



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA BARAT**

Evan Oktovan Damiyan Ghalib ¹⁾, Fetty Poerwita Sary ²⁾
Universitas Telkom

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

*Dikirim : 14 Agustus 2020
Revisi pertama : 20 Agustus 2020
Diterima : 21 Agustus 2020
Tersedia online : 27 Agustus 2020*

*Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya
Manusia, Lingkungan Kerja, Kinerja
Pegawai*

*Email : evan.ghalib11@gmail.com ¹⁾,
f.poerwitasary@gmail.com ²⁾*

Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung dari baiknya kondisi keuangan, namun faktor non-material juga dapat menjadi indikator keberhasilan, misalnya lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya lingkungan kerja yaitu keadaan di tempat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja, kinerja pegawai dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dengan kuisioner kepada 70 pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa lingkungan kerja berada dalam garis kontinum kategori baik sebesar 79,9%. Kinerja pegawai berada dalam kategori sangat baik dengan nilai 88,3%. Kemudian pengaruh lingkungan kerja berada di nilai 24% yang berarti memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut (Triastuti, 2018). Perusahaan dituntut untuk menangani sumber daya manusianya dengan baik dan benar agar kinerja pegawai sesuai dengan harapan perusahaan untuk mewujudkan tujuannya (Imam et al, 2016). Kinerja pegawai dapat dipengaruhi dari berbagai faktor, salah satunya lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi kerja di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir, 2016). Berikut merupakan data dari kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa Barat pada periode bulan Januari sampai November 2019.

Gambar 1. Data Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa Barat



Sumber: Data SKP Periode 2019 Bagian Kepegawaian Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa Barat

Secara umum ada beberapa faktor yang menjadi indikator baik atau tidaknya kinerja dari pegawai, yaitu kualitas hasil kerja, kemampuan pegawai, kuantitas hasil kerja, sarana dan prasarana pendukung. Kualitas kerja yaitu ketepatan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan pegawai merupakan kuantitas hasil kerja adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam rentang waktu tertentu. Dalam SKP Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa Barat ada dua komponen nilai utama, yaitu nilai kinerja dan nilai perilaku. Nilai maksimal kinerja adalah 60 sedangkan nilai maksimal perilaku adalah 40, menjadikan totalnya 100 poin. Namun ada juga dua komponen tambahan untuk menambah nilai pegawai yaitu tugas tambahan dan kreatifitas. Apabila pegawai negeri sipil di Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa Barat memiliki nilai kinerja dan nilai perilaku yang sempurna serta melaksanakan dua komponen tambahan nilai diatas maka nilai akhir dari karyawan tersebut bisa melebihi nilai 100 dan akan mendapatkan keuntungan seperti penambahan kompensasi.

Berikut merupakan hasil dari kuisioner *preliminary study* mengenai lingkungan kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat:

**Tabel 1. Hasil Kuisioner Preliminary Study
Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat**

| No | Pertanyaan | Persentase | Keterangan |
|----|--|------------|-------------|
| 1 | Penerangan di tempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan | 87% | Sangat Baik |
| 2 | Temperatur atau suhu udara di tempat kerja membuat saya nyaman untuk bekerja | 76% | Baik |
| 3 | Kelembaban di tempat kerja sudah ideal | 74% | Baik |
| 4 | Sirkulasi udara di tempat kerja memberikan kenyamanan untuk bekerja | 79% | Baik |
| 5 | Kebisingan di tempat kerja dapat diredam dengan baik | 76% | Baik |
| 6 | Getaran mekanis di tempat kerja dapat diredam dengan baik | 78% | Baik |
| 7 | Bau-bauan di tempat kerja dapat dinetralisir dengan baik | 73% | Baik |
| 8 | Tata warna di tempat kerja mendukung keadaan pikiran untuk bekerja | 77% | Baik |
| 9 | Dekorasi di tempat kerja mendukung keadaan pikiran untuk bekerja | 74% | Baik |
| 10 | Musik di tempat kerja mendukung keadaan pikiran untuk bekerja | 72% | Baik |
| 11 | Keamanan di tempat kerja mendukung untuk bekerja dengan baik | 84% | Sangat Baik |
| 12 | Hubungan kerja dengan atasan terjalin dengan baik | 89% | Sangat Baik |
| 13 | Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik | 88% | Sangat Baik |
| 14 | Hubungan kerja dengan bawahan terjalin dengan baik | 86% | Sangat Baik |

