

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT TPAS TAMANGAPA KOTA MAKASSAR

Solihin¹, Lukman Hakim², Ihyani Malik³

¹Program Studi Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar

²Program Studi Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar

³Program Studi Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar

ABSTRACT

This study aims to determine the work environment, to determine the performance and to determine the effect of the work environment on the performance of employees in the Office of UPT TPAS Tamangapa Makassar City. The type of research used is quantitative. Data collection techniques used in this study were questionnaires and literature. The data were analyzed using quantitative descriptive statistics using the SPSS application. The population is 70 and the sampling technique uses a saturated / census sample technique. The results of this study indicate that the analysis of work environment variables is in the good category of 72.2% and the variable analysis of employee performance is in the good category of 70.7%. As well as this study shows that it has an influence on the performance of employees in the Office UPT TPAS Tamangapa City of Makassar at 69.6% and 30,4% is influenced by factors that exist in the employee itself.

Keywords: Influence, Work Environment, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja, untuk mengetahui kinerja dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor UPT TPAS Tamangapa Kota Makassar. Jenis Penelitian yang digunakan kuantitatif. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner dan kepustakaan. Data tersebut dianalisis secara statistik deskriptif kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS. Populasi sebanyak 70 dan Teknik Pengambilan Sampel menggunakan teknik sampel jenuh/sensus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis variabel lingkungan kerja berada dalam kategori baik sebesar 72,2% dan analisis variabel kinerja pegawai berada dalam kategori baik sebesar 70,7%. Serta penelitian ini menunjukkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor UPT TPAS Tamangapa Kota Makassar sebesar 69,6% dan 30,4% dipengaruhi oleh faktor – faktor yang ada pada pegawai itu sendiri.

Kata kunci: Pengaruh, Lingkungan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Organisasi pada dasarnya merupakan wadah dalam menjalankan suatu kegiatan kerjasama yang berisikan bermacam – macam bentuk, sifat dan karakter seseorang dalam mencapai tujuan dalam organisasi terdapat beberapa faktor yang berkaitan dan saling berpengaruh. Oleh karena itu maka diperlukan suatu manajemen sumber daya manusia dalam mengelola unsur manusia secara baik. Menurut Wirawan (2009:1), sumber daya manusia paling penting karena berperan untuk menyinergikan dan menggerakkan sumber daya lainnya agar mencapai tujuan organisasi. Walaupun manusia yang menjadi faktor utama dalam jalannya suatu organisasi tak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi salah satunya adalah faktor kinerja pegawainya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor – faktor yakni berupa: upah, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, komunikasi, budaya

organisasi, lingkungan kerja, dan beberapa faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Dilihat dari beberapa faktor yang terdapat di atas yang memiliki usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memfokuskan pada lingkungan kerja. Seseorang pegawai yang berkerja di lingkungan kerja yang dapat mendukung dia agar untuk berkerja secara optimal dan aman akan dapat menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai tersebut yang bekerja dalam lingkungan yang tidak memadai, tidak mendukung optimalisasi kerja sehingga produktivitas kinerja pegawai tersebut akan menurun.

Sebagaimana yang diharapkan pada Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 4 huruf M berbunyi: Mengutamakan Pencapaian Hasil dan Mendorong Kinerja Pegawai. Dalam hal ini Lingkungan kerja merupakan

sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Nitisemito,1992;25). Kemudian Menurut Bambang (1991;122), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi akan kinerja seorang pegawai. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan aman akan mampu memberikan rasa kepuasan dan ketentraman pada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan maka pada akhirnya pegawai akan dapat mempunyai kinerja yang baik sesuai apa yang diharapkan. Akan tetapi kondisi kerja yang kurang baik dapat menyebabkan potensi pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi, tidak bersemangat untuk berkerja, ketakutan dan menurunkan produktivitas kerja. Siagian (2002), mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor – faktor lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2009:21), Lingkungan kerja sendiri memiliki dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (suasana kerja, kesejahteraan pegawai, hubungan antar pegawai, dll). Kedua dimensi ini harus mampu menyediakan kondisi yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai.

UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar yang berdiri sejak tahun 1993 menjadi satu satunya TPA yang ada di Kota Makassar yang beroperasi selama 24 jam dalam aktifitas pelayanan publik dalam proses pengelolaan sampah. Keberadaan TPA Sampah ini diharapkan mampu memberi pelayanan publik yang baik dalam permasalahan sampah yang ada di kota Makassar agar ikut serta dalam mewujudkan program Makassar Tidak Rantasa. Menghadapi era globalisasi saat ini yang menuntut adanya produktivitas yang tinggi masih banyak kendala yang terdapat di

lapangan sehingga mampu menghambat proses pelayanan publik dalam pengelolaan sampah di UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar belum mendukung para pegawai berkerja dengan nyaman, terlihat dari luas Kantor ruangan kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang aktivitas pegawai, belum terjaminnya privasi ruang kerja untuk pegawai, kurangnya kebersihan dalam Kantor, fasilitas peralatan dan penunjang Kantor masih belum memadai, masih adanya kecemburuan antar pegawai dalam pembagian tugas sehingga hubungan antar sesama rekan kerja menjadi kurang harmonis. Sedangkan dari sisi masalah kinerja pegawai menurut hasil observasi yang dilakukan sebagian besar pegawai masih belum disiplin dalam berkerja yang hanya setengah dari keseluruhan pegawai yang hadir, setengah hati dalam berkerja, kualitas pegawai masih kurang dan jarang memakai

baju dinas saat berkerja sehingga masyarakat tidak tahu menahu bahwa mereka pegawai atau bukan serta pegawai juga masih belum sesuai dengan harapan instansi terlihat ketika pegawai tidak cekatan dalam menyelesaikan tugasnya. Tentunya masalah – masalah seperti di atas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat proses pelayanan publik dalam pengelolaan sampah di UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Nitisemito,1992:25).

Menurut Robbins (2002: 36) Lingkungan kerja fisik juga dapat menjadi faktor penyebab stres kerja para pegawai yang mampu berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor ini yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik yakni: a) suhu, b) penerangan,c) kebisingan, d) mutu udara.”

Suhu merupakan suatu variabel dimana terdapat suatu perbedaan

individual yang cukup besar. Dengan demikian itu untuk memaksimalkan suatu produktivitas, maka penting bahwa seorang pegawai yang bekerja di suatu lingkungan yang dimana suhu disetel sesuai sedemikian rupa sehingga mampu berada diantara rentang kerja yang akan dapat diterima oleh tiap – tiap individu.

Penerangan intensitas cahaya yang sudah tepat dapat membantu seorang pegawai dalam memperlancar kegiatan aktivitas kerjanya. Bekerja pada ruangan yang samar – samar dan gelap akan menyebabkan ketegangan pada mata. Tingkat yang tepat dari intensitas suatu cahaya juga mempengaruhi tergantung pada usia seorang pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada suatu tingkat penerangan yang lebih tinggi yaitu lebih besar untuk seorang pegawai yang lebih tua dibanding seorang yang lebih muda.

Kebisingan merupakan bukti dari telaah tentang suara dapat menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak mampu menyebabkan penurunan prestasi kerja yang

sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan tersebut memberikan pengaruh negatif dan mampu mengganggu konsentrasi seorang pegawai.

Mutu Udara adalah fakta yang tidak bisa untuk diabaikan bahwa jika telah menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang dapat merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang telah tercemar mampu mengganggu kesehatan pribadi seorang pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan , mata perih, kelelahan, sakit kepala ,lekas depresi dan marah.

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), fungsi dan peran lingkungan kerja yaitu menciptakan suatu gairah dalam berkerja, sehingga produktivitas serta prestasi kerja dapat meningkat. Sementara itu, manfaat yang akan diperoleh karena telah bekerja dengan orang-orang yang bermotivasi yaitu pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan standar batas yang benar dan dalam skala

waktu yang telah ditentukan. Prestasi kerjanya akan dapat dipantau oleh seseorang yang bersangkutan, dan sehingga tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992) yaitu sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
- 4) Tersedianya fasilitas kerja.

