

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang

Feby Ayu Nurfita¹, Enjang Suherman²

Program Studi Manajemen FEB Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2}

*Email Korespodensi: mn21.febynurfita@mhs.ubpkarawang.ac.id

Diterima: 18-07-2024 | Disetujui: 19-07-2024 | Diterbitkan: 20-07-2024

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of the work environment on employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency of Karawang Regency. The work environment is considered to play an important role in creating efficient and productive employee performance. Poor work environment conditions can lead to a decrease in employee performance, affecting work effectiveness and efficiency. This research uses a descriptive quantitative method with data collection through questionnaires, observation, documentation, and literature studies. The results of the study indicate that both physical and non-physical work environments have a significant influence on employee performance. Thus, this study is expected to serve as a reference for government agencies in maintaining and developing an effective and efficient work environment for employees

Keywords: Work environment, Employee performance, BKPSDM Kawawang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. Lingkungan kerja dianggap memiliki peran penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang efisien dan produktif. Kondisi lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai, yang berdampak pada efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi instansi pemerintah dalam upaya menjaga dan mengembangkan lingkungan kerja yang efektif dan efisien bagi pegawai

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, BKPSDM Kabupaten Karawang

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Feby Ayu Nurfita, & Enjang Suherman. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 610-620. <https://doi.org/10.62710/qnzm0717>

PENDAHULUAN

“Setiap organisasi atau perusahaan selalu berupaya untuk menghasilkan kinerja pegawai yang optimal. Menurut Husain kinerja pegawai merupakan hasil atau pencapaian yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Torang (2013: 74) “menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok dalam norma organisasi saat melaksanakan tugas pokok dan fungsi, sesuai dengan norma, standar operasional prosedur, kriteria, serta ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi”.

“Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang efisien dan produktif. Lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan penurunan pada kinerja pegawai sehingga dapat menyebabkan kurangnya efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Menurut Soetjipto lingkungan kerja mencakup segala faktor atau elemen yang memiliki potensi untuk mempengaruhi suatu organisasi atau perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan dapat memberikan dampak positif atau negatif terhadap kinerja pegawai”.

“Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang adalah lembaga teknis dalam bentuk badan yang memiliki tugas pokok untuk membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Bidang Kepegawaian dan Bidang Pendidikan dan Pelatihan serta tugas pembantuan lainnya yang ditugaskan kepala daerah. Berdasarkan tugas pokok tersebut, sebagai badan yang bergerak di sektor pelayanan publik atau sektor pemerintahan, lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang nyaman dan dapat meningkatkan produktivitas pegawai”.

“Seiring dengan perkembangan zaman dan perubahan dinamika kerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang perlu terus mengevaluasi dan mengembangkan lingkungan kerjanya untuk memastikan pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien. Faktor lingkungan kerja seperti kondisi fisik tempat kerja serta hubungan antar pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai”.

“Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh kepada kinerja pegawai. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang dan menjadi referensi bagi instansi pemerintah dalam upaya menjaga lingkungan kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan efisien bagi pegawai”.

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Wursanto dalam (Jodie Firjatullah et al., 2023) “mendefinisikan lingkungan kerja melibatkan semua faktor yang terkait fisik dan psikologis yang dapat mempengaruhi karyawan atau pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai ketika manusia dapat melakukan kegiatan dengan optimal, dalam kondisi sehat, aman, dan nyaman”.

Menurut Mangkunegara (Jodie Firjatullah et al., 2023) “Lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan, bahan, serta lingkungan sekitar di tempat seseorang bekerja, baik secara individu maupun dalam kelompok”.

Menurut Bambang dalam (Environment, 2019) “Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai akan bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang baik apabila pegawai bekerja di lingkungan yang mendukung, akan terjadi sebaliknya apabila pegawai bekerja di lingkungan yang tidak memberikan dukungan, hal tersebut akan memberikan efek malas dan cepat lelah sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai”.

Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno dalam (Andayani & Tirtayasa, 2019) “berpendapat bahwa kinerja merupakan hal yang merujuk pada keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai baik secara individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi sesuai dengan peran dan tanggungjawab masing-masing. Hal ini mencakup bagaimana seseorang diharapkan bertindak dan berfungsi sesuai dengan tugas yang telah diberikan, termasuk penggunaan waktu, kualitas, dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan”.

Menurut Wibowo dalam (Lesmana, 2017) “Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi ekonomi”. Menurut Rivai dalam (Lesmana, 2017) “Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Sutrisno dalam (Andayani & Tirtayasa, 2019) yaitu efektifitas dan efisien, otoritas dan tanggungjawab, disiplin, dan inisiatif.

