

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN APARATUR
SIPIL NEGARA (ASN)**

**THE INFULENCE OF THE WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF THE
STATE CIVIL APPARATUS (ASN)**

Iin Indrawati, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, Nur Endah Ramayanti

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

IIN INDRAWATI

1911102431193

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

TAHUN 2023

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Aparatur Sipil Negara (Asn)

**The Infulence Of The Work Environment On The Performance Of The State Civil
Apparatus (Asn)**

Iin Indrawati, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, Nur Endah Ramayanti

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

IIN INDRAWATI

1911102431193

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

TAHUN 2023

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)**

Oleh:

IIN INDRAWATI

1911102431193

Samarinda, 22 Juni 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, SE., M.Si
NIDN. 1103028703

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Iin Indrawati
NIM : 1911102431193
Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 5 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Nur Endah Ramayanti, S.Sos., M.CIL (.....
NIDN. 1112058603

Penguji II : Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E., M.Si (.....
NIDN. 1103038703

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik

Drs.M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D
NIDN. 0605056501

Ketua
Program Studi Manajemen

Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D
NIDN.0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Iin Indrawati

NIM : 1911102431193

Program Studi : Manajemen

Email : 1911102431193@umkt.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 5 Juli 2023

Yang Membuat Pernyataan,

ttd



Iin Indrawati

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)

Iin Indrawati¹, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti², Nur Endah Ramayanti³

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Iinindraw77@gmail.com sueh433@umkt.ac.id ner746@umkt.ac.id

Abstrak: Penelitian ini dilaksanakan dengan maksud untuk menilai dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Pelatihan dan Pengembangan KDOD LAN di Kota Samarinda, sebuah lembaga pemerintah pusat. Responden penelitian terdiri dari 48 pegawai non-struktural di PUSLATBANG KDOD LAN Samarinda. Setelah mengesampingkan 7 responden yang menjabat sebagai kepala bagian, jumlah keseluruhan responden yang diperhitungkan dalam penelitian ini mencapai 41 pegawai, mencerminkan populasi dari lembaga tersebut. Metode penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dan menghimpun data melalui penggunaan kuesioner dan observasi. Sebelum implementasi penelitian, instrumen penelitian diuji untuk mengukur validitas dan reliabilitasnya. Data yang terkumpul kemudian dianalisis melalui metode analisis statistik deskriptif, serta menjalani uji asumsi klasik seperti uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Selain itu, uji hipotesis seperti regresi linier sederhana, uji signifikansi pengaruh parsial (uji T), dan koefisien determinasi dipakai guna menganalisis data. Proses analisis data dilaksanakan melalui pemakaian aplikasi SPSS versi 29. Temuan dari penelitian memperlihatkan bahwasanya variabel lingkungan kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci : Pengaruh lingkungan, kinerja karyawan

Abstrac: *This research was conducted with the aim of evaluating the impact of the work environment on employee performance at the KDOD LAN Training and Development Center in Samarinda City, which is a central government agency. The research sample consisted of 48 non-structural employee respondents who worked at PUSLATBANG KDOD LAN Samarinda. After deleting 7 respondents who were department heads, the total number of respondents in this study was 41 employees, which reflects the population of the agency. This research uses a quantitative approach and collects data through the use of questionnaires, as well as through observation. Before carrying out the research, the research instrument was tested to measure its validity and reliability. The data collected was then analyzed using descriptive statistical analysis methods, as well as testing classic assumptions such as the normality test and heteroscedasticity test. In addition, hypothesis tests such as simple linear regression, partial effect significance test (T test), and coefficient of determination are used to analyze the data. The data analysis process was carried out using SPSS version 29 software. The research results show that work environment variables partially have a significant influence on employee performance (Y).*

Keywords: Environmental influence, employee performance

PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan menggunakan berbagai fasilitas dan infrastruktur untuk mencapai sasaran mereka. Meskipun ada berbagai jenis sumber daya yang digunakan, tetapi yang dianggap paling penting adalah manusia, sebagaimana diungkapkan oleh Wirawan (2015:2) seperti yang dikutip oleh Rosminah (2021). Sumber Daya Manusia (SDM) mengacu pada individu-individu seperti direktur, pejabat, karyawan, atau semua orang yang terlibat dalam kegiatan organisasi tersebut.