Kinerja yang dikemukakan menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2002:67), Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam yang melaksanakan tugasnya telah sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. menurut Prawirosentono (1999:2), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang mampu dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang dalam suatu organisasi, sesuai dengan yang

menjadi wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar suatu hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan Muhammad Zainur, (2010: 41), mengemukakan kinerja pegawai sebagai suatu perwujudan kerja suatu aparatur yang selanjutnya dapat di jadikan dasar penilaian dari tercapai atau tidaknya suatu target dan tujuan dalam organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil – hasil yang telah di capai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang di berikan. Menurut Timpe A. Dale (1992:31) dalam buku tentang Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Mangkunegara, 2010:15) mengemukakan adanya faktor-faktor kinerja bisa dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal, penjelasannya sebagai berikut :

Faktor Internal (disposisional) yakni faktor yang dihubungkan oleh sifat-sifat seseorang. seperti, kinerja seseorang baik disebabkan oleh karena mempunyai kemampuan yang tinggi dan seseorang itu tipe yang pekerja keras, sedangkan seseorang yang memiliki kinerja yang jelek disebabkan orang tersebut tidak

mempunyai upaya-upaya dalam memperbaiki kemampuannya.

Faktor Eksternal yakni faktor-faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja seorang yang berasal dari lingkungan. Misalnya: sikap, perilaku, dan tindakan-tindakan para rekan kerja, pimpinan atau bawahan, iklim organisasi dan fasilitas kerja.

Faktor internal dan eksternal ini adalah jenis-jenis atribusi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang telah dibuat para pegawai mempunyai sejumlah akibat psikologi dan berdasarkan kepada suatu tindakan. Seseorang pegawai yang telah menganggap kinerjanya baik berawal dari faktor-faktor internal seperti upaya atau kemampuan, diduga orang tersebut akan dapat mengalami lebih banyak perasaan positif baik tentang kinerjanya dibandingkan dengan apabila ia menghubungkan kinerjanya yang positif dengan faktor eksternal. Seperti nasib baik, ekonomi yang baik atau suatu tugas yang mudah.

Sedangkan untuk mengukur kinerja secara individu ada enam indikator menurut (Robbins, 2006:260) yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan

waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen Kerja.

METODE PENELITIAN

Waktu penelitian yang dibutuhkan pada penelitian ini kurang lebih selama 2 (dua) bulan. Lokasi penelitian berada di Kantor UPT-TPA Sampah Tamangapa karena sesuai latar belakang masalah kinerja Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Kontrak masih kurang baik dan maksimal dalam mengerjakan tugas kewajibannya sehingga menjadi tempat yang sangat akurat untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar”.

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dan tipe penelitian adalah tipe penelitian survey. Sumber data yakni data primer dan data sekunder. Responden penelitian yakni seluruh pegawai di Kantor UPT TPAS Tamangapa. Dalam penelitian ini, pengumpulan data

dilakukan melalui beberapa teknik observasi, kuesioner dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dengan tujuan penelitian ini yang tercantum pada bab sebelumnya, yaitu untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja di Kantor UPT TPA Tamangapa, untuk mengetahui bagaimana kinerja di Kantor UPT TPA Tamangapa, untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor UPT TPA Tamangapa.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 70 pegawai di Kantor UPT TPA Tamangapa Kota Makassar sebagai responden, ditemukan kelompok umur responden antara 20 – 30 tahun ternyata lebih banyak jumlahnya dari pada kelompok umur lainnya, ditemukan kelompok pendidikan terakhir ternyata lulusan SMA lebih banyak dari pada lulusan pendidikan akhir lainnya dan untuk kelompok masa kerja responden antara 0 – 5 tahun lebih banyak jumlahnya

dari kelompok umur lainnya. untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja di Kantor UPT TPA Tamangapa maka dapat diuraikan beberapa indikator, yaitu: Suasana kerja merupakan kondisi yang ada pada di sekitar pegawai yang sedang melakukan suatu pekerjaan yang mampu di pengaruhi oleh pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi fasilitas, tempat kerja, dan alat bantu pekerjaan, pencahayaan, kebersihan, dan ketenangan serta termasuk juga hubungan kerja sesama antara orang – orang yang berada di tempat tersebut (saydam, 1996).