“Indikator kinerja menurut Mangkunegara dalam (Andayani & Tirtayasa, 2019) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif”.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

“Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan pengukuran, perhitungan, rumus, dan kepastian data numerik dalam perencanaan, proses, pembentukan hipotesis, teknik, analisis data, dan penarikan Kesimpulan. Menurut Moh Kasiram penelitian kuantitatif merupakan proses penemuan pengetahuan yang menggunakan data angka sebagai alat untuk menganalisis data”. (Waruwu et al., 2023).

Menurut Punch menyatakan “penelitian kuantitatif adalah sebuah penyelidikan tentang masalah sosial yang didasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis menggunakan prosedur statistik untuk menentukan kebenaran generalisasi prediktif teori tersebut. Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris di mana data-datanya berupa sesuatu yang dapat

dihitung. Penelitian kuantitatif fokus pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk numerik”. (Waruwu et al., 2023)

Lokasi Penelitian

“Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang yang berada di Jl. Ciremai No. 5, Perumahan Karang Indah, Karangpawitan, Kec. Karawang Barat, Kabupaten Karawang, Jawa Barat, 41315”.

Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono dalam (Fairus & Hamdani, 2020) “pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai latar, sumber, dan metode. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut”:

1. Kuesioner (Angket), menurut Sugiyono “kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan berbagai pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”.
2. Observasi, menurut Sugiyono “observasi adalah teknik pengumpulan data yang memiliki karakteristik khusus yang membedakan dari teknik lainnya”.
3. Dokumentasi, menurut Sugiyono “dokumentasi merupakan metode untuk mengumpulkan data dan informasi dalam berbagai bentuk seperti buku, arsip, dokumen, catatan angka, dan gambar yang termasuk laporan dan keterangan yang mendukung penelitian”.
4. Studi Kepustakaan (*Library Research*), menurut Sugiyono dalam (Ramanda et al., 2019) “studi kepustakaan terkait dengan analisis teoritis serta referensi yang tidak lepas dari literatur ilmiah”.
5. Riset Internet, “merupakan teknik pengumpulan data berasal dari *website* yang berkaitan pada penelitian”.

Sumber Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data primer dan sekunder. Menurut Sugiyono dalam (Nugroho et al., 2019) sumber data dalam penelitian dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer

“Data primer adalah sumber yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, dimana data dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat dimana objek penelitian berada. Peneliti menggunakan hasil kuesioner (angket) yang didapatkan dari responden sebagai data primer”.

2. Data Sekunder

“Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, dapat dilakukan dengan melalui orang lain atau melalui dokumen. Peneliti menggunakan sumber buku, jurnal, artikel, dan internet sebagai data sekunder”.

Responden

Responden penelitian atau subjek penelitian merupakan pihak yang menjadi sampel dalam sebuah penelitian. “Responden memiliki karakteristik yang relevan dengan subjek penelitian. Peran responden

adalah memberikan informasi atau tanggapan terkait data yang diperlukan oleh peneliti. Responden pada penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang”.

Analisis Data

Menurut (Sutriani & Octaviani, 2019) “analisis data adalah proses mengorganisasikan dan pengkategorian data untuk menemukan pola atau tema dengan tujuan memahami maknanya. Mengorganisasikan data berarti menggolongkannya menjadi sebuah tema, pola atau kategori yang sesuai”.

Sedangkan menurut Taylor, (1975: 79), “data adalah sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis seperti yang disarankan dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan dan tema pada hipotesis. Jika dikaji, pada dasarnya definisi pertama lebih menitikberatkan pengorganisasian data sedangkan yang ke dua lebih menekankan maksud dan tujuan analisis data”.

“Teknis analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif”. Menurut Whitney dalam Moh. Nazir (Suryantoro & Kusdyana, 2020) “Metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang akurat. Data berasal dari seluruh informasi yang diperoleh melalui hasil kuesioner, observasi, dokumentasi, studi kepustakaan, dan riset internet”.

Instrumen Penelitian

“Kajian operasional variabel digunakan untuk mengidentifikasi jenis dan petunjuk dari variabel yang terhubung serta untuk menetapkan skala pengukuran yang sesuai dengan variabel tersebut, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Berikut dapat dilihat secara lebih jelasnya operasional variabel pada penelitian ini”.

