	35.43	13.974	.601	.856	.905

Berdasarkan hasil di atas, dapat dikatakan korelasi masing-masing variabel (pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*) $\geq 0,3160$ artinya data valid. Validitas tertinggi ada pada item pertanyaan nomor 9 sebesar 0,788.

6.2 Uji Reliabilitas

Untuk dilakukan pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan program SPSS Versi 26. Jika Cronbach Alpha > 70 , maka instrument itu dinyatakan realibel. Berikut hasil uji reliabilitas.

Tabel 6.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart
Lingkungan Kerja	.918	$> 0,70$
Kinerja pegawai	.909	$> 0,70$

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*; 0.76 dan 0.800 $> 0,70$ artinya data tersebut adalah data *reliable*.

6.3 Uji Asumsi Klasik

6.3.1 Uji Normalitas

Tabel 6.4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.23347246
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.076
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa nilai *asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

6.3.2 Uji Heterokedastisitas

Tabel 6.5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.078	1.538		-.701	.488
	Lingkungan kerja	.044	.028	.256	1.565	.127

Interpretasi berdasarkan hasil output pada tabel diatas diketahui bahwa nilai Sig Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,127 > 0,05 artinya pada variabel ini tidak terjadi atau bebas dari gejala heterokedastisitas dan variabel ini disebut homokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.910 ^a	.828	.823	1.680	1.429

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Kriteria Pengujian Tabel Durbin Watson $dk = k, n$

$$\begin{aligned}
 K &= 2 \text{ dan } n = 37 \\
 dL &= 1,3635 \\
 dU &= 1,5904 \\
 4-dU &= 2,409 \\
 4-dL &= 2,6365
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan *software* statistik dan dituangkan diagram tersebut diatas dan dari kriteria mengenai tes autokorelasi dengan nilai Durbin Watson 1,429 dengan hasil tanpa kesimpulan.

6.4 Analisis Regresi Sederhana

Hasil analisis regresi untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja pegawai (Y) di SMPN 12 Kota Cirebon dengan Uji hipotesis secara keseluruhan diketahui dengan membandingkan nilai f-hitung lebih besar dari f-tabel. Aturan keputusannya yaitu jika nilai f-hitung lebih besar dari f-tabel maka hipotesis penelitian secara keseluruhan diterima (signifikan). Jika f-hitung lebih kecil dari f-tabel maka hipotesis penelitian ditolak (tidak signifikan). Berikut ini hasil yang disajikan pada Tabel 6.6 sebagai berikut ini :

Tabel 6.6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.435	6.891		2.095	.042
	X	.809	.163	.591	4.974	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output di atas , maka model regresi tersebut dapat dibahas seperti di bawah ini. Model persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel diatas adalah

Persamaan Regresi :

$$Y = 4711 + 0,643X$$

Dengan penjelasan masing-masing variabel sebagai berikut :

Variabel $Y = \text{Kinerja Pegawai}$

Variabel $X = \text{Lingkungan Kerja}$

Dari fungsi regresi tersebut diatas, maka diketahui bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 4.711 yang berarti jika semua variabel konstan maka Kinerja Pegawai masih bersifat positif.
- Jika variabel Lingkungan Kerja berubah maka Kinerja Pegawai pun akan berubah. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah. Apabila Faktor Kemampuan, maka Kinerja Pegawai juga meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,643. Dan sebaliknya jika Lingkungan Kerja , maka Kinerja Pegawai juga menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,50.

6.5 Uji Hipotesis

6.5.1 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.711	2.687		1.754	.088
	Lingkungan kerja	.643	.050	.910	12.993	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Kriteria pengujian :

• Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel } 0,05$ ($dk = n - 2$), maka H_0 ditolak H_a diterima.

• Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel } 0,05$ ($dk = n - 2$), maka H_0 diterima H_a ditolak.

- 1) Menghitung besarnya angka t hitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $dk = n - 2 = 37 - 2 = 35$, jadi $t\text{-tabel } 1,68957$

Hasil statistik uji t untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $12,993 > t$ tabel $1,68957$. Artinya H_0 diterima H_0 ditolak, sehingga variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

6.6 Kesimpulan dan Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji analisis regresi dapat diketahui bahwa variabel bebas ini dalam mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 91,0% ini artinya ada faktor lain sebesar 10,0% yang tidak masuk dalam penelitian ini yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di SMPN 12 Kota Cirebon dapat diterima. Jika Lingkungan Kerja ini menurun dan tidak baik maka akan dapat dipastikan target organisasi tidak akan terwujud.
2. Hasil statistik uji t untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $12,993 > t$ tabel $1,68957$. Artinya H_0 diterima H_0 ditolak, sehingga variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka di sini penulis dapat memberikan saran atau masukan sebagai berikut :

- 1) Pegawai SMPN 12 Kota Cirebon harus mampu lebih menjaga Kinerja Pegawainya yang sudah ada saat ini agar tetap dalam keadaan yang baik. Tetap mempertahankan dan meningkatkan Kinerja yang sudah ada.

- 2) Pegawai SMPN 12 Kota Cirebon juga perlu secara rutin mengamati Kinerja yang sudah berjalan agar dapat mempertahankan kelebihan – kelebihan yang sudah ada dan selalu lebih meningkatkan kinerja pegawainya pada variabel yang penilaiannya menurut pegawai sudah baik yaitu dalam manajemen serta memperbaiki penilaian variabel yang menurut pegawai masih kurang yaitu disiplin.

- 3) Semua unsur dimensi dan indikator yang terdapat dalam variabel bebas tersebut mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang baik sehingga Pegawai SMPN 12 Kota Cirebon perlu memperhatikan lebih khusus pada dimensi – dimensi tersebut serta bila perlu terus mencari terobosan baru yang dapat lebih meningkatkan Kinerja Pegawai, diantaranya dengan lebih meningkatkan Pelayanan pada semua pegawai dan siswa dan lebih memperhatikan faktor kemampuan yang sudah berjalan baik untuk kemudian jauh lebih baik lagi, sehingga diperoleh Kinerja yang tinggi dan efisien.

3. Untuk meningkatkan lingkungan kerja pada para pegawai Pegawai SMPN 12 Kota Cirebon hendaklah dapat menjalankan fungsinya sebagai motivator dalam meningkatkan semangat pengabdian pegawai terhadap tugasnya.

Daftar Pustaka

- Aviantara, M. P., Sumiyati, S., & Masharyono, M. (2018). ANALISIS MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN: STUDI PADA PT. BARRIX SININDO JAKARTA. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 3(2), 1–10.
- Bonner, S. E., & Lewis, B. L. (1990). Determinant of Auditor Expertise. *Journal of Accounting Research*, 28.

- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. et al. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (Ninuk Adriani (ed.); Terjemahan).
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2016). *Dasar - Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press. P.O.BOX 14, Bulak Sumur.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sarwoto. (1991). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama Eresco.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Solong, H. A. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Deepublish.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis & Disertasi*. Andi Publisher.