Hubungan dengan rekan kerja merupakan hubungan rekan kerja yang harmonis dan tanpa adanya saling intrik diantara dalam sesama rekan kerja. Salah satu faktor dapat mempengaruhi pegawai yang berada dalam satu organisasi yaitu adanya hubungan yang harmonis diantara dalam sesama rekan kerja.

Hubungan antara pegawai dengan pimpinan adalah hubungan antara pegawai yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat

kerja dalam satu organisasi. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan dalam tempat kerja merupakan suatu faktor penting yang mampu mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Hal ini di maksudkan bahwa peralatan kerja yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yang

mutakhir/lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang memadai walaupun tidak baru merupakan salah satu hal yang menjadi penunjang proses dalam kerja.

Berdasarkan hasil penelitian tentang lingkungan kerja, maka dapat dirangkum dalam satu tabel sebagai berikut:

Tabel 1.
Lingkungan Kerja

No	Indikator	Rata – Rata Persentase Skor	Kategori
1	Suasana Kerja	57,4%	Cukup Baik
2	Hubungan dengan Rekan Kerja	80,0%	Sangat Baik
3	Hubungan Bawahan dengan Pimpinan	63,1%	Baik
4	Tersedianya Fasilitas Kerja	46,0%	Kurang Baik

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner

Untuk mengetahui lingkungan kerja di Kantor UPT TPA Tamangapa Kota Makassar berdasarkan indikator yang telah dikemukakan, maka dapat dijelaskan bahwa indikator pertama tentang suasana kerja menjawab pertanyaan peneliti dengan kategori cukup baik, hal ini dikarenakan para responden merasa cukup terbiasa dengan situasi suasana kerja di kantor tersebut. Indikator kedua dari

lingkungan kerja tentang hubungan dengan rekan kerja menjawab pertanyaan peneliti dengan kategori sangat baik, hal ini dikarenakan terlihat responden sangat harmonis dalam melakukan pekerjaannya sesama rekan kerja. Indikator ketiga tentang hubungan bawahan dengan pimpinan menjawab pertanyaan peneliti dengan kategori baik, hal ini dikarenakan para bawahan dan

pimpinan saling mendukung dalam pekerjaan. Dan indikator keempat dari lingkungan kerja menjawab pertanyaan peneliti tentang tersedianya fasilitas kerja menjawab pertanyaan peneliti dengan kategori kurang baik, hal ini dikarenakan masih minimnya fasilitas kerja dan alat pendukung dalam berkerja.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama dalam penelitian ini menggunakan beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006: 260).

Kualitas kerja diukur dari persepsi seorang pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kesempurnaan suatu

tugas terhadap keterampilan dan kemampuan seorang pegawai.

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah misalnya jumlah siklus jumlah aktivitas unit yang diselesaikan.

Ketepatan waktu adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang telah dinyatakan, dilihat dari pada sudut koordinasi dengan hasil output yang memaksimalkan waktu yang telah tersedia untuk aktivitas kegiatan lain.

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

Kemandirian adalah tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan suatu fungsi kerjanya.

Komitmen Kerja adalah suatu tingkat dimana seorang pegawai mempunyai komitmen kerja dengan suatu instansi dan tanggungjawab seorang pegawai terhadap Kantor.

Tabel 2.
Kinerja Pegawai

No	Indikator	Rata – Rata Persentase Skor	Kategori
1	Kualitas	56,5%	Cukup Baik
2	Kuantitas	59,0%	Cukup Baik
3	Ketetapan Waktu	60,0%	Baik
4	Efektifitas	48,0%	Kurang Efektif
5	Kemandirian	62,86%	Baik
6	Komitmen Kerja	66,0%	Baik

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner

Pada penelitian ini menggunakan beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu ada enam indikator, yaitu indikator pertama tentang kualitas menjawab pertanyaan peneliti dengan kategori cukup baik. Indikator kedua kuantitas menjawab pertanyaan peneliti dengan kategori cukup baik. Selanjutnya indikator ketiga ketepatan waktu yang pertanyaan peneliti dengan kategori baik. Indikator keempat efektivitas dari kinerja pegawai menjawab pertanyaan peneliti dengan kategori kurang efektif. Indikator kelima kemandirian dari kinerja pegawai menjawab pertanyaan peneliti dengan kategori baik. Dan indikator keenam komitmen kerja dari kinerja pegawai

menjawab pertanyaan peneliti dengan kategori baik.