Tabel 1. Tabel Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan fisik	Penerangan Cahaya	Likert
		Suhu dan udara	Likert
		Suara yang berisik	Likert
		Fasilitas pekerjaan	Likert
	Lingkungan non fisik	Rasa aman dalam bekerja	Likert
		Hubungan dengan rekan kerja, serta atasan dan bawahan	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Prestasi kerja	Ketelitian	Likert
	Loyalitas	Kekeluargaan	Likert
		Dedikasi diri	Likert
	Tanggung jawab	Kualitas kerja	Likert
		Penyelesaian tugas	Likert
	Ketaatan	Mematuhi peraturan	Likert
		Ketepatan waktu	Likert
	Kerjasama	Kerjasama dengan pimpinan	Likert
		Kerjasama dengan rekan kerja	Likert

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

1. Lingkungan Kerja (X)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Butir Soal	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X.1	0.432	0.2709	Valid
X.2	0.658	0.2709	Valid
X.3	0.588	0.2709	Valid
X.4	0.545	0.2709	Valid
X.5	0.640	0.2709	Valid
X.6	0.727	0.2709	Valid
X.7	0.673	0.2709	Valid
X.8	0.563	0.2709	Valid
X.9	0.643	0.2709	Valid
X.10	0.470	0.2709	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

“Berdasarkan hasil olah data SPSS yang ditunjukkan pada Tabel 1.1 diketahui bahwa instrumen untuk variabel Lingkungan Kerja (X) memiliki nilai r-hitung > r-tabel (0,2709). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pernyataan atau pertanyaan mengenai indikator variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian”.

2. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai

Butir Soal	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Y.1	0.750	0.2709	Valid
Y.2	0.768	0.2709	Valid
Y.3	0.786	0.2709	Valid
Y.4	0.838	0.2709	Valid
Y.5	0.708	0.2709	Valid
Y.6	0.711	0.2709	Valid
Y.7	0.770	0.2709	Valid
Y.8	0.741	0.2709	Valid
Y.9	0.722	0.2709	Valid
Y.10	0.813	0.2709	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

“Berdasarkan hasil olah data SPSS yang ditunjukkan pada Tabel 1.2 diketahui bahwa instrumen untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r-hitung > r-tabel (0,2709). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pernyataan atau pertanyaan mengenai indikator variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian”.

Uji Reabilitas

1. Lingkungan Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	10

Gambar 2. Hasil Uji Reabilitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X)

“Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)”

“Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS pada gambar 2, diperoleh bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) memiliki nilai Cronbach’s Alpha sebesar $0.788 > 0.70$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan atau pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian”.

2. Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	10

Gambar 3. Hasil Uji Reabilitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

“Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS pada gambar 3, diperoleh bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach’s Alpha sebesar $0.918 > 0.70$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan atau pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian”.

Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X	.112	36	.200 [*]	.971	36	.440
Y	.157	36	.026	.952	36	.121

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Variabel X dan Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS pada gambar 4, uji normalitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.440 > 0.05$ dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.121 > 0.05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian”.

Uji Hipotesis Analisis Regresi Linear Sederhana

Hipotesis Penelitian:

Ho : “Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”.

Ha : “Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”.

Uji hipotesis dalam analisis regresi sederhana bertujuan untuk menentukan apakah koefisien regresi signifikan atau tidak, yaitu apakah variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y). Untuk menguji hipotesis ini, ada dua metode yang digunakan, yaitu”:

- a. “Membandingkan nilai sig dengan alpha (0,05)”

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141,036	1	141,036	8,384	,004 ^b
	Residual	571,964	34	16,822		
	Total	713,000	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Gambar 5. Hasil Uji Hipotesis dengan Membandingkan Nilai sig dengan alpha (0,05)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Hasil uji hipotesis dengan membandingkan nilai Sig dengan alpha (0,05) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,004, yang berarti berpengaruh karena nilai $\text{Sig.} < \alpha (0,05)$. Oleh karena itu, Lingkungan Kerja (X) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)”.

- b. Membandingkan nilai t-hitung (th) dengan t-tabel (ta)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,766	9,143		1,724	,094
	Lingkungan Kerja	,628	,217	,445	2,895	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 6. Hasil Uji Hipotesis dengan Membandingkan nilai t-hitung (th)

dengan t-tabel (ta)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Hasil dari keputusan Uji Hipotesis/Uji t dengan membandingkan nilai t-hitung (th) dengan t-tabel (tt) menunjukkan bahwa nilai t-hitung (th) adalah 2,895 sedangkan t-tabel (tt) adalah 0,05. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh karena nilai t-hitung (th) lebih besar atau sama dengan t-tabel (tt). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kualitas produk (X) mempengaruhi keputusan pembelian (Y)".

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang.

"Uji Validitas instrumen merupakan tahap awal yang sangat penting dalam penelitian kuantitatif, karena validitas menunjukkan sejauh mana instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS pada tabel-tabel di atas, semua item instrumen untuk variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,2709). Dengan demikian, semua item instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini"

Reliabilitas instrumen mengukur konsistensi alat ukur. Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS, variabel Lingkungan Kerja (X) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,788, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,918. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,70, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel dan konsisten untuk mengukur variabel-variabel tersebut dalam penelitian ini.

"Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis regresi berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,440 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,121. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi salah satu asumsi dasar regresi linear".

"Pada uji normalitas dilakukan analisis regresi linear sederhana yang digunakan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dilihat pada hasil ANOVA menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,004, yang lebih kecil dari alpha (0,05). Ini berarti ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung (th) adalah 2,895, sedangkan nilai t-tabel (tt) adalah 2,048. Karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)".

KESIMPULAN

"Dapat disimpulkan hasil penelitian ini telah berhasil mengungkapkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. Dari hasil penelitian tersebut dihasilkan beberapa kesimpulan penting dapat diambil sebagai berikut":

1. Uji Validitas

Semua item instrumen untuk variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r -hitung yang lebih besar dari r -tabel (0,2709). Oleh karena itu, instrumen yang digunakan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

“Nilai Cronbach’s Alpha untuk variabel Lingkungan Kerja (X) adalah 0,788, dan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,918. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,70, instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel dan konsisten”.

3. Uji Normalitas

“Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X) adalah 0,440 dan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,121. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi dasar regresi linear”.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana:

- “Hasil ANOVA menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,004, lebih kecil dari α (0,05), sehingga ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)”.
- “Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t -hitung (2,895) lebih besar dari t -tabel (2,048), sehingga Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dari hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang”.

IMPLIKASI

Implikasi pada penelitian ini antara lain:

1. Peningkatan Kinerja Melalui Lingkungan Kerja yang Baik

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, instansi pemerintah dan organisasi lainnya perlu memberikan perhatian lebih pada faktor-faktor lingkungan kerja seperti kondisi fisik, hubungan antar pegawai, dan fasilitas kerja untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai.

2. Pentingnya Evaluasi dan Pengembangan Lingkungan Kerja

Mengingat pentingnya lingkungan kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja, instansi seperti Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang harus secara rutin mengevaluasi dan mengembangkan lingkungan kerja mereka. Ini termasuk memastikan kebersihan, keamanan, kenyamanan fisik, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis di antara pegawai.

3. “Peran Penting Manajemen dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Optimal

Manajemen memiliki peran krusial dalam menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang kondusif. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang perlu memastikan bahwa semua faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung, diperhatikan dan dikelola dengan baik”.

4. Penggunaan Hasil Penelitian sebagai Referensi Pengambilan Keputusan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi instansi pemerintah lainnya dalam membuat kebijakan dan strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan efisien. Dengan

menggunakan data empiris dan bukti ilmiah, kebijakan yang dibuat akan lebih tepat sasaran dan berdampak positif pada kinerja pegawai.

5. Pengembangan Program Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi Pegawai
Lingkungan kerja yang baik juga mencakup kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan dan pendidikan. Instansi perlu menyediakan program-program tersebut untuk meningkatkan kemampuan dan motivasi pegawai dalam bekerja.
6. Pengukuran dan Analisis Kinerja Secara Berkala
Untuk memastikan bahwa lingkungan kerja yang baik terus terjaga, instansi perlu melakukan pengukuran dan analisis kinerja pegawai secara berkala. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan memastikan bahwa pegawai bekerja dalam kondisi yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Motivasi Terhadap*. 2(1), 45–54.
- Environment, W. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes*. 1(1), 1–13.
- Fairus, & Hamdani, S. (2020). *Analisis Pengendalian Internal Atas Sistem Dan Prosedur Penggajian Dalam Usaha Mendukung Efisiensi Biaya Tenaga Kerja Pada PT. Pancaran Samudera Transport, Jakarta*.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Lesmana, M. T. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 6681, 665–670.
- Nugroho, N., Effendi, C., Arwin, Wong, pong han, & Wilinny. (2019). Analisis motivasi kerja karyawan bagian pemasaran Pt. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3), 32–42.
- Ramanda, R., Akbar, Z., & Wirasti, R. A. M. K. (2019). Studi Kepustakaan Mengenai Landasan Teori Body Image Bagi Perkembangan Remaja. *JURNAL EDUKASI: Jurnal Bimbingan Konseling*, 5(2), 121.
- Suryantoro, B., & Kusdyana, Y. (2020). Analisis Kualitas Pelayanan Publik Pada Politeknik Pelayaran Surabaya. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 223–229.
- Sutriani, E., & Octaviani, R. (2019). Keabsahan data. *INA-Rxiv*, 1–22.
- Waruwu, M., Pendidikan, M. A., Kristen, U., & Wacana, S. (2023). *Pendekatan Penelitian Pendidikan : Metode Penelitian Kualitatif , Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. 7, 2896–2910.