



DINAMIKA GOVERNANCE JURNAL ILMU ADMINISTRASI NEGARA

DOI: <http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jdg/article/view/4150>

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE SOCIAL SERVICE OFFICE OF TONDANO MINAHASA DISTRICT

Marthinus Mandagi¹, Devie S. R. Siwij, Helsi Y. Malingkas³

Program studi Ilmu Administrasi Negara

Universitas Negeri Manado, Tondano, Indonesia^{1,2,3}

martinusmandagi@unima.ac.id

ARTICLE INFORMATION

Article history:

Received date: 13 November 2023

Revised date: 15 November 2023

Accepted date: 14 November 2023

ABSTRACT

This study aims to determine the significant influence of the independent variable on the dependent variable. The dependent variable in this study is employee performance, while the independent variable is the work environment. In this study the method used was a quantitative research method with a sample of 56 people, where the number of samples was taken using a saturated sampling technique, where all members of the population were sampled. The data collection technique used in this study was by distributing questionnaires or questionnaires distributed to respondents, and the questionnaires in this study used Likert scales. The results obtained by researchers after conducting regression analysis, namely there is a positive and significant influence of work environment variables on employee performance, which means that if the work environment increases, it will also have an impact on improving employee performance.

Keywords: Work Environment, Employee Performance

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya adalah lingkungan kerja. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 56 orang, dimana jumlah sampel diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket yang disebarkan kepada responden, dan kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Hasil yang diperoleh peneliti setelah melakukan analisis regresi, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka akan berdampak pula pada peningkatan kinerja karyawan.

Keywords : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, lembaga pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat juga harus mampu beradaptasi dengan lingkungannya dan kemajuan baru serta terus melakukan modifikasi. Setiap lembaga atau lembaga yang terlibat dalam mewujudkan program selalu bertujuan untuk mencapai tujuannya. Mengidentifikasi dan mengevaluasi kinerja personel organisasi atau lembaga adalah salah satu kriteria untuk memastikan keberhasilan penyelesaian tujuannya. Organisasi adalah entitas yang rumit yang bertujuan untuk menggunakan semua sumber daya manusianya untuk menyelesaikan suatu tugas. Dapat dikatakan bahwa suatu organisasi berhasil jika mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan. Semua organisasi, termasuk organisasi pemerintah, harus diizinkan untuk bersaing demi layanan terbaik seiring perkembangannya. Mirip dengan bagaimana perwakilan pemerintah berfungsi sebagai pegawai negeri dan pegawai pemerintah.

Efisiensi dengan mana orang melakukan pekerjaan mereka merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan. Secara umum, setiap bisnis menginginkan stafnya dapat melakukan pekerjaannya dengan sukses, efisien, produktif, dan profesional. Semua ini dilakukan untuk memastikan bahwa organisasi tersebut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan daya saing yang tinggi, yang memungkinkannya untuk selanjutnya menawarkan layanan masyarakat yang berkualitas dan memenuhi standar masyarakat.

Sumber daya manusia dan sumber daya non-manusia adalah dua kategori dasar di mana sumber daya organisasi dapat dibagi. Semua individu yang menjadi anggota organisasi dan yang masing-masing memiliki kedudukan dan fungsi dianggap sebagai bagian dari sumber daya manusia. Sumber daya alam, uang, mesin, teknologi, material, dan sumber daya non-manusia lainnya merupakan sumber daya non-manusia. Meskipun semua jenis sumber daya sama pentingnya, sumber daya manusia (SDM) diutamakan karena mereka adalah satu-satunya yang mampu berpikir, emosi, keinginan, niat, pengetahuan dan keterampilan, motivasi, kerja, dan prestasi.

Kinerja mengukur seberapa baik kinerja seluruh tenaga kerja dalam periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai opsi, termasuk standar, tujuan, atau kriteria kerja yang telah ditentukan dan disepakati bersama (Rivai & Basri,

2005). Kinerja, menurut (A. Mangkunegara, 2013), merupakan hasil akhir dari kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara hukum, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika, menurut Prawirosentono dalam (Sinambela, 2012).