Hasil uji normalitas dapat dilihat Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Analisis model dan pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil uji statistic menentukan diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Analisis Regresi Linear Sederhana. Model ini digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24 disajikan pada table berikut ; $Y = 13,214 + 1,287 X$. Persamaan di

atas menunjukkan bahwa nilai konstanta =13,214. Artinya bahwa dengan menganggap variabel independent constant, maka nilai kinerja pegawai sebesar 13,214satuan; Bila terjadi penambahan nilai variabel lingkungan kerja (X) sebesar 1 satuan akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 1,287 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 3.
Uji Validitas Variabel X (Lingkungan Kerja)

Item pernyataan	Rhitung	Keterangan
1	0,500	Valid
2	0,630	Valid
3	0,752	Valid
4	0,449	Valid

Sumber : Data Primer diolah

Tabel 4.
Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Item pernyataan	Rhitung	Keterangan
1	0,609	Valid
2	0,579	Valid
3	0,552	Valid
4	0,489	Valid
5	0,476	Valid
6	0,650	Valid

Sumber : Data Primer diolah

Tabel 5.
Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,901	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,918	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah

Analisis model dan pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil uji statistik menentukan diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Model Analisis Regresi Linear Sederhana. Model ini digunakan untuk menguji pengaruh promosi jabatan (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,214	7,494		1,763	,082
LingkunganKerja	1,287	,103	,834	12,466	,000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, maka dapat dibuat model persamaan regresi linier sederhana untuk penelitian ini sebagai berikut:

$Y = 13,214 + 1,287 X$. Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta = 13,214; artinya bahwa dengan menganggap variabel independent constant, maka nilai kinerja pegawai sebesar 13,214 satuan.

Bila terjadi penambahan nilai variabel lingkungan kerja (X) sebesar Berdasarkan hasil pada tabel di atas, maka dapat dibuat model persamaan regresi linier sederhana untuk

penelitian ini sebagai berikut: $Y = 13,214 + 1,287X$.

Kemudian nilai R² (koefisien determinasi) menunjukkan besarnya kontribusi variable independen terhadap variabel dependen dalam sebuah model.

Menghitung besarnya pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), kemudian dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien yang ditentukan. Berikut adalah *model Summary* berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS versi 24.

Tabel 7.
Koefisien Determinan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 ^a	,696	,691	6,555

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

Berdasarkan tabel 7, koefisien *Determinan* adalah sebesar 0,834 Rsquare adalah koefisien determinan yang didapat hasil 0,696 berarti kontribusi variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 69,6 persen dan sisanya 30,4 persen di pengaruhi oleh faktor – faktor lain. Hal ini menunjukkan hubungan antara kedua variabel kuat karena semakin besar angka R Square maka semakin kuat hubungan antara keduanya.

Nilai konstanta = 13,214; artinya bahwa dengan menganggap variabel independent constant, maka nilai kinerja pegawai sebesar 13,214 satuan. Bila terjadi penambahan nilai variable lingkungan kerja (X) sebesar 1 satuan akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 1,287 satuan

dengan asumsi variabel lain tetap. Pengujian secara parsial (Uji-t) digunakan untuk menguji pengaruh variable bebas terhadap variable terikat secara parsial atau secara individual. Secara teknis pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan pada lampiran, maka hasil pengujian secara parsial (uji-t) dapat disajikan pada table berikut. Hasil pengujian secara parsial (uji-t) yang dirangkum pada tabel 6 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : Nilai t-hitung variabel lingkungan kerja (X), lebih besar dari nilai t-tabel ($12,466 > 1,997$) dan nilai signifikansinya (sig.) lebih kecil dari α yang disyaratkan ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai di Kantor UPT TPAS Tamangapa Kota Makassar (hipotesis diterima).

