

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UMKM KOTA BOGOR

Siffa Septiani Aliyas¹, Rajab Tampubolon², Nancy Yusnita³

^{1,2,3} Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Email korespondensi: ¹ septiani.siffa136@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan metode *explanatori survey*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 44 responden dengan perhitungan menggunakan skala likert yang memiliki 5 alternatif jawaban. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi Rank Spearman. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor. Dengan demikian, diharapkan Dinas Koperasi dan UMKM dapat menyediakan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan yang baik dapat memberikan rasa nyaman kepada para pegawai yang diharapkan meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : kepuasan kerja; kinerja pegawai; lingkungan kerja; organisasi; produktifitas

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between the work environment and employee performance at the Department of Cooperatives and SMEs in Bogor City. This research is a correlational quantitative research with explanatory survey method. Collecting data using a questionnaire distributed to 44 respondents with calculations using a Likert scale which has 5 alternative answers. The data analysis method used is Spearman Rank correlation coefficient analysis. The results showed that the work environment had a relationship with employee performance at the Department of Cooperatives and SMEs in Bogor City. Thus, it is hoped that the Department of Cooperatives and MSMEs can provide a work environment both physically and non-physically that is conducive to improving employee performance. Good environmental conditions can provide a sense of comfort to employees which is expected to improve employee performance.

Keywords: employee performance; job satisfaction; organization; productivity; work environment

KETERANGAN ARTIKEL

Riwayat Artikel: diterima: 4 Juli 2021; direvisi: 15 Juli 2021; disetujui: 25 Juli 2021

Copyright©2022.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan (aset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting karena manusia adalah penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi (Pratama, 2019). Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat satu sama lain. Salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Apabila

individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya menjalankan tugasnya dengan baik maka perusahaan akan berjalan dengan efektif (Ghonyah & Masurip, 2011).

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik atau meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai yaitu memperhatikan faktor lingkungan kerja. Dengan memperhatikan hal tersebut pegawai akan merasa betah berada di lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Hal tersebut akan memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik (Bukhari & Pasaribu, 2019). Kondisi lingkungan kerja di katakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mempengaruhi kinerja pegawai. Jika kinerja pegawai menurun maka akan membuat kantor instansi mengalami kesulitan dalam pencapaian tujuan. Tanpa adanya lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maka hasil kerja pegawai yang diperoleh tidak optimal. Karena keberhasilan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan diperlukan hasil kerja yang optimal.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) merupakan instansi pemerintah yang berperan penting dalam membantu UMKM dalam menjalankan usahanya agar dapat bersaing dengan usaha-usaha lainnya karena Dinas Koperasi dan UMKM mempunyai visi untuk mewujudkan Koperasi dan UMKM yang aktif, sehat dan berdaya saing dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Kota Bogor. Dengan demikian diperlukan SDM yang kompeten sehingga dapat mewujudkan visi yang telah ditetapkan oleh Dinas Koperasi dan UMKM. Hal tersebut dapat tercapai dengan cara membuat lingkungan kerja yang dapat menunjang pegawai dalam menjalankan tugasnya agar kinerja pegawai menjadi optimal. Berikut adalah hasil yang didapat dari kantor instansi dan kuesioner awal yang telah dibagikan kepada 30 responden.

Tabel 1. Inventori Peralatan Kerja di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor Tahun 2018

No	Nama Barang	Kondisi			Jumlah
		Baru	Lama	Rusak	
1	Komputer	-	21	-	21
2	Kursi Lipat	24	89	-	113
3	Kursi Rapat	-	17	-	17
4	Sofa	-	1	-	1
5	Meja Rapat	-	1	-	1
6	Meja	-	37	-	37
7	Printer	-	17	1	18
8	Mesin TIK	-	3	-	3
9	Telepon	-	1	-	1
10	filling Cabinet	5	25	-	30
11	Lemari Besi	-	10	-	10
12	Lemari Kayu	-	1	-	1
13	Rak Besi	1	6	-	7
14	Lemari Sorok	-	2	-	2

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor, 2018

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa ada beberapa peralatan atau perlengkapan kantor yang berada di Dinas Koperasi dan UMKM masih sedikit dan kondisinya sudah lama. Kondisi peralatan kantor yang sudah lama terkadang menimbulkan masalah seperti eror dan fungsi dari peralatan tersebut kurang maksimal, sehingga lingkungan kerja menjadi tidak kondusif dan pegawai menjadi tidak nyaman dalam bekerja yang berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Dengan demikian dapat menghambat tujuan dari Dinas Koperasi dan UMKM.