Berbicara tentang keefektifan dan pencapaian tujuan organisasi tidak mungkin tanpa menyebut orang-orang yang bekerja untuk dan memimpin organisasi, tidak lain adalah individu itu sendiri. Manusia memegang peranan penting dalam menjalankan perannya sebagai elemen organisasi dalam rangka pengembangan organisasi. Untuk dapat memberikan hasil yang terbaik, setiap insan perusahaan harus menyadari potensinya secara maksimal. Padahal, karena orang adalah sumber daya potensial dan sumber kekuatan untuk mendorong aktivitas organisasi, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada fungsi yang mereka mainkan di dalamnya. Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia harus dikelola dengan cara yang memaksimalkan kontribusi mereka terhadap bisnis. Sebagai representasi dari pemerintahan umum Sebagai kewajiban untuk memenuhi kesejahteraan masyarakat, salah satu tanggung jawab mendasar pemerintah adalah menyelenggarakan pelayanan publik.

Alat pemerintah untuk mencapai pelayanan publik yang efisien, efektif, adil, transparan, dan akuntabel adalah birokrasi. Hal ini berimplikasi bahwa organisasi birokrasi harus profesional, reseptif, dan aspiratif terhadap berbagai kebutuhan masyarakat yang dilayaninya agar dapat melaksanakan tugas pemerintahan secara efektif. Selain itu, aparatur negara terus dikembangkan agar menjadi instrumen yang berwibawa, berdaya guna, dan berhasil guna yang dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan umum dan mendorong pertumbuhan atas dasar semangat dan sikap mengabdikan kepada rakyat. Alat pemerintah untuk mencapai pelayanan publik yang efisien, efektif, adil, transparan, dan akuntabel adalah birokrasi. Hal ini berimplikasi bahwa organisasi birokrasi harus profesional, reseptif, dan aspiratif terhadap berbagai

kebutuhan masyarakat yang dilayaninya agar dapat melaksanakan tugas pemerintahan secara efektif. Selain itu, aparatur negara terus dikembangkan agar menjadi instrumen yang berwibawa, berdaya guna, dan berhasil guna yang dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan umum dan mendorong pertumbuhan atas dasar semangat dan sikap mengabdikan kepada rakyat. Alat pemerintah untuk mencapai pelayanan publik yang efisien, efektif, adil, transparan, dan akuntabel adalah birokrasi. Hal ini berimplikasi bahwa organisasi birokrasi harus profesional, reseptif, dan aspiratif terhadap berbagai kebutuhan masyarakat yang dilayaninya agar dapat melaksanakan tugas pemerintahan secara efektif. Selain itu, aparatur negara terus dikembangkan agar menjadi instrumen yang berwibawa, berdaya guna, dan berhasil guna yang dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan umum dan mendorong pertumbuhan atas dasar semangat dan sikap mengabdikan kepada rakyat. dan aspiratif terhadap berbagai kebutuhan masyarakat yang mereka layani agar dapat melaksanakan tugas pemerintahan secara efektif. Selain itu, aparatur negara terus dikembangkan agar menjadi instrumen yang berwibawa, berdaya guna, dan berhasil guna yang dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan umum dan mendorong pertumbuhan atas dasar semangat dan sikap mengabdikan kepada rakyat. dan aspiratif terhadap berbagai kebutuhan masyarakat yang mereka layani agar dapat melaksanakan tugas pemerintahan secara efektif. Selain itu, aparatur negara terus dikembangkan agar menjadi instrumen yang berwibawa, berdaya guna, dan berhasil guna yang dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan umum dan mendorong pertumbuhan atas dasar semangat dan sikap mengabdikan kepada rakyat.

Menurut pengamatan yang dilakukan di Dinas Sosial Tondano Kabupaten Minahasa, kinerja staf secara umum sangat baik, tetapi masih ada masalah-masalah tertentu yang perlu segera diselesaikan untuk meningkatkannya lebih lanjut. Jumlah pekerja masih dipandang sebagai masalah yang menghambat pemenuhan tugas dan pekerjaan. Mengenai suasana kerja yang tidak menguntungkan, masih ada masalah lain.