Hasil penelitian dalam persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja terhadap 70 responden yang ada di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah (UPT-TPAS) Tamangapa Kota Makassar yaitu: Suasana Kerja, didominasi dengan jawaban “setuju” oleh para responden, hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket para responden terlihat sudah terbiasa dengan kondisi suasana kerja yang ada di kantor tersebut. Hubungan dengan Rekan Kerja, didominasi dengan jawaban “setuju” oleh para responden, hal tersebut dikarenakan saat peneliti melihat para responden terbiasa berkerja sama saling membantu dalam menjalankan pekerjaannya. Hubungan Bawahan dengan pimpinan, didominasi dengan jawaban “setuju” oleh para responden, hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan

peneliti, hubungan bawahan dan pimpinan berlangsung dengan baik dan harmonis ketika pimpinan memberikan arahan dalam pekerjaan. Tersedianya Fasilitas Kerja, didominasi dengan jawaban “Ragu – Ragu” oleh responden, hal ini dikarenakan berdasarkan hasil pantauan peneliti sebahagian para responden merasa fasilitas kerja di kantor tersebut masih kurang baik sehingga membatasi produktivitas kerja para responden. Jika dirata – ratakan berdasarkan hasil perhitungan persentase pencapaian dalam analisis variabel Lingkungan Kerja (X) maka diketahui lingkungan kerja yang ada di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah (UPT-TPAS) Tamangapa Kota Makassar masuk ke dalam kategori Baik (72,2%). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa nyaman dan sudah terbiasa dengan lingkungan kerja yang ada.

Hasil penelitian dalam persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja pegawai terhadap 70

responden yang ada di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah (UPT-TPAS) Tamangapa Kota Makassar yaitu: Kualitas, didominasi dengan jawaban “setuju” oleh responden. Kuantitas, didominasi dengan jawaban “setuju” oleh responden, Ketetapan Waktu, didominasi dengan jawaban “setuju” oleh responden. Efektifitas, didominasi dengan jawaban “Ragu - Ragu” oleh responden. Kemandirian, didominasi dengan jawaban “setuju” oleh responden. Komitmen Kerja, didominasi dengan jawaban “setuju” oleh responden. Jika dirata – ratakan berdasarkan hasil perhitungan persentase pencapaian dalam analisis variabel Kinerja Pegawai (Y) maka diketahui kinerja pegawai yang ada di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah (UPT-TPAS) Tamangapa Kota Makassar masuk ke dalam kategori Baik (70,7%). Kinerja pegawai berpengaruh besar terhadap kinerja instansi, apabila kinerja pegawai dalam suatu instansi rendah maka dapat dipastikan kinerja instansi juga akan rendah. Oleh sebab

itu, faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai harus diperhatikan karena akan berdampak langsung terhadap pegawai itu sendiri.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat para ahli yaitu misalnya menurut Siagian (2002), mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain – lain.

KESIMPULAN

Sesuai dengan uraian pada bab pembahasan, maka selanjutnya dikemukakan kesimpulan sebagai bahwa lingkungan kerja berdasarkan suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan bawahan dengan pimpinan, dan tersedianya fasilitas kerja serta persyaratan yang telah ditentukan. pegawai di Kantor UPT TPAS Tamangapa telah terbiasa dengan situasi lingkungan kerja yang ada di kantor tersebut. Namun perlunya perbaikan dan perhatian yang lebih pada indikator tersedianya fasilitas kerja, karena fasilitas kerja

yang menjadi penunjang dalam berkerja masih kurang baik sehingga dapat mengurangi produktivitas kerja para pegawai.

Kinerja pegawai di Kantor UPT TPAS Tamangapa telah berkerja sesuai dengan standar dan komitmen kerja yang ditetapkan oleh instansi. Namun masih perlunya tambahan dan perhatian yang lebih pada indikator efektifitas terutama menyangkut soal anggaran sumber daya yang ada di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembungan Akhir Sampah (UPT – TPAS) Tamangapa Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arep, Ishak, dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Univesitas Trisakti.
- Kusriyanto, Bambang. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Binaman Persindo.
- Nitisemito, AS. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Robbins, Stephen. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Roziqin, M. Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averros Press.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Personalia Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Timpe. A. Dale. 1992. *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empa.