Tabel 2. Hasil Kuesioner Awal Tentang Lingkungan Kerja Tahun 2018

Pertanyaan	Ya	Tidak
Pencahayaan (sinar matahari dan lampu) di tempat kerja sudah terpenuhi	30	-
Kondisi udara di ruangan kerja sudah memberikan kenyamanan pada anda selama bekerja	13	17
Di sekitar kantor tidak terdapat suara bising yang mengganggu konsentrasi dalam bekerja	10	20
Apakah keamanan gedung dalam perusahaan sudah terjamin	23	7
Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan	11	19
Apakah antara karyawan mempunyai hubungan yang baik	30	-
Total Responden	30	

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor, 2018

Berdasarkan data pada tabel 2 terdapat beberapa faktor lingkungan kerja yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Respon pegawai terhadap kuesioner pra survey menunjukkan bahwa masih ada sirkulasi udara, tingkat kebisingan dan fasilitas sarana prasarana yang dinilai kurang memadai. Oleh karena itu, lingkungan kerja belum sesuai dengan apa yang di butuhkan pegawai. Hal tersebut dapat menghambat kinerja pegawai menjadi tidak optimal.

Tabel 3. Absensi Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor

Bulan	Keterangan (orang)						
	Cuti	Dinas Luar	Dispensasi	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Tidak Apel
Juli	1	8	0	6	9	0	0
Agustus	0	1	0	9	6	0	1
September	1	4	0	6	6	0	2

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor, 2018

Berdasarkan tabel hasil rekap absensi di atas menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai tidak dapat hadir di kantor dengan keterangan cuti, dinas luar, izin dan sakit. Pada bulan juli terdapat 24 orang pegawai, bulan agustus 16 orang pegawai, dan bulan september 17 orang pegawai. Dengan demikian kinerja pegawai menjadi tidak optimal di karenakan pegawai yang tidak hadir di kantor menyebabkan tugas yang seharusnya dikerjakan menjadi terbengkalai.

Tabel 4. Penilaian Kinerja Pegawai
Nilai kinerja Pegawai 2017

No	Target Penilaian Kinerja	Realisasi	Keterangan	No.	Target Penilaian Kinerja	Realisasi	Keterangan
1	86,50	90,73	Sangat Baik	23	86,50	84,08	Cukup Baik
2	86,50	87,20	Baik	24	86,50	81,40	Kurang Baik
3	86,50	85,49	Cukup Baik	25	86,50	83,00	Cukup Baik
4	86,50	85,53	Cukup Baik	26	86,50	84,08	Cukup Baik
5	86,50	90,47	Sangat Baik	27	86,50	83,00	Cukup Baik
6	86,50	86,87	Baik	28	86,50	82,40	Kurang Baik
7	86,50	86,53	Baik	29	86,50	83,16	Cukup Baik
8	86,50	80,97	Kurang Baik	30	86,50	83,40	Cukup Baik
9	86,50	86,53	Baik	31	86,50	84,16	Cukup Baik
10	86,50	86,87	Baik	32	86,50	84,73	Cukup Baik
11	86,50	87,27	Baik	33	86,50	79,35	Kurang Baik
12	86,50	86,53	Baik	34	86,50	84,56	Cukup Baik
13	86,50	86,42	Baik	35	86,50	81,24	Kurang Baik
14	86,50	86,53	Baik	36	86,50	83,16	Cukup Baik
15	86,50	82,03	Kurang Baik	37	86,50	82,92	Kurang Baik
16	86,50	82,34	Kurang Baik	38	86,50	83,00	Cukup Baik
17	86,50	83,24	Cukup Baik	39	86,50	84,08	Cukup Baik
18	86,50	83,08	Cukup Baik	40	86,50	84,16	Cukup Baik
19	86,50	84,40	Cukup Baik	41	86,50	82,03	Kurang Baik
20	86,50	83,00	Cukup Baik	42	86,50	81,40	Kurang Baik
21	86,50	83,00	Cukup Baik	43	86,50	86,53	Baik
22	86,50	84,32	Cukup Baik	44	86,50	84,40	Cukup Baik