Tabel 1. Masalah di Kantor Dinas Sosial

No	Problem	(n)	(%)
1	Lack of employee initiative	10	66%
2	Likes to procrastinate	8	53%
3	Employees who lack caution at work	15	60%
4	Undisciplined employees at work	13	86%
5	Employee Attendance	10	77%

Ada sejumlah masalah dalam Kantor Layanan Sosial yang berdampak pada kinerja staf. Sebanyak 66 persen pekerja tampaknya kurang aktif dalam mengambil inisiatif dan tidak memikirkan metode baru untuk meningkatkan kinerja mereka, yang merupakan masalah utama.

Menurut (Siagian, 2002), pekerjaan dipengaruhi oleh sejumlah variabel, antara lain gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, dan variabel lainnya. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama berfokus pada pengaturan kantor.

Segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mengganggu kemampuan mereka untuk melakukan tugas yang diberikan, seperti kebersihan, musik, dan faktor lainnya, merupakan lingkungan kerja (Nitisemito 1982). Untuk mencapai tujuan yang dimaksudkan oleh bisnis, lingkungan kerja fisik di mana karyawan dipekerjakan harus kondusif untuk kenyamanan mereka.

Tabel 2. Masalah dengan lingkungan kerja di kantor Dinas Sosial

No	Problem	(n)	(%)
1	Conflicts between employees	13	46%
2	Lack of communication or ineffective communication	9	60%
3	Limited resources or adequate facilities	10	53%
4	Distractions or distractions that hinder productivity	14	53%
5	Lack of recognition or appreciation of work performance	12	54%

Banyak masalah dengan lingkungan tempat kerja di Kantor Layanan Sosial berdampak pada efisiensi dan produktivitas. Salah satu masalah adalah gesekan karyawan, yang menghambat kemampuan mereka untuk bekerja sama dan memiliki hubungan kerja yang baik. Ini dapat merusak lingkungan di tempat kerja dan mencegah semua orang mencapai tujuan bersama mereka.

Sangat penting untuk menerapkan solusi yang diperlukan untuk masalah ini. Ini memerlukan membina komunikasi yang terbuka dan efektif di antara anggota staf, memperluas aksesibilitas ke fasilitas dan sumber daya yang memadai, meminimalkan gangguan di tempat kerja, dan memperkuat program pengakuan kinerja karyawan. Diantisipasi bahwa kinerja dan kepuasan karyawan di Kantor Dinas Sosial akan meningkat jika masalah tempat kerja ini dapat diselesaikan.

Antara lain, menjaga infrastruktur fisik seperti kebersihan yang terjaga secara konsisten, pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara, suara musik, dan tata letak kantor yang menyenangkan dapat membantu mencapai kenyamanan kerja. Selain itu, administrasi organisasi harus dapat mendorong inisiatif dan orisinalitas. Keadaan seperti itu semakin memicu semangat organisasi untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik mengambil judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Tondano Kabupaten Minahasa".

Menurut (Margareth Rantung, 2021) Pentingnya manajemen untuk pencapaian tujuan dasar organisasi ketika diadopsi dan dapat dilakukan dengan cara itu.

Menurut Kusriyanto dalam buku (A. A. Mangkunegara, 2006) Ketika menentukan kinerja karyawan, hasil dari keterlibatan tenaga kerja selama periode waktu tertentu dikontraskan (biasanya per jam). Amstrong dan Baron dalam buku (Wibowo, 2012) Hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis, kesenangan pelanggan, dan kontribusi ekonomi adalah definisi kinerja karyawan.

Menurut (Lewa & Subowo, 2005) Koneksi kerja yang mengikat karyawan dengan lingkungan mereka diciptakan oleh cara tempat kerja dibangun. Karyawan dapat melakukan tugas secara maksimal di tempat kerja yang sehat, aman, dan

menyenangkan. Kondisi kerja yang buruk mungkin membuatnya perlu untuk menggunakan lebih banyak waktu dan tenaga dan mencegah terciptanya struktur organisasi yang efektif.

Tujuan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut berdasarkan rumusan masalah di atas: Untuk mengetahui pengaruh tempat kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Tondano Kabupaten Minahasa.

Studi ini diharapkan dapat menjadi panduan untuk studi masa depan tentang profesionalisme, tempat kerja, dan kinerja karyawan, serta studi di bidang layanan publik dengan fokus pada peningkatan kemampuan karyawan, studi sumber daya manusia di instansi pemerintah, dan studi yang sifatnya serupa. Dengan menggunakan faktor-faktor yang ditemukan dalam penelitian ini, hipotesis saat ini yang berkaitan dengan variabel-variabel ini juga dapat dikembangkan.