Secara garis besar, Sedamaryanti (2001:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua aspek utama, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik, yang juga dijelaskan oleh Rahmawati dan rekannya (2014). Lingkungan kerja fisik meliputi seluruh kondisi fisik di lingkup tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Lingkungan fisik dalam konteks lingkungan kerja mengacu pada semua unsur fisik yang ada di sekitar area tempat kerja dan memiliki pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Aspek-aspek fisik ini meliputi berbagai elemen yang dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Penelitian dan perhatian terhadap lingkungan fisik dalam lingkungan kerja menjadi semakin penting karena pengaruhnya yang signifikan terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Salah satu aspek lingkungan fisik yang memiliki dampak penting adalah pencahayaan. Pencahayaan yang cukup dan sesuai akan meningkatkan visibilitas dan kenyamanan kerja, serta mengurangi risiko kesalahan dan kecelakaan. Lingkungan kerja dengan pencahayaan yang baik juga dapat mempengaruhi mood dan semangat karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dalam konteks organisasi.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi berbagai faktor non fisik yang berkaitan dengan interaksi kerja, antara lain relasi antara karyawan dengan Supervisor, rekan, atau staf. Aspek non fisik ini mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi, semangat kerja, dan kepuasan karyawan, sehingga peran mereka dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis tidak boleh diabaikan.

Aspek non-fisik yang memiliki signifikansi besar adalah interaksi antara karyawan dengan atasan. Hubungan yang positif antara karyawan dan atasan dapat membentuk lingkungan kerja yang harmonis dan saling memberikan dukungan. Atasan yang bersikap mendukung, adil, dan memotivasi dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, serta memperkuat loyalitas dan dedikasi mereka terhadap organisasi.

Selain itu, hubungan antara karyawan dengan rekan kerja juga memiliki dampak penting dalam lingkungan kerja. Bekerjasama dan mempunyai komunikasi yang baik antara rekan kerja dapat menciptakan tim kerja yang efektif dan saling mendukung. Pekerja yang merasa dihargai dan didukung oleh atasannya secara konsisten lebih termotivasi dan memiliki etos kerja yang tinggi.

Secara keseluruhan, lingkungan non-fisik di lingkungan kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam membentuk suasana kerja yang produktif, harmonis, dan menyenangkan bagi para karyawan. Aspek-aspek non fisik ini mempengaruhi motivasi, semangat kerja, kepuasan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, perhatian dan pengelolaan yang baik terhadap lingkungan non fisik sangatlah penting untuk mencapai tujuan organisasi dan membuat lingkungan kerja yang optimal bagi karyawan.

Lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan bagi pekerja dan karyawan dapat mendorong perusahaan untuk fokus mempertahankan karyawannya dan mencapai kinerja yang maksimal di lingkungan kerja. Sebaliknya: lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat memberikan efek negatif bagi karyawan. Pendapat Rahmawant (2014:2) dikutip (Rosminah, 2021) Dalam penelitiannya, Rahmawant (2014:2) menyatakan bahwa lingkungan kerja memegang peran yang sangat krusial dalam menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka. Menurutnya, keadaan lingkungan kerja dapat dinilai baik apabila memenuhi beberapa kriteria tertentu. Pertama, lingkungan kerja dianggap baik jika kondisinya bugar atau sehat. Rahmawant (2014:2) menyatakan bahwa lingkungan kerja memegang peran yang sangat krusial dalam menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka.