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang mempunyai kinerja dibawah target yang sudah di tetapkan. Target yang ditetapkan dalam penilaian kinerja yaitu 86,50. Dari 44 orang pegawai yang mempunyai kinerja sangat baik sebanyak 2 orang, kinerja baik sebanyak 10 orang, kinerja cukup baik sebanyak 22 orang dan kinerja kurang baik sebanyak 10 orang. Jadi dari hasil data kinerja tersebut dinas dituntut untuk terus melakukan pengawasan terhadap kinerja dari masing-masing pegawai agar kinerja pegawai menjadi lebih optimal. Untuk itu dinas dituntut terus melakukan pembenahan di berbagai aspek seperti lingkungan kerja karena hal tersebut menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja SDM yang ada di dalam dinas tersebut. Karena dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak lepas dari peran penting sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dalam membangun kinerja pegawai agar visi Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor dapat tercapai.

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia merupakan faktor paling utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dalam melakukan tugas di perusahaan (Riyanto, dkk; 2017). Masing-masing individu mempunyai keahlian yang berbeda, jika individu dan perusahaan dapat berjalan dengan baik maka akan berdampak langsung pada perusahaan dalam kegiatan pencapaian tujuan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh organisasi atau perusahaan, contohnya seperti kebersihan, penerangan, suhu udara dan hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang, dan menghasilkan produktifitas tinggi (Sazly & Permana, 2020). Lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan kondisi yang harus memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman selama proses pencapaian tujuan suatu organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai tidak dapat bekerja dengan optimal sehingga kinerja pegawai menjadi menurun. Lingkungan kerja berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan karena lingkungan yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal sehingga akan tercapainya tujuan dari perusahaan itu sendiri. Jika lingkungan kerja tidak nyaman ditakutkan akan tidak optimalnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Secara berkesinambungan halhal tersebut bukan tidak mungkin akan berdampak pada kerugian perusahaan (Syahri, 2018).

Kinerja merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya melalui suatu proses dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dari suatu proses (Bohlanger, 2010). Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai suatu produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusianya itu sendiri. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab organisasi atau perusahaan terhadap pegawainya yang melakukan tugas-tugasnya di lingkungan kerja tersebut. Hal ini akan menciptakan gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi (Mughtar, 2016). Contoh lingkungan kerja yang berhubungan dengan kinerja pegawai yaitu penerangan dan suhu udara terhadap kualitas kerja, jika penerangan dan suhu udara di ruangan kerja sudah sesuai dengan kebutuhan maka akan berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai menjadi optimal dan adapun hubungan sesama rekan kerja, jika antara pegawai memiliki hubungan secara baik maka akan terbangun kerjasama yang baik pula antar pegawai. Dan untuk mencapainya tentu semua organisasi atau perusahaan harus menerapkan suasana di tempat kerja yang nyaman, agar seluruh pegawai dapat bekerja dengan optimal.