Temuan penelitian ini dapat membantu perusahaan dan instansi pemerintah untuk meningkatkan dan meningkatkan kinerja karyawan di kantor-kantor tersebut dalam kaitannya dengan penyediaan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi mereka yang bekerja di sana. Studi ini dapat membantu orang menjadi lebih baik dan lebih profesional dalam apa yang mereka lakukan di tempat kerja, yang akan mengoptimalkan hasil mereka.

METODE PENELITIAN

Pendekatan survei, menurut (Sugiyono, 2017), adalah penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian baik pada populasi besar maupun kecil, namun data yang diteliti adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antara variabel sosiologis dan psikologis.

Menurut (Sugiyono, 2008) "Penduduk adalah wilayah umum yang terdiri dari: objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Sosial Tondano Kabupaten Minahasa yang berjumlah 30 pegawai tetap (ASN), 26 pegawai honorer (THL).

Sugiyono (2012) mendefinisikan saturation sampling sebagai metode pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi diperhitungkan. Ini

dilakukan ketika populasi kecil, kurang dari 30, atau saat melakukan penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan, dimulai pada saat proposal ini diterima dan disetujui untuk melanjutkan penelitian. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Sosial Tondano Kabupaten Minahasa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Kinerja Pegawai

Informasi berikut dikumpulkan menggunakan aplikasi Statistical Product and Service Solution (SPSS) 26.0 untuk Windows dan didasarkan pada instrumen penelitian tentang kinerja karyawan yang diberikan kepada responden:

Tabel 1. Mengerjakan tugas yang sesuai dengan kemampuan

Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	14.3	14.3	14.3
2	7	12.5	12.5	26.8
3	5	8.9	8.9	35.7
4	14	25.0	25.0	60.7
5	22	39.3	39.3	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Menurut 39,3% responden, mereka menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan mereka.

Variabel Lingkungan Kerja

Hasil pengujian reliabilitas pada instrumen menunjukkan variabel Pelatihan (X), Motivasi Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2). memiliki nilai cronbach's alpha atau r-alpha di atas 0,60. Hal ini membuktikan bahwa instrumen penelitian kuesioner ini telah reliabel karena r-alpha bernilai lebih besar.

Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	39	69.6	69.6	69.6
2	16	28.6	28.6	98.2
3	1	1.8	1.8	100.0
T o t a l	56	100.0	100.0	

Pernyataan bahwa penerangan di tempat kerja memenuhi persyaratan sangat tidak disetujui oleh 69,6 persen responden.

Uji Validitas dan Reabilitas

1. Lingkungan Kerja (X1)

Ketika mengkorelasikan skor respons dari setiap kuesioner, akurasi peralatan pengukuran dievaluasi menggunakan uji validitas. Uji Validitas Lingkungan Kerja tercantum di bawah ini (X) Pada Tabel 4.7 di bawah ini, hasil pernyataan ditampilkan.

Lingkungan Kerja	
XP1	.551**
	.000
	56
XP2	.699**
	.000
	56
XP3	.801**
	.000
	56
XP4	.748**
	.000
	56
XP5	.699**
	.000
	56
XP6	.801**
	.000
	56
XP7	.743**
	.000
	56
XP8	.655**
	.000
	56
XP9	.551**
	.000
	56
XP10	.699**
	.000
	56
XP11	.801**
	.000
	56
Lingkungan Kerja	1
	56

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

menggunakan SPSS 26.

Berdasarkan informasi pada tabel 4.7 di atas, terbukti bahwa semua item dinyatakan valid dan

menghasilkan 11 item Pernyataan yang valid ketika $r_{\text{calculate}} > r_{\text{table}}$. (Data disertakan).

2. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Pegawai	
YP1	.845**
	.000
	56
YP2	.906**
	.000
	56
YP3	.964**
	.000
	56
YP4	.964**
	.000
	56
YP5	.352**
	.008
	56
YP6	.346**
	.009
	56
YP7	.964**
	.000
	56
YP8	.101
	.458
	56
Kinerja Pegawai	1
	56

Sumber : Data diolah pada tahun 2023 menggunakan SPSS 26.