Kedua, lingkungan kerja dianggap positif apabila memiliki suasana yang nyaman dan menyenangkan. Kondisi kenyamanan ini meliputi aspek-aspek seperti pencahayaan yang memadai, suhu yang sesuai, dan tingkat kebisingan yang dapat diterima. Suasana kerja yang nyaman ini berkontribusi pada peningkatan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan selama bekerja, sehingga mereka dapat fokus dan bekerja dengan lebih efektif.

Selain itu, lingkungan kerja juga harus terlindungi. Terlindungi di sini mengacu pada perlindungan terhadap faktor-faktor yang dapat mengganggu kenyamanan dan keselamatan karyawan. Misalnya, lingkungan kerja harus terlindungi dari paparan bahaya fisik seperti kebisingan berlebihan, radiasi, atau bahan kimia berbahaya. Selain itu, lingkungan kerja juga harus terlindungi dari gangguan sosial seperti intimidasi atau pelecehan, sehingga karyawan dapat bekerja tanpa gangguan dan tekanan yang berlebihan.

Kemudian, lingkungan kerja yang menguntungkan juga menciptakan dampak positif bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Ini meliputi dukungan dari rekan kerja dan atasan, kesempatan untuk pengembangan karir, dan pengakuan atas prestasi kerja. Lingkungan kerja yang memberikan kesan positif ini akan memperkuat motivasi dan semangat kerja karyawan, sehingga membuat mereka bekerja dengan lebih baik dan lebih termotivasi.

Dalam studi yang dilakukan oleh Rahmawati et al. (2014) yang dikutip oleh Rosminah (2021), penekanan pada pentingnya lingkungan kerja yang positif tercermin dalam fokus penelitian mereka. Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan aman memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang baik cenderung lebih produktif, memiliki kinerja yang lebih positif, dan membuat mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Selain itu, penting bagi manajemen untuk melibatkan karyawan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan terkait dengan lingkungan kerja. Karyawan adalah pihak yang paling mengetahui dan mengalami langsung kondisi lingkungan kerja, sehingga pendapat dan masukan mereka akan sangat berharga dalam meningkatkan kualitas

lingkungan kerja. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait lingkungan kerja, perusahaan juga dapat menciptakan iklim kerja yang partisipatif dan inklusif, yang pada gilirannya akan meningkatkan keterlibatan dan semangat karyawan.

Dalam usaha menciptakan lingkungan kerja yang positif, partisipasi dan keterlibatan karyawan juga memiliki peran yang sangat penting. Penting bagi karyawan untuk diberikan kesempatan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka, sehingga mereka merasa dihargai dan memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan.

Terakhir, penting bagi perusahaan untuk selalu melakukan evaluasi dan perbaikan terus-menerus terhadap lingkungan kerja. Umpan balik dari karyawan harus dihargai dan dijadikan dasar untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan aman memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif bagi karyawan. Lingkungan kerja yang positif mempunyai dampak positif terhadap kinerja, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dan organisasi berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja terbaik, serta mendukung bagi karyawan, agar mereka dapat bekerja lebih baik dan mencapai prestasi yang optimal.

Dari evaluasi hasil observasi yang dilakukan peneliti pada kantor Puslatbang KDOD LAN Kota Samarinda bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja yang kondusif, bersih, dan fasilitas yang mencukupi sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh pada kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan Lembaga Administrasi Negara Kota Samarinda.

Pertama-tama, lingkungan kerja yang kondusif memegang peran kunci dalam membentuk suasana kerja yang positif dan menyenangkan bagi karyawan. Suasana kerja yang kondusif mencakup aspek-aspek seperti komunikasi yang baik, dukungan tim, dan hubungan yang harmonis antar kolega dan atasan. Ketika karyawan merasa nyaman dan dihargai di lingkungan kerja, mereka akan cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga menciptakan iklim kerja yang positif, yang dapat meningkatkan kolaborasi dan tim kerja yang efektif.