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 1 didapatkan hasil bahwa secara umum lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat sudah ada di kategori baik. Responden diambil secara acak dan berjumlah 34 orang. Hasilnya para responden menilai untuk kategori baik meliputi

sembilan poin, sedangkan untuk yang kategori sangat baik ada lima poin. Persentase tertinggi terdapat pada pertanyaan mengenai hubungan dengan atasan, sedangkan persentase terendah terdapat pada pertanyaan mengenai musik di tempat kerja. Berdasarkan hasil pengamatan hubungan antar pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat terlihat harmonis, bahkan ketika diluar jam kerja interaksi antara atasan dan pegawai dapat dikatakan harmonis dan tidak canggung. Hal-hal di atas menunjukkan bahwa iklim kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat baik. Secara keseluruhan keadaan lingkungan kerja fisik di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat dapat dinilai sudah baik karena dari penyediaan sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan sudah mengikuti standar pemerintah pusat dan sudah sesuai dengan keinginan pegawai. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik, hubungan antar pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat terlihat harmonis, bahkan ketika diluar jam kerja interaksi antara atasan dan pegawai dapat dikatakan harmonis dan tidak canggung. Hal-hal di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat memiliki fasilitas dan iklim kerja yang baik. Namun kinerja dari pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat yang ditunjukkan oleh gambar 1 masih fluktuatif. Serta berdasarkan pemaparan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Kabid Kepegawaian Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat, menyatakan bahwa terdapat keluhan dari sebagian pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat tentang lingkungan kerja.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk membahas mengenai lingkungan kerja dan kinerja dari pegawai negeri sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. Dengan demikian peneliti akan mengangkat penelitian ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis lebih spesifik mengenai pengaruh antar variabel, yaitu:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bukan hanya untuk bagian personalia saja, namun untuk manajer di bagiannya masing-masing agar dapat memaksimalkan potensi karyawan mereka (Rachman, 2016:1). Manajemen Sumber Daya manusia adalah proses mengakuisisi, melatih, menghargai, dan memberi kompensasi kepada pekerja untuk dedikasi yang telah mereka lakukan (Dessler, 2013: 4). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu bagaimana untuk mengelola hubungan dan peranan yang dimiliki tiap individu secara efisien serta efektif dan digunakan secara maksimal sehingga tujuan organisasi tercapai (Bintoro dan Daryanto, 2017:15).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2016:118). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2011:36).

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain (Sedarmayanti, 2011:28):

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja.

Cahaya yang kurang akan mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, hal ini akan berdampak pada pekerjaan yang dikerjakan akan lebih lambat, berisiko menimbulkan banyak kesalahan, sehingga pada akhirnya pelaksanaan pekerjaan menjadi kurang efisien.

2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja.

Tubuh manusia mampu menyesuaikan dirinya jika temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% pada keadaan normal tubuh untuk kondisi panas, untuk kondisi dingin temperatur luar tubuh tidak lebih dari 35% pada keadaan normal tubuh. Temperatur udara yang sangat dingin dapat menimbulkan gairah kerja menurun, juga pada temperatur udara yang sangat panas maka dapat menimbulkan dampak cepat lelah dan cenderung membuat individu menjadi melakukan banyak kesalahan.

3. Kelembapan di tempat kerja.

Kelembapan merupakan banyaknya air yang terdapat pada udara. Temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas udara akan mempengaruhi tubuh manusia ketika menerima dan melepaskan panas dari tubuh.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Jika udara di sekitar lingkungan kerja kotor dapat membahayakan kondisi kesehatan dan mengakibatkan tubuh menjadi cepat lelah. Jika lingkungan kerja sejuk dan segar maka pemulihan tubuh karena lelah bekerja akan menjadi lebih cepat.

5. Kebisingan di tempat kerja.

Kebisingan dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Individu membutuhkan konsentrasi untuk melakukan pekerjaannya, maka suara bising harus dihindari agar produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis di tempat kerja.

Getaran mekanis merupakan getaran yang timbul dari alat mekanis, getaran tersebut sebagian sampai ke tubuh individu sehingga menimbulkan akibat yang tidak diinginkan, seperti lelah, konsentrasi bekerja terganggu, menimbulkan penyakit karena adanya gangguan terhadap mata, syaraf, otot, dan lainnya.

7. Bau-bauan di tempat kerja.

Bau-bauan yang terdapat di tempat kerja dapat menjadi pencemaran karena mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja dan mempengaruhi kepekaan indera penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja.

Warna dapat menimbulkan pengaruh pada perasaan dan memantulkan sinar yang diterimanya. Warna dapat menimbulkan rasa senang, sedih, dan lainnya.

9. Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan namun juga mengenai bagaimana cara mengatur tata letak, menentukan warna, perlengkapan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di tempat kerja.

Musik lembut yang disesuaikan dengan suasana, tempat dan waktu dapat membangkitkan dan merangsang rasa bekerja pada pegawai. Jika musik tidak sesuai dengan suasana kerja maka dapat mengakibatkan konsentrasi kerja terganggu.

