



Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang

Yadi Maryadi ¹⁾ ; Yulia Misrania ²⁾

¹⁾ Study Program of Business Digital, Faculty of Economic and Business, Institut Teknologi dan Bisnis Lembah Dempo

²⁾ Study Program of Business Digital, Faculty of Economic and Business, Institut Teknologi dan Bisnis Lembah Dempo

Email: yadimaryadi@lembahdempo.ac.id ¹⁾ ; yuliamisrania@lembahdempo.ac.id ²⁾

How to Cite :

Maryadi, Y., Misrania, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang: *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11 (1). doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>

ARTICLE HISTORY

Received 09 September 2022]

Revised [24 Desember 2022]

Accepted [31 Desember 2022

KEYWORDS

Lingkungan Kerja dan Kinerja

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui seberapa berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu lingkungan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y). Pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Dari hasil uji analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,46% dengan persamaan $Y = 23.148 + 0,246X$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. Yang dapat dilihat dari hasil uji t dimana nilai signifikannya sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis diterima.

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an influence of the work environment on employee performance and to determine how influential it is on employee performance. This research uses associative research with a quantitative approach. There are two variables used in this study, namely the work environment (X) and employee performance (Y). Data collection was obtained by distributing questionnaires directly to employees of SMP Negeri 2 Muara Pinang, Empat Lawang Regency. The sample used in this study were 55 respondents. From the results of the simple linear regression analysis test, it shows that there is a positive and significant influence between the work environment variable and the employee performance variable. So it can be concluded that the work environment has a positive and significant influence on employee performance by 2.46% with the equation $Y = 23,148 + 0.246X$. This means that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that there is an influence of the work environment on employee performance at SMP Negeri 2 Muara Pinang, Empat Lawang Regency. Which can be seen from the results of the t test where the significant value is 0.000, which means it is smaller than

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menjadikan pegawai menjadi merasa aman berada diruangan dan merasa bersemangat menjalankan tugas. Dan sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja pegawai, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Seharunya Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang yang ada didalam lingkungannya. Memberikan rasa nyaman dan aman dapat memungkinkan para pegawai untuk bekerja lebih optimal lagi. Sarana dan prasarana yang kurang memadai atau hubungan kerja sesama pegawai yang kurang baik dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai ikut merasa nyaman bekerja, sehingga tugas yang dilakukan pegawai akan terlaksana dengan baik. Suasana lingkungan yang nyaman dapat menciptakan gairah kerja, sehingga prestasi kerja akan lebih meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu faktor yang menunjang produktivitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja mereka.

Kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan, tingkat kedisiplin kerja pegawai, ketaatan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, sesuai dengan peranan dalam instansi, dan hasil kerja. Menurut Afandi (2021:83) Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan seseuai dengan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Kinerja diarahkan kepada hasil kerja yang jelas dan nyata. Hasil kerja yang di capai oleh pegawai adalah bentuk tanggung jawab mereka kepada instansi/tempat mereka bekerja. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besarnya imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja yang kurang kondusif, Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan tingkat disiplin kerja menurun dan pegawai sering bolos dan tidak menjalankan tugasnya dengan baik. komunikasi atasan dan bawahan harus menciptakan komunikasi yang baik, dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas dan terlihat akrab di dalam instansi tersebut. Kinerja suatu organisasi dapat maksimal apabila didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. kondisi Lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat kinerja pegawai menurun/kurang baik.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan hasil kerja pegawai, meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan kedisiplinan pegawai, dan dapat memberikan suasana yang nyaman, dapat meningkatkan kerja sama serta kekompakan antar sesama rekan kerja atau pegawai. Hasil kerja pegawai dilihat dari kinerja mereka kepada instansi tempat mereka bekerja. Jika kondisi Lingkungan kerjanya kurang baik dapat membuat kinerja pegawai di suatu instansi tersebut dapat menurun atau sebaliknya jika kondisi lingkungan kerjanya baik dapat meningkatkan hasil kerja mereka. Berikut ini data daftar nama pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang.