Fasilitas yang mencukupi juga menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja ASN di kantor tersebut. Fasilitas yang mencukupi meliputi infrastruktur, perangkat kerja, dan akses ke teknologi yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Ketika karyawan memiliki akses yang memadai ke fasilitas dan peralatan yang diperlukan, mereka akan dapat bekerja lebih efisien dan efektif.

Dalam konteks kantor Puslatbang KDOD LAN Kota Samarinda, lingkungan kerja yang kondusif, bersih, dan fasilitas yang mencukupi dapat berdampak positif pada hasil pelatihan dan pengembangan ASN. Pelatihan dan pengembangan merupakan hal yang penting bagi ASN dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas pelayanan publik. Ketika karyawan merasa didukung dan memiliki lingkungan kerja yang kondusif, mereka akan lebih terbuka untuk mengikuti pelatihan dan memanfaatkan kesempatan pengembangan diri.

Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman juga dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja mereka akan cenderung lebih berdedikasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi juga berhubungan dengan tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi, sehingga kantor Puslatbang KDOD LAN Kota Samarinda dapat mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

Pentingnya lingkungan kerja dalam perusahaan tidak dapat diabaikan, karena banyak lembaga negara dan perusahaan swasta yang menghadapi tantangan dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Kualitas lingkungan kerja yang secara langsung memengaruhi karyawan, dan keberadaan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Nitisemito (2009) menegaskan bahwa lingkungan kerja meliputi segala hal di sekitar karyawan yang berdampak pada pelaksanaan tugas mereka (S.E. et al., 2019).

Sedarmayanti (2001) Mengklaim bahwa lingkungan kerja mencakup semua peralatan dan material yang terkait, tempat di mana seseorang bekerja, proses kerjanya, dan struktur organisasi baik pada tingkat individu maupun kelompok (Dewi & Frianto, 2013).

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja fisik merujuk pada semua aspek fisik di sekitar lokasi kerja yang memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung

terhadap karyawan. Unsur-unsur fisik lingkungan kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu

- 1) Faktor lingkungan yang berpengaruh secara langsung pada karyawan (contohnya, lingkungan tempat kerja, kursi, meja, dan lain-lain).
- 2) Lingkungan mediasi, juga disebut lingkungan umum, memengaruhi kondisi manusia, seperti Kualitas udara luar ruangan, Sarana transportasi (kemudahan akses transportasi bagi karyawan), Ketersediaan fasilitas kesehatan (misalnya P3K dan tempat penyimpanan obat). (S.E. et al., 2019).

Sedangkan, Komponen-komponen lingkungan kerja non fisik semua kondisi yang terkait dengan Hubungan profesional, baik itu interaksi dengan Supervisor, rekan, atau staf (Sedarmayanti, 2011).

Kinerja

Kinerja karyawan memainkan peran penting karena bertindak sebagai indikator seberapa baik melakukan tugas yang ditunjukkan kepada mereka. Sinambela (2016:480) mendefinisikan kinerja karyawan Keahlian dalam menjalankan keterampilan khusus. Wirawan (2015:238) menjelaskan bahwa istilah efisiensi mengacu pada kinetika energi kerja, yaitu tenaga manusia yang digunakan perusahaan.

Kinerja organisasi dapat diukur dengan menggunakan berbagai metode. Prawirosenton (2002:193) mengusulkan bahwa efektivitas setiap unit organisasi dapat diukur dengan menggunakan metode statistik, khususnya berdasarkan kualitas output. Pengukuran kinerja harus menetapkan titik standar yang dibandingkan dengan hasil yang dicapai dan hasil kerja yang diharapkan (Rahmawati et al., 2014). Menurut Mathis dan Jackson (2010) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh aspek-aspek seperti motivasi, kualifikasi kerja, tingkat usaha, dan dukungan dari organisasi. Dalam fungsi administrasi, aspek manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan lebih lanjut, dievaluasi dan, jika perlu, diubah untuk meningkatkan daya saing organisasi dan individu di lingkungan kerja. Faktor-faktor ini termasuk kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka, input mereka dan dukungan organisasi.