11. Keamanan di tempat kerja.

Menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap aman merupakan hal penting. Upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga keamanan lingkungan kerja yaitu dengan adanya Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan atau hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan menurut Sedarmayanti (2011:21).

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Hamali, 2016:98). Ada empat pengukuran kinerja dengan dimensi kinerja yaitu (Edison *et al*, 2018:188):

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan atau organisasi.

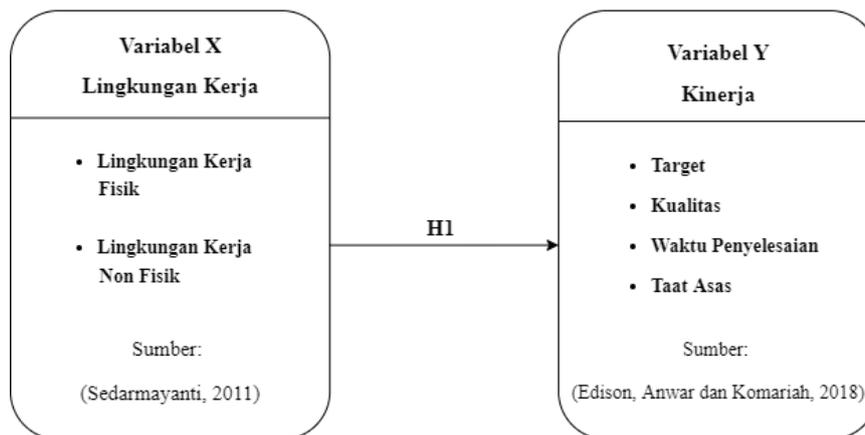
4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori diatas, maka dapat diperoleh kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2. Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah (2020)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif, cenderung untuk melakukan pencarian penjelasan dan pembuktian tentang kaitan antar satu variabel dengan variabel lainnya (Indrawan dan Yaniawati 2014: 51). Berdasarkan tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, menurut, statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku (Sugiyono, 2017:148). Tipe penyelidikan penelitian ini adalah kausal. Penelitian kausal digunakan apabila peneliti ingin mendeskripsikan penyebab dari permasalahan (Indrawati 2015:117). Waktu pelaksanaan *cross sectional* merupakan jenis survei yang mengamati sebuah objek penelitian, baik satu maupun beberapa variabel, dengan cara menghimpun data pada suatu masa yang sama.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat, di Jalan Wastukencana No.17 Bandung, Jawa Barat. Penelitian ini dilaksanakan bulan September 2019 hingga bulan Mei 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang memiliki status sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Teknik sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh. Maka dari itu, sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi dari pegawai negeri sipil di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 70 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dalam pengumpulan data. Data primer berasal dari kuesioner yang disebar ke responden melalui *Google Form* dan wawancara kepada pihak yang berwenang. Sedangkan data sekunder didapat dari data yang sebelumnya telah didokumentasikan terlebih dahulu oleh instansi terkait,

Teknik Analisis

Agar data dari penelitian ini valid dan dapat dipercaya, maka penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Dalam uji validitas semua item kuesioner dinyatakan valid dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Semua item kuesioner memiliki nilai R hitung lebih besar dari R tabel. Untuk uji reliabilitas, kuesioner juga dinyatakan *reliable* karena nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,844 dan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,957 lebih besar dari nilai Alpha 0,600.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi dan uji t atau uji hipotesis.

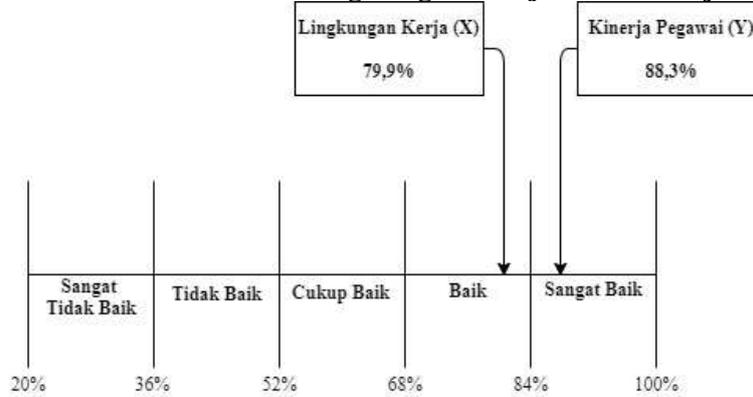
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif dari kuesioner yang ditanggapi oleh 70 responden, diperoleh rata-rata persentase skor tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 79,9% yang berada di kategori Baik, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 88,3% berada di kategori Sangat Baik. Berikut dibawah ini merupakan garis kontinum dari lingkungan kerja dan kinerja pegawai:

Gambar 3. Garis Kontinum Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai



Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2020)

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|-------------------------|
| N | | 70 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 6.13695605 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .072 |
| | Positive | .056 |
| | Negative | -.072 |
| Test Statistic | | .072 |
| 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. | | |

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, sehingga nilai Sig > 0,05. Dengan demikian dari hasil tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

| Correlations | | | | |
|----------------|-------------------------|-------------------------|------------------|-------------------------|
| | | | Lingkungan Kerja | Unstandardized Residual |
| Spearman's rho | Lingkungan Kerja | Correlation Coefficient | 1.000 | -.014 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .908 |
| | | N | 70 | 70 |
| | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | -.014 | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .908 | . |
| | | N | 70 | 70 |

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,908. Dengan begitu, menyimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi karena diatas dari nilai 0,05.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 40.619 | 5.572 | | 7.290 | .000 |
| | Lingkungan Kerja | .493 | .106 | .490 | 4.637 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2020)

Pada tabel diatas, terlihat bahwa nilai konstanta (a) adalah 40.619 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,493. Persamaan regresi sederhana dalam penelitian ini adalah sebagi berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 40.619 + 0,493 X$$

Berdasarkan persamaan regresi sederhana diatas, nilai konstanta (a) = 40.619, diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja konstan maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 40.619. Nilai koefisien regresi (b) = 0,493 bertanda positif, diartikan

bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja, maka akan meningkatkan 0,493 kinerja pegawai.

Tidak adanya tanda negatif (-) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang berlawanan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja membaik, maka kinerja pegawai akan semakin membaik, begitu juga sebaliknya ketika lingkungan kerja memburuk maka kinerja pegawai akan memburuk pula.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-----------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .490 ^a | .240 | .229 | 6.182 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai *R Square* sebesar 0,240 atau dengan persentase 24% ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 24% terhadap variabel kinerja pegawai. Sisanya sebesar 76% dijelaskan oleh variabel lainnya dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil Uji T (Uji Hipotesis)

Tabel 6. Hasil Uji T (Uji Hipotesis)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 40.619 | 5.572 | | 7.290 | .000 |
| | Lingkungan Kerja | .493 | .106 | .490 | 4.637 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2020)

Pada tabel 6 diatas, berikut beberapa penjelasan untuk dasar pengambilan keputusan:

- a. Nilai T Hitung variabel lingkungan kerja adalah 4,637. Perhitungan derajat bebas (df) = N-2= 70-2= 68, maka diketahui nilai T Tabel sebesar 1,995. Dari olahan data diatas dapat disimpulkan bahwa T hitung > T Tabel (4,637 > 1,995).
- b. Nilai Sig. variabel lingkungan kerja adalah 0,000.

Dibawah ini merupakan kriteria pengambilan keputusan berdasarkan hasil pengujian:

- 1. Statistik hitung dengan statistik tabel,
 - Jika T Hitung < T Tabel, maka H0 diterima
 - Jika T Hitung > T Tabel, maka H0 ditolak

2. Probabilitas,

- Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima
- Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak

Berdasarkan dua kriteria diatas, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan begitu menjadikan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisa yang meliputi pengolahan data, pengujian hipotesis kepada data dari 70 orang responden pegawai negeri sipil di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat, serta pembahasan yang didukung oleh teori-teori mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. Sehingga, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori baik dengan persentase 79,9%. Hal ini berarti tempat dimana para pegawai bekerja sudah baik dan dinilai nyaman oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.
2. Kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori sangat baik dengan persentase 88,3%. Hal ini berarti pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat telah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tupoksi yang diharapkan.
3. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 24% dan lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. Artinya, jika lingkungan kerja membaik, maka kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat pun akan meningkat.

Saran

Saran praktis untuk Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat diharapkan memfasilitasi keinginan pegawai mengenai kenyamanan tempat kerjanya seperti memasang alat peredam suara, peredam getaran dan menambahkan pewangi ruangan agar pegawai bisa lebih berkonsentrasi dan meningkatkan produktivitasnya.
2. Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat diharapkan dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kenyamanan lingkungan kerjanya agar kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan ke-1). Yogyakarta: Gaya Media.
- Dessler, G. 2013. *Human Resource Management 13th Edition*. New Jersey: Pearson.
- Edison, E., Anwar, Y., Komariah, I. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta CV.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CAPS.
- Imam, M. H., Mukzam, M. D., dan Mayowan, Y. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(2), 123-129.
- Indrawan, R., dan Yaniawati, P. (2014). *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Indrawati. 2015. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Rachman, T. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya* (Cetakan ke-3). Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triastuti, D.A. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *The Graduate Program of Universitas Galuh Master of Management Studies Program*, 2(2), 203-208.