Tabel 1. Data Jumlah Pegawai SMP N 2 Muara Pinang

No	Nama Pegawai	Status	Jabatan
1	Marnita Elisa, S.Pd.	PNS	Kepala Sekolah
2	Ahlan Mulyadi, S.Pd.	PNS	Wakepsek
3	Laxmi Firdaus, S.Pd.	PNS	Kep.Lab
4	Darul Hijrah, S.Pd.	PNS	Guru
5	Desi Santi Indriani, S.Pd.	PNS	Guru
6	Meri Erlita, S.Pd.	PNS	Guru
7	Mila Karmila, S.Pd.	PNS	Guru
8	Arief Rahman, S.Pd.	PNS	Guru
9	Hoiriah, S.Pd.	PNS	Guru
10	Megawati, S.Pd.	PNS	Guru
11	Willi Yusnita, S.Pd.	PNS	Guru
12	M.Haidar Budairi, S.Pd.i.	PNS	Guru
13	Selva Dewi, S.Pd.	PNS	Guru
14	Deki Efrizeli, S.Pd.	PNS	Wakepsek
15	Avian Ariansyah, S.Pd.	PNS	Guru
16	Lauhil Mahfuz, S.Pd.i.	PNS	Guru
17	Masagus Agustian, S.Pd.	PNS	Guru
18	Nur Alfian, S.Pd.	PNS	Guru
19	Dian Puspita, S.Pd.	PNS	Guru
20	Venny Novarianti, S.Pd.	PNS	Guru
21	Yuselis, S.Pd.	PNS	Guru
22	Laila Sulastri, S.Pd.	THS	Kepala Perpus
23	Yunita, S.Pd.	GHS	Guru
24	Yeti Herlina, S.Pd.	GHS	Guru
25	Masayu Nurjana, S.Pd.	GHS	Guru
26	Lekat Siti Halima, S.Pd.	GHS	Guru
27	Leni Marlina, S.Pd.	GHS	Guru
28	Martini, S.Pd.	GHS	Guru
29	Muhammad Torik, S.P.d.i.	GHS	Guru
30	Mitaria Shinta, A.Md.Kom..	GHS	Guru
31	Nopika Legen Sari, S.Pd.	GHS	Pembina Osis
32	Sri Murti, S.Pd.	GHS	Guru
33	Suhartini, S.Pd.	GHS	Guru
34	Ririn Andriani, S.Pd.	GHS	Guru
35	Arozan, S.Pd.	GHS	Guru
36	Arzan, S.Pd.	GHS	Pembina.Ekstra
37	Pipin Agustian, S.Pd.	GHS	Pembina Pramuka
38	Elmiyati, S.Pd.	GHS	Guru
39	Risko Gantau Pulungan, S.Pd.	GHS	Pembina Pramuka
40	Nini Aprika, S.Pd.	GHS	Guru
41	Nopita Sari, S.Pd.	GHS	Guru
42	Meli Hariani, S.Pd.	GHS	Guru
43	Eva Anggra Pina, S.Pd.	GHS	Guru
44	Feni Putri Diana, S.Pd.	GHS	Guru
45	Anita, S.Pd..	PNS	Guru
46	Ensi Sulita, S.Pd.	PNS	KA.Tu

47	Muliadi, S.Pd.	PNS	OPS
48	Efri Suryanti	THS	Staf
49	Citra Herlina	THS	Staf
50	Jenny Delta Putri Pratama, S.Pd.	THS	Staf
51	Sri Mahyuningsih, S.Pd.	THS	Staf
52	Monazilah	THS	Tenaga Perpus
53	Omaciah	THS	Staf
54	Yayan Agustian	THS	Staf
55	Edo Rizki Saputra	THS	Satpam

Sumber : SMP Negeri 2 Muara Pinang (2022)