Dengan adanya lingkungan kerja yang sesuai dengan yg dibutuhkan oleh pegawai akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan organisasi akan berjalan dengan baik. Adapun teori yang mendukung tentang hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai menurut Sutrisno (2017:118) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

H₁: terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional dengan metode *explanatori survey*. Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisisnya yaitu seluruh pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara. Kuesioner berupa sejumlah pertanyaan kepada pegawai yang menyangkut dengan variabel X (*independen*) dan variabel Y (*dependen*). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor sebanyak 44 orang dan seluruh populasi menjadi sampel penelitian ini.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diberikan kepada seluruh pegawai. Pada penelitian ini menggunakan skala likert. Uji hipotesis koefisien korelasi adalah alat pengujian untuk mengetahui hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor dan untuk membuktikan apabila hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak. Uji hipotesis koefisien korelasi dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (1)$$

Dimana t_{hitung} adalah nilai t hitung, r adalah koefisien korelasi hasil r hitung, dan n adalah jumlah sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan *valid* tetapi jika koefisien korelasinya lebih kecil 0,3 maka dinyatakan tidak *valid* dengan kriteria pengujian adalah jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka alat uji dikatakan valid. Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *Corrected Item. Total Corrected* untuk mengetahui apakah tiap-tiap item valid atau tidak penulis menggunakan bantuan program SPSS 25 untuk menghitung koefisien korelasi (r) dengan rumus $df = n-2$. Untuk mencari r_{tabel} dengan $n = 30$, digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $df = n-2$, sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,3610. Uji validitas variabel (X) Lingkungan Kerja dilakukan terhadap enam indikator yang dijabarkan 18 dimensi lingkungan kerja sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No Soal	Indikator Lingkungan Kerja	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	Penerangan	0,7046	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2		0,6484	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3		0,6848	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	Suhu Udara	0,5704	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5		0,4844	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6		0,4116	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	Tingkat Kebisingan	0,5742	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8		0,588	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	Keamanan Kerja	0,756	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10		0,6713	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11		0,4135	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	Tata Letak Peralatan	0,5361	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13		0,5112	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	Hubungan Sesama Rekan Kerja	0,4655	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15		0,6626	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
16		0,5699	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Uji validitas variabel (Y) Kinerja Pegawai dilakukan terhadap 5 indikator yang dijabarkan 15 dimensi kinerja pegawai sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No Soal	Indikator Lingkungan Kerja	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	Kualitas	0,5201	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2		0,7046	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3		0,608	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4		0,4492	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	Kuantitas	0,4983	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6		0,428	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7		0,5113	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	Tanggung Jawab	0,3937	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9		0,566	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	Inisiatif	0,4235	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11		0,561	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12		0,6785	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13		0,6516	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	Kerjasama	0,4863	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

15	0,7095	0,3610	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
----	--------	--------	-----------------------------	-------

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel Y (kinerja pegawai) menggunakan aplikasi SPSS 25 dengan $n = 30$ responden dari $r_{tabel} = 0,3610$ maka hasil validitas menunjukkan bahwa terdapat 14 pertanyaan yang dinyatakan valid dan 1 pertanyaan dinyatakan tidak valid. Dikarenakan 14 pertanyaan yang valid tersebut memiliki hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, sedangkan 1 pernyataan yang tidak valid tersebut memiliki hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *alpha* atau *cronbach alpha* (α) dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner yang dipakai merupakan rentangan antara beberapa nilai dalam hal ini menggunakan skala *likert* 1 sampai dengan 5. Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Lingkungan Kerja	Item 1	0,867	0,855	Reliabel
	Item 2	0,867	0,858	Reliabel
	Item 3	0,867	0,878	Reliabel
	Item 4	0,867	0,845	Reliabel
	Item 5	0,867	0,853	Reliabel
	Item 6	0,867	0,854	Reliabel
	Item 7	0,867	0,870	Reliabel
	Item 8	0,867	0,862	Reliabel
	Item 9	0,867	0,866	Reliabel
	Item 10	0,867	0,854	Reliabel
	Item 11	0,867	0,849	Reliabel
	Item 12	0,867	0,868	Reliabel
	Item 13	0,867	0,861	Reliabel
	Item 14	0,867	0,854	Reliabel
	Item 15	0,867	0,863	Reliabel
	Item 16	0,867	0,859	Reliabel
	Item 17	0,867	0,863	Reliabel
	Item 18	0,867	0,863	Reliabel