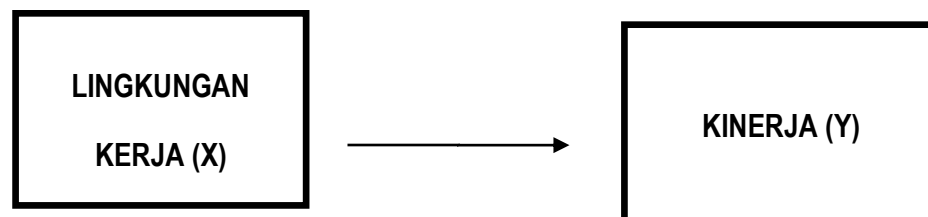
Penilaian kinerja adalah proses mengukur dan mengevaluasi kinerja seseorang. Evaluasi kinerja memberikan jawaban atas pertanyaan seberapa baik kinerja karyawan selama periode waktu tertentu (Baca dalam Wibowo 2016:187). Evaluasi, lebih berfokus

pada Penilaian kinerja individu karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ketika kondisi lingkungan kerja menjadi fokus perhatian para karyawan, seperti yang disampaikan oleh Robbins (2002:36), hal tersebut mencakup kenyamanan pribadi dan kemudahan dalam menjalankan Pencapaian pekerjaan yang baik. Adanya lingkungan kerja yang baik, kinerja karyawan akan terpengaruh secara positif. Lingkungan kerja fisik dan non fisik juga berdampak pada Motivasi dan semangat kerja dipengaruhi oleh suasana yang menyenangkan di lingkungan kerja. akan meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, tujuan perusahaan dapat terwujud dengan baik. melalui peningkatan kinerja para pegawai. (Rosminah, 2021) menyatakan Variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki Dampak. Berpengaruh positif secara total maupun Sebagian terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka Dalam konteks penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan Lembaga Administrasi Negara Kota Samarinda. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini terdiri dari 41 pegawai ASN di Kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan Lembaga Administrasi Negara. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode sampel jenuh. Sesuai dengan Arikunto (2012), ketika jumlah populasi kurang dari 100 orang, seluruh populasi dapat diambil sebagai sampel, sedangkan jika

jumlah populasi lebih dari 100 orang, sekitar 10-15% atau 20-25% dari total populasi dapat diambil sebagai sampel.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi lingkungan kerja (X) sebagai variabel independen (variabel bebas), dan kinerja (Y) sebagai variabel dependen (variabel terikat). Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji hipotesis, termasuk uji regresi linier sederhana, uji signifikansi parsial T (uji t), dan uji koefisien determinasi. Software SPSS V.29 digunakan sebagai alat bantu analisis dalam penelitian ini.

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab (Mangkunegara, 2017)

Sumber : (Mangkunegara,2017)

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel Lingkungan Kerja

Definisi Operasional	Variabel	Indikator
Menurut Mangkunegara dalam (Lestary & Chaniago, 2018) Lingkungan kerja sepenuhnya bersifat fisik kerja, Psikologi kerja dan tata cara kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi kepuasan kerja dan pertumbuhan produktivitas. Heizers dan Render (2015:467) yang dikutip oleh Lestary dan Chaniago (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja, termasuk lingkungan fisik di mana karyawan bekerja, memiliki dampak pada kinerja, keamanan, dan kualitas kehidupan kerja.	1. Sedarmayanti (2013:19) yang dikutip oleh Lestary dan Chaniago (2018) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai semua elemen fisik yang ada di sekitar lokasi kerja yang memiliki potensi untuk mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.	1. Kebersihan 2. Sirkulasi Udara 3. Tingkat Penerangan (Stanley Remiasa, 2022)
	2. Lingkungan kerja non fisik Menurut Sedarmayanti (2013:21) dalam Lestary & Chaniago, 2018) adalah keadaan lingkungan kerja Staff yang berupa Iklim kerja yang harmonis dimana terjadi relasi atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal.	1. Hubungan kerja antar pegawai. 2. Hubungan kerja antar pegawai dan pimpinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Intepretasi Hasil Penelitian SPSS