Berdasarkan data nama-nama pegawai di atas menunjukkan bahwa jumlah pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang berjumlah 55 orang. Berdasarkan hasil observasi dilapangan, ada beberapa masalah yang dijumpai pada SMP Negeri 2 Muara Pinang terkait kondisi lingkungan kerja yang diterapkan selama ini. Adapun masalah pertama terkait dengan lingkungan kerja dilihat dari kondisi lingkungan kerja fisik yang terjadi selama ini adalah kondisi lingkungan kerjanya, dimana kondisi lingkungan kerja di SMP Negeri 2 Muara Pinang masih buruk atau kurang baik. Seperti Ruang Guru, Lab IPA, WC, Ruang Kelas, Ruang Sanggar Dan Perpustakaan dimana menurut hasil pengamatan saya ruang guru di sana terdapat 2 ruangan kondisi masing masing ruangan masih kurang baik karena meja dan kursinya msih kurang tidak sebanding sedangkan jumlah pegawai yang ada dan kondisi didalam ruangan pun tidak tertata dengan rapi masih ada barang tidak digunakan lagi masih diletakkan diruangan itu. WC nya rusak dan kondisinya pun sudah tidak layak untuk dipakai lagi seperti pintunya sudah rusak dan airnya kotor. Ruang TU, Dapur, Kursi Dan Mejanya juga kurang baik dapurnya terlalu berdekatan dengan ruang guru dan ruang kepala sekolah. Meja dan kursi di ruang belajar juga kurang dan kondisinya buruk ada yang patah patah dan bolong bolong. Begitupun ruang tu kondisinya terlalu gelap dan sempit sarana dan prasaranya masih kurang. Ini semua bisa di lihat dari data sarana dan prasarana SMP Negeri 2 Muara Pinang berikut ini:

Tabel 2. Data Sarana Dan Prasarana Di SMP Negeri 2 Muara Pinang

No	Nama Barang/Item	Jumlah	Kondisi
1.	Ruang guru	2	Kurang baik
2.	Lab IPA	1	Kurang baik
3.	WC	3	Kurang baik
4.	Ruang kelas	5	Kurang baik
5.	Ruang sanggar dan drumband	1	Kurang baik
6.	Ruang perpustakaan sekolah	1	Kurang baik
7.	Ruang TU	1	Kurang baik
8.	Dapur	1	Kurang baik
9.	Kursi	33	Kurang baik
10.	Meja	30	Kurang baik

(sumber: SMP Negeri 2 Muara Pinang 2022)

Masalah yang kedua terkait kinerja karyawan dilihat dari kualitas hasil kerja yang terjadi selama ini adalah kualitas hasil kerja yang memenuhi keinginan dan tanggung jawab yang

merupakan tujuan dari organisasi. kualitas hasil kerja pegawai di SMP Negeri 2 Muara Pinang belum baik.

Dari masalah di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja diciptakan dengan kondusif, lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh atasan misalnya sarana dan prasarana untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dapat menimbulkan semangat kerja sehingga kinerja pegawai akan lebih meningkat, dan tentunya mampu membuat pegawai merasan senang, nyaman dan betah ditempat kerja. Sebaliknya jika lingkungan kerjanya tidak nyaman akan membuat pegawai tidak betah dan akan membuat kinerja pegawai menurun.

LANDASAN TEORI

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Maryati (2021:23) lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berada ditempat kerja pegawai yang dapat mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai dalam menjalankan yang diberikan. Kemudian menurut Prabuwo, dkk (2020:13) lingkungan kerja adalah segala kondisi fisik maupun nonfisik yang ada dalam perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung berinteraksi dengan pekerjaan karyawan, sehingga memiliki pengaruh terhadap kerjanya.

Selanjutnya menurut Afandi (2021:66) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu instansi/perusahaan. Dan menurut Sedarmayanti (dalam Sudaryo, dkk 2018:47) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok).

Jadi dapat didefinisikan lingkungan kerja bagi para guru merupakan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja. Pada akhirnya, akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi yang ada.

Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diakibatkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembaban ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Kebisingan ditempat kerja
6. Getaran mekanis ditempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna ditempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Music ditempat kerja

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:

1. Pelayanan kerja

Pelayanan kerja karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya, 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/kamr mandi ditempat kerja dan sebagainya.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik 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.

3. 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 karyawandapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja

Efektivitas Lingkungan Kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan:

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memencarkan dengan tepat akan menambah efesiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efesiensi kerja para karyawan,khususnya warna akan memepengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu

4. Suara

5. Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat alat yang memiliki suara keras,seperti mesin ketik, pesawat telpon, parker mobil, dan lain lain. Pada ruag khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Daryanto dan Bintoro (2017:106) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Samsuddin (2020:75) kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan, menjalankan kewajiban atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan menurut Mangkunegara (dalam Maryati 2021:9) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian menurut Afandi (2021:83) kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Sudaryo, dkk (2018:205) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas tugas suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi kepada organisasi. Dan selanjutnya Menurut Mangkunegara (2014:09) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai seseorang persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan keduanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan pelaku.Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai.
4. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
5. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
6. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai bekerja.
7. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi nya agar tujuan tercapai.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia biasa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat memperoleh manfaat.