Output Case Processing Summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 16 dengan presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,867 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Kinerja Pegawai	Item 1	0,896	0,891	Reliabel
	Item 2	0,896	0,881	Reliabel
	Item 3	0,896	0,887	Reliabel
	Item 4	0,896	0,893	Reliabel
	Item 5	0,896	0,891	Reliabel
	Item 6	0,896	0,896	Reliabel
	Item 7	0,896	0,888	Reliabel
	Item 8	0,896	0,903	Reliabel
	Item 11	0,896	0,884	Reliabel
	Item 10	0,896	0,898	Reliabel
	Item 11	0,896	0,882	Reliabel
	Item 12	0,896	0,882	Reliabel
	Item 13	0,896	0,882	Reliabel
	Item 14	0,896	0,891	Reliabel
	Item 15	0,896	0,880	Reliabel

Output Case Processing Summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 14 dengan presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,896 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Uji Korelasi Rank Spearman

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman dengan responden sebanyak 44 orang.

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Correlations				
			LINGKUNGAN KERJA	KINERJA PEGAWAI
Spearman' s rho	LINGKUNGA N KERJA	Correlation Coefficient	1,000	0,633**
		Sig. (1-tailed)	.	0,000
		N	44	44
		Correlation Coefficient	0,633**	1,000

	KINERJA	Sig. (1-tailed)	0,000	.
	PEGAWAI	N	44	44

** . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil uji pada tabel 9 dapat disimpulkan bahwa besarnya *Rank Spearman* adalah $r = 0,633$. Artinya Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai mempunyai hubungan yang kuat. Dengan demikian Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang nyata atau signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 10. Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0.600 – 0.799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2016

Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

$H_0 (\rho \leq 0)$ = berarti tidak terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

$H_0 (\rho > 0)$ = berarti terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

b. Menentukan t_{hitung} , mencari t_{hitung} menggunakan rumus sebagai berikut.

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,633 \sqrt{44-2}}{\sqrt{1-0,633^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{4,102}{0,774}$$

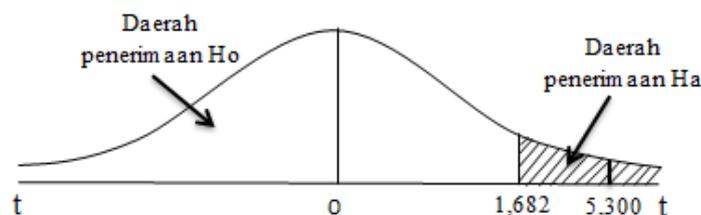
$$t_{hitung} = 5,300$$

c. Menentukan t_{tabel}

Nilai t tabel di peroleh dari t tabel dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $44-2 = 42$ maka diperoleh t tabel sebesar =1,682

d. Hasil Uji Kurva

Nilai $t_{hitung} (5,300) > t_{tabel} (1,682)$ maka H_a diterima H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor.



Gambar 1. Kurva Hasil Uji Hipotesis

Pembahasan

Dari hasil perhitungan total skor tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja nilai dominan yang tertinggi terdapat pada indikator hubungan sesama rekan kerja dengan pernyataan “pegawai dapat bekerja sama satu sama lain” dengan total skor 200. Dari total 44 responden terdapat 26 responden menjawab sangat setuju, 16 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor dapat bekerjasama dengan baik, hal tersebut dapat memberikan semangat kepada pegawai dalam menjalankan tugas yang sudah diberikan. Sedangkan total skor tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja yang terendah terdapat pada indikator tingkat kebisingan dengan pernyataan “kebisingan membuat konsentrasi ditempat kerja terganggu” dengan total skor 189. Dari total 44 responden terdapat 17 responden menjawab sangat setuju, 24 responden menjawab setuju, 2 responden menjawab kurang setuju, dan 1 responden menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa suara bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja, hal tersebut dapat memengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Dari hasil perhitungan total skor tanggapan responden pada variabel kinerja pegawai nilai dominan yang tertinggi terdapat pada indikator kualitas dengan pernyataan “standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh dinas dapat dicapai dengan baik” dengan total skor 201. Dari total 44 responden terdapat 27 responden menjawab sangat setuju, 15 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor dapat mencapai kualitas yang sudah ditetapkan oleh dinas dengan baik. Dan terdapat pada indikator tanggung jawab dengan pernyataan “menjaga kerahasiaan informasi dan dokumen di dalam perusahaan/organisasi” dengan total skor 201. Dari total 44 responden terdapat 27 responden menjawab sangat setuju, 15 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor dapat menjaga kerahasiaan informasi dan dokumen dari pihak-pihak yang tidak berkepentingan di dalam perusahaan/organisasi. Dan terdapat pada indikator kerjasama dengan pernyataan “bersedia bekerja dalam tim atau kelompok” dengan total skor 201. Dari total 44 responden terdapat 27 responden menjawab sangat setuju, 15 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab kurang setuju, dan pada pernyataan “bersedia membantu pekerjaan sesama rekan kerja” dengan total skor 201. Dari total 44 responden terdapat 26 responden menjawab sangat setuju, 17 responden menjawab setuju, dan 1 responden menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor dapat bekerjasama dalam tim atau kelompok dan bersedia membantu pekerjaan sesama rekan kerja, hal tersebut dapat membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih cepat.