Temuan pengujian instrumen untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa terdapat 8 item pernyataan yang dianggap sah, sebagaimana dapat dilihat dari data pada tabel 4.9 di atas, dimana dapat dilihat bahwa perhitungannya $> r_{\text{table}}$. (Data disertakan). Perangkat lunak SPSS 22 digunakan oleh para peneliti untuk pengujian keandalan. Jika nilai Alpha Cronbach lebih tinggi dari ambang signifikansi 60 persen, atau 0,6, maka instrumen dapat dianggap dapat diandalkan.

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	11

Reliability Statistics (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	8

Sumber : SPSS 22, 2023

Jelas dari Tabel 4.10 di atas bahwa setiap variabel menghasilkan nilai Alpha Cronbach yang berbeda. Setelah membandingkan nilai Alpha Cronbach $> 0,6$, dapat disimpulkan bahwa item untuk Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat diandalkan karena telah memenuhi kriteria. Lingkungan Kerja dari 11 item memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,867, dan Kinerja Karyawan dari 8 item memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,896. (Data terlampir)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dengan menggunakan tabel Kolmogorov-Smirnov, peneliti dapat menentukan apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak dengan membandingkan nilai signifikansi output tabel dari program SPSS. Jika nilai signifikan output melebihi ambang batas 0,05, dapat dikatakan bahwa data didistribusikan secara normal. Program SPSS 22.00 untuk Windows akan membantu pengujian normalitas studi.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.22236061
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.055
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Nilai Asymp. Sig.200C,D sesuai dengan persyaratan bahwa jika nilai signifikansi output Kolmogorov Sminorv lebih dari 0,05, dapat diasumsikan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Ini ditunjukkan pada tabel di atas. (Data disertakan).

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian untuk heteroskedastisitas adalah alat yang berharga untuk menentukan apakah ada varians yang tidak sama antara nilai residu yang diamati dan pengamatan yang akan datang dalam regresi. Plot sebar keluaran digunakan untuk menentukan apakah heteroskedastisitas ada dalam penelitian ini. Jika suatu titik dalam gambar menyebar di atas nol dan dibawa nol dengan tidak membentuk gambar yang dapat dilihat dengan jelas atau berbentuk akrob bagi mata, jelas bahwa heteroskedastisitas tidak ada dalam penelitian ini.

Tabel Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)	5.410	1.167			4.637	.000
Lingkungan Kerja	-.096	.055		-.232	-1.755	.085

Dependent Variable: ABS_Res

Hal ini terbukti dari gambar Uji Heteroskedastisitas di atas bagaimana sig.085 beroperasi di sekitarnya. sehingga para ilmuwan dapat menarik kesimpulan bahwa penelitian ini belum memasukkan heteroskedastisitas dan melanjutkan ke langkah berikutnya. Data dilampirkan.

Analisis Regresi Linier sederhana

Untuk menentukan seberapa besar dampak variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), analisis regresi linier sederhana digunakan. Untuk memastikan bagaimana lingkungan mempengaruhi kinerja tenaga kerja dalam hal ini. Nilai regresi berasal dari output program SPSS 22 dan ditunjukkan pada tabel.

Coefficients³

Model	B	Std. Error	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	3.945	2.105			1.874	.066
Lingkungan Kerja	.921	.099		.785	9.325	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan sistematis $Y = a + bX$ atau $Y = 3,945 + 0,921$ dapat disimpulkan dari gambar yang diberikan, di mana nilai konstanta adalah X lingkungan kerja 3,945, t 1,874, dan sig 0,66.

Koefisien regresi, atau koefisien b dalam hal ini, menunjukkan perubahan rata-rata dalam variabel Y untuk setiap perubahan unit dalam variabel X. Sehingga penjelasan persamaan berikut ini dimungkinkan:

Menurut koefisien regresi variabel lingkungan (X) = 0,921, nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,921 unit untuk setiap kenaikan unit dalam nilai lingkungan kerja.

Uji t

Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	3.945	2.105			1.874	.066
Lingkungan Kerja	.921	.099		.785	9.325	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- 1) Pengaruh Lingkungan Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis:

Ha: Di Dinas Sosial Tondano Kabupaten Minahasa, suasana kerja berdampak besar pada seberapa baik kinerja karyawan