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan evaluasi hasil hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi regular terhadap prestasi anggota organisasi, yang meliputi:
 - a. Telaah gaji. Keputusan keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit-pay, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
 - b. Kesempatan promosi. Keputusan keputusan penyusunan pegawai (staffing) yang berkenan dengan promosi,demosi, transfer, dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua penilaian prestasi kerja.
2. Tujuan pengembangan
 - a. Informasi yang dihasilkan oleh system penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota anggota organisasi.
 - b. Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja.
 - c. Meningkatkan prestasi kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa akan datang.
 - d. Menentukan tujuan tujuan progresi karir

Kriteria – Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama sama itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatka diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat- sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini terfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Menurut Afandi(2021:86) kriteria yang digunakan untuk melihat kinerja pegawai adalah:

1. *Quantity of work* (kuantitas kerja), jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work* (kualitas kerja), kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
3. *Job knowledge* (pengetahuan pekerjaan), luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* (kreativitas), keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* (kerja sama), kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability* (ketergantungan), kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative* (inisiatif), semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities* (kualitas personal), menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan-tamahan, dan integritas pribadi.

Dimensi Dan Indikator Kinerja

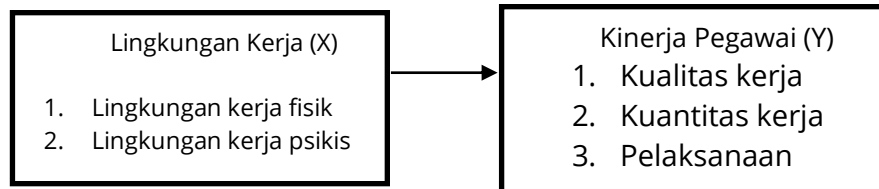
Menurut Mangkunegara (dalam Maryati 2021:15) untuk mengukur kinerja pegawai bisa dilihat dari:

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas pekerjaan akan berhubungan dengan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan didalam menangani tugas yang ada dalam organisasi.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai. Kuantitas pekerjaan juga berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Semakin sedikit kesalahan yang dilakukan oleh pegawai maka semakin baik.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Tanggung jawab akan menjadi penting pada pekerjaan, hal ini akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Kerangka pikir berikut menjelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) merupakan variabel independen/variabel bebas yang mempengaruhi variabel dependen/terikat yaitu kinerja Pegawai

Kerangka Konseptual Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian



METODE PENELITIAN

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan yaitu metode analisis data deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:14) Teknik analisis data deskriptif kuantitatif merupakan analisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Sugiyono (2019:93) cara pengukuran adalah dengan menghadapkan seseorang responden dengan sebuah pernyataan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban dari lima pilihan jawaban, dimana masing masing jawaban memiliki nilai yang berbeda. Metode analisis data menggunakan program SPSS Versi 18.0

Uji Instrumen

Uji validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Meteran yang valid akan dapat digunakan untuk mengukur panjang dengan teliti, karena meteran memang alat ukur untuk mengukur panjang. (Sugiyono 2015:203) dalam hal analisis item masru (1979) dalam (Sugiyono 2015:208), menyatakan "teknik kolerasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan". Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien kolerasi. Masrun menyatakan item yang mempunyai kolerasi positif dengan criteria (skrol total) serta kolerasi yang tinggi, menunjukkan syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau kolerasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Reliabilitas mencakup alat yang penting antara lain: alat ukur yang digunakan harus stabil, dapat diandalkan dan diramalkan sehingga mempunyai Reliabilitas yang dapat dipercaya. Pengujian Reliabilitas dapat dilakukan secara internal maupun secara eksternal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-test, equivalent.

Instrument dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data. Sesuai instrument dinyatakan realibel bila koefisien Reliabilitas minimal 0,6. (Sugiyono 2015:220).

Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Rumus analisa regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a+bx+e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X = Lingkungan Kerja

b = Koefisien Regresi

e = Nilai Error

Dengan kriteria penerimaan sebagai berikut:

- a. Jika angka sig $\geq 0,05$ maka H0 diterima dan H1 ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 2 Muara Pinang.
- b. Jika sig $\leq 0,05$ maka H0 ditolak H1 diterima yang artinya tidak dapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 2 Muara Pinang.

Hasil dari regresi sederhana kemudian dihitung dengan menggunakan program SPSS V 18.0

Definisi Operasional Dan Indikator Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) Pengertian definisi operasional dalam variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Definisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada. Afandi (2021:66)

Definisi kinerja pegawai

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (dalam Maryati 2021:09)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Butir Instrument Variabel Penelitian

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan kerja (X)	1	0,545	0,300	Valid
	2	0,594	0,300	Valid
	3	0,592	0,300	Valid
	4	0,457	0,300	Valid
	5	0,481	0,300	Valid
	6	0,501	0,300	Valid
	7	0,512	0,300	Valid
	8	0,401	0,300	Valid
	9	0,548	0,300	Valid
Kinerja pegawai (Y)	1	0,566	0,300	Valid
	2	0,681	0,300	Valid
	3	0,541	0,300	Valid
	4	0,623	0,300	Valid
	5	0,611	0,300	Valid
	6	0,442	0,300	Valid
	7	0,457	0,300	Valid
	8	0,482	0,300	Valid

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner, SPSS V.18 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan instrument yakni variabel lingkungan kerja (X) dan lingkungan kerja (Y) menunjukkan nilai r-hitung > r-tabel (0,300), dengan demikian bahwa seluruh butir instrumen dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir item pernyataan yang dijadikan sebagai instrument pernyataan variabel lingkungan kerja memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

Uji reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas Varaibel Lingkungan Kerja (X) Realibility statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.623	9

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner, SPSS V.18 (2022)

Dari hasil uji reabilitas variabel lingkungan kerja seperti yang terlihat pada table diatas diketahui bahwa variabel kinerja pegawai menunjukkan hasil yang reability coefecient dengan nilai alpha cronbach sebesar 0,623 dimana *cronbach's alpha* > 0,60. Hasil ini berarti semua item pernyataan kuesioner untuk variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat dan dapat di andalkan

**Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas Varaibel Kinerja Pegawai (Y)
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.691	8

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner, SPSS V.18 (2022)

Dari hasil uji reabilitas variabel lingkungan kerja seperti yang terlihat pada tabel diatas diketahui bahwa variabel kinerja pegawai menunjukkan hasil yang reability coefecient dengan nilai alpha cronbach sebesar 0,691 dimana *alpha cronbach's* >0,60. Hasil ini berarti semua item pernyataan kuesioner untuk variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat dan dapat di andalkan.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 6. Koefesiensi Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.148	3.676		6.298	.000
Total X	.246	.095	.334	2.580	.013

a. Dependent variabel total Y

Sumber: *Pengolahan Data Kuesioner, SPSS V.18 (2022)*

Untuk menetapkan persamaan regresi linear sederhana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang , maka perlu dilakukan analisis Koefesien Regresi. Hasilnya menunjukkan konstanta regresi linear sederhana sebesar 23.148 dan koefeien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,246 Berdasarkan hasil koefesien tersebut maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 23.148 + 0,246 X + e$

Maka dari itu dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai 0,246 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, sehingga lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Koefesien Determinasi (R)

Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of The Estimate
1	.334 ^a	.112	.095	1.53725

a. Predictors: (constant), jumlah variabel X

b. Dependent variabel: jumlah variabel Y

Berdasarkan tabel diatas Untuk uji koefesien determinasi antara variabel lingkungan kerja (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) didapat sebesar 0,334 atau mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 33,4%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 66,6% atau $(100\% - 33,4\% = 66,6\%)$. Hasil uji koefesien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen yang mempengaruhi kinerja pegawai, uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai koefesien determniasi yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan penyebaran dari variabel- variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefesien determinasi antara 0 hingga 1.