Sedangkan total skor tanggapan responden pada variabel kinerja pegawai yang terendah terdapat pada indikator kuantitas dengan pernyataan “menyelesaikan tugas sesuai dengan *deadline* yang ditentukan” dengan total skor 195. Dari total 44 responden terdapat 24 responden menjawab sangat setuju, 18 responden menjawab setuju, 1 responden menjawab kurang setuju, dan 1 responden menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa pegawai dalam menjalankan tugas pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor belum sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan oleh dinas, hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk

bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target (Kustini, dkk; 2021).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan pernyataan dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dari hasil perhitungan statistik, dalam penelitian ini terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor dengan nilai korelasi sebesar $r = 0,633$. Berdasarkan tabel koefisien korelasi, artinya lingkungan kerja dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi menunjukkan kontribusi sebesar 40,1%, sedangkan 59,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar Lingkungan Kerja. Berdasarkan hasil hubungan fungsional antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai diperoleh fungsi penduga $\hat{Y} = 11,431 + 0,799X$. Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 5.300 dan t_{tabel} 1,682, maka $t_{hitung} (5,300) > t_{tabel} (1,682)$ artinya H_0 diterima H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor, artinya bahwa jika kondisi lingkungan kerjanya baik dan terorganisir maka akan memiliki dampak yang baik bagi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil yang telah penulis peroleh mengenai lingkungan kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor bahwa dapat dilihat kelemahan pada variabel lingkungan kerja yaitu indikator tingkat kebisingan. Diharapkan dinas dapat meminimalisir tingkat kebisingan dengan mengurangi suara-suara yang dirasa tidak terlalu penting agar emosi para pegawai tetap terjaga. Sehingga pegawai merasa tenang dan nyaman dalam bekerja. Hasil penelitian mengenai kinerja pegawai terdapat skor terendah pada indikator kinerja yaitu kuantitas, diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih optimal, bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, dan pegawai harus mematuhi peraturan yang berlaku di dinas. Maka dari itu dinas dituntut untuk terus meningkatkan kinerja pegawai yang dibawah standart yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bohlander, G., & Snell, S. (2010), *Principle of Human Resource Management, 15th ed.* Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89 – 103, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Ghonyah, N., & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 118 – 129.
- Kustini, E., Utami, D. A., & Sunarsi, D., & Nurjaya. (2021). PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GARUDA DAYA PRATAMA

- SEJAHTERA (GARUDA INDONESIA GROUP). *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*, 1(3), 305 – 314
- Muchtar. (2016). The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees University PGRI Ronggolawe Tuban 27 The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees. *SINERGI*, 6(2), 27 – 40.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 235 – 249.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Hapzi, A. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review Of Management and Marketing*, 7(3), 342 – 348
- Syahri, R. V. F., Tampubolon, R., & Priatna, A. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Salak Tower Hotel. *Jurnal Online Mahasiswa Universitas Pakuan*
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2), 209 – 217, <https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif> 209
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.