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana mencakup identifikasi korelasi linier antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), Tujuan utama dari analisis ini adalah menetapkan arah hubungan antara kedua variabel tersebut. Data yang telah diolah untuk penelitian ini dapat ditemukan dalam tabel yang disusun menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29. Ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	Sig t	Keterangan
Kinerja Y	12.279		
Lingkungan Kerja	0,469	0,001	Signifikan
R square	-	0,393	

Dengan merujuk pada tabel 3 di atas, kita dapat merumuskan sebuah persamaan untuk menilai dampak lingkungan terhadap produktivitas karyawan di Kantor Puslatbang KDOD LAN Samarinda

1) Konstanta(Y)= 12.279,

Apabila nilai Lingkungan Kerja melebihi nol (0), maka kinerja karyawan akan naik, yang dapat dikenali melalui konstanta kinerja sekitar 12.279.

2) Lingkungan Kerja (X) = 0,469

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12.279 + 0,469X$$

Keterangan.

Y = Kinerja

X = Lingkungan Kerja

a= Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X sama dengan 0

b= Koefisien berpengaruh secara positif dan signifikan berdasarkan persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut:

Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0,469 mengindikasikan korelasi positif dengan variabel dependen (Y). Artinya, jika lingkungan kerja (X) mengalami peningkatan, kemungkinan besar kinerja juga akan meningkat.

Uji Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Uji t (parsial)

Uji t merupakan suatu teknik pengujian yang digunakan secara terpisah untuk menilai apakah setiap variabel independen berdampak pada variabel dependennya. Dalam konteks probabilitas, jika nilai signifikansi $\leq \alpha = 0,05$, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi dalam pendekatan probabilitas $> \alpha = 0,05$, dapat diartikan bahwa tidak ada hubungan atau hubungan tersebut tidak signifikan. Berdasarkan hasil dari uji regresi linier sederhana, seperti yang tertera pada tabel 4.9, variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependennya secara individual. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Puslatbang KDOD LAN kota Samarinda dapat dianggap benar. Hal ini diperkuat dengan penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a).

Uji koefisien Determinasi

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana pada tabel 4.9 didapati bahwa nilai koefisien determinasi (R-Square) mencapai 0,393 atau 39,3% yang berarti tingkat koefisien sedang. Dapat disimpulkan bahwa variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) sebesar 39,3%, sedangkan sisanya 60,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diinvestigasi dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, variabel Lingkungan Kerja (X) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kebersihan, sirkulasi udara, tingkat penerangan, hubungan kerja antar pegawai, dan hubungan kerja antara pegawai dengan pimpinan. Hasil analisis deskriptif yang di dapat dari tanggapan dan penilaian responden menyatakan sebagian karyawan setuju bahwa, Hasil analisis deskriptif yang di dapat dari penyebaran kuesioner pada variabel lingkungan kerja dari indikator kebersihan dengan pernyataan "Saya ikut serta menjaga kebersihan di tempat kerja" sebagian besar mengatakan setuju dengan presentase 68,3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan kantor puslatbang KDOD LAN sudah ikut bertanggung jawab dalam menjaga kebersihan yang ada pada lingkungan kerjanya.