Pembahasan

Pengaruh masing-masing variabel independen (lingkungan kerja) dapat dijelaskan bahwa berdasarkan hasil uji validitas instrument pada tabel 4.20 seluruh pernyataan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,300) dengan nilai terendah (0,40) dan nilai r_{hitung} tertinggi (0,594) dengan demikian seluruh pernyataan dapat dinyatakan valid dengan memenuhi syarat sebagai alat ukur lingkungan kerja, sedangkan seluruh butir pernyataan variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,300) dengan nilai terendah 0,442 dan nilai r_{hitung} tertinggi 0,0,681 dengan demikian seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan uji reabilitas pada tabel diatas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* >0,60 pada variabel lingkungan kerja (X) nilai *cronbach's alpha* 0,623 >0,60, sehingga item pernyataan yang mengukur variabel lingkungan kerja dinyatakan *reliable*. Sedangkan untuk variabel kinerja pegawai (Y) nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,691 >0,60, sehingga item pernyataan yang mengukur variabel kinerja pegawai dinyatakan *reliable*.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana terhadap hasil pernyataan 55 responden di SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang, nilai koefisien beta (b) variabel *lingkungan kerja* 0,246 dan sebesar nilai konstanta (a) adalah 23.148, sehingga model persamaan regresi yang diperoleh *lingkungan kerja* sebagai berikut : $Y = 23.148 + 0.246X + e$ hasil uji empiris pengaruh *lingkungan kerja* terhadap kinerja pegawai menunjukkan value (sig) sebesar 0,000 ada pengaruh positif antara *lingkungan kerja* terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya signifikan ($0.000 < 0.05$).

Selanjutnya dari hasil uji t diketahui perhitungan uji t dari variabel sebagai berikut 0,05, diperoleh t_{hitung} sebesar 6.298 dan t_{tabel} distribusi t dicari dengan $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan $df = 55 - 2 = 53$ maka t_{tabel} yang diperoleh 1.67412. Didapatkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($6.298 < 1.67412$) maka H_0 diterima, artinya *bahwa lingkungan kerja* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai t_{hitung} positif, artinya pengaruh yang terjadi adalah positif, artinya semakin tinggi lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pada SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang.

Dan kemudian berdasarkan hasil uji koefisien determinasi antara variabel lingkungan kerja (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) didapat sebesar 0,334 atau mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 33,4%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 66,6% atau ($100\% - 33,4\% = 66,6\%$). Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen yang mempengaruhi kinerja pegawai, uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai koefisien determinasi yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan penyebaran dari variabel- variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Dan dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa *lingkungan kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. Dan berdasarkan hasil analisis korelasi hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang sedang, dengan nilai 33,4 % .

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun Kesimpulan pada penelitian ini Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. Dan Berdasarkan hasil perhitungan uji t sebesar 0,05, diperoleh t_{hitung} sebesar 6.298. Dan t_{tabel} distribusi t dicari dengan $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan $df = 55 - 2 = 53$ maka t_{tabel} yang diperoleh 1.67412. Didapatkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($6.298 < 1.67412$) maka H_0 diterima, artinya nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Dan hasil uji analisis regresi linier sederhana

menerangkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai, sebesar 2,46% Dengan persamaan regresi $Y = 23.148 + 0,246X$.

Saran

Saran untuk SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang Hendaknya pihak sekolah memperhatikan sarana dan prasarana di sana seperti fasilitas-fasilitas kursi dan WCnya diperbaiki. Dan dalam pemilihan bidang pekerjaan disarankan untuk tidak sering di ubah ubah. Saran untuk peneliti selanjutnya Disarankan dimasa yang akan mendatang penulis berharap penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain diluar penelitian ini seperti variabel kompensasi, motivasi, disiplin kerja .dan juga diharapkan semoga hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai pedoman atau gambaran untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori*. Yogyakarta: Penerbit Zafana Publishing.
- Daryanto Dan Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2014. *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung: Pt Rafika Aditama.
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Umy Press.
- Prabuwono, Hamidah, Mukson. 2020. *Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan*. Jateng: Penerbit Lakeisha.
- Samsudin, Harun. 2020. *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Penerbit Indo Media.
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Sidoarjo: Cv Mandar Maju X.
- Sudaryo, Ariwibowo, Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.