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, ditemukan nilai R-Square sebesar 0,393 atau 39,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (X) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) sebesar 39,3%. Selebihnya, sekitar 60,1% dari variabilitas variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari lingkup penelitian ini. Karyawan pada Kantor PUSLATBANG LAN SAMARINDA menilai bahwa Lingkungan Kerja yang ada pada kantor tersebut sudah nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan diskusi terkait dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Puslatbang KDOD LAN Kota Samarinda, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang penting terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut. Temuan dari analisis statistik juga mendukung ide bahwa kenyamanan lingkungan kerja secara positif berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan di Puslatbang KDOD LAN Kota Samarinda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- DEWI, S. K., & FRIANTO, A. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sari*. 1.
- Digdowniseiso. (2017). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis in Universitas Pendidikan Indonesia* (Vol. 1, Issue Metodologi Penelitian). Lembaga Penerbitan Universitas Nasional (LPU-UNAS).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial Kritis* (Issue April).
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 14). PT.Remaja RosdaKarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). Bandung : PT. Remaja RosdaKarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management* (13th ed.). Cengage Learning.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kpp Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(3), 1–9. <https://media.neliti.com/media/publications/80175-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, April, 1–12. <http://eprints.unm.ac.id/20118/>
- S.E., N. I., S.A.B, N. R., & M.A, B. P. (2019). The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT.

Daliatex Kusuma in Bandung. *International Journal of Social Sciences Perspectives*, 4(1), 22–37. <https://doi.org/10.33094/7.2017.2019.41.22.37>

Sedermayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.

Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* (cetakan 1). Bumi Aksara.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis* (Cetakan ke). Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.



SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E., M.Si
NIDN : 1103028703
Nama : Iin Indrawati
NIM : 1911102431193
Fakultas : Ekonomi Bisnis dan Politik
Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Aparatur Sipil Negara (ASN)” telah di submit pada Jurnal Arthavidya: Jurnal Ilmiah Ekonomi Universitas Wisnuwardhana Malang pada tahun 2023

<http://arthavidya.wisnuwardhana.ac.id/index.php/arthavidya/submissions>

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Samarinda, 25 Juli 2023

Mahasiswa

Iin Indrawati
NIM. 1911102431193

Pembimbing

Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E., M.Si
NIDN. 1103028703

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI








Nama Mahasiswa : Iin Indrawati


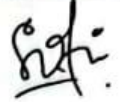
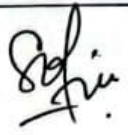
NIM : 1911102431193

Program Studi : S1 Manajemen

Bimbingan Mulai :

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ASN

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1	3 Feb 23	Debatnagan kelompok skripsi	
2	7 Mar 23	Pembahasan Bab 1, 2, 3	
3	4 Apr 23	Pembahasan Bab 1, 2, 3	
4	30 Mar 23	Pembahasan Bab 1, 2, 3	
5	5 Apr 23	Finalisasi proposal penelitian	
6	20 Juni 23	Interpretasi Hasil Penelitian	
7	21 Juni 23	Pembahasan e Hasil Penelitian	

8.	19 Juni 23	Hasil Output SPSS	
9.	21 Juni 23	Pembahasan Interpretasi Hasil	
10.	23 Juni 23	Naskah publikasi & Naskah Skripsi	

Samarinda, 07 Maret 2023

Pembimbing,



(Sofia Ulfa Eka H., S.E., M.Si.)

Naskah Publikasi iin

by Naskah Publikasi Iin Naskah Publikasi Iin

Submission date: 23-Jul-2023 05:24AM (UTC-0700)

Submission ID: 2135317431

File name: naspub_iin.docx (61.99K)

Word count: 3733

Character count: 25511

Naskah Publikasi iin

ORIGINALITY REPORT

30%
SIMILARITY INDEX

29%
INTERNET SOURCES

19%
PUBLICATIONS

12%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	1%
2	core.ac.uk Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
4	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
5	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
6	www.researchgate.net Internet Source	1%
7	dspace.umkt.ac.id Internet Source	1%
8	repository.stei.ac.id Internet Source	1%
9	administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id Internet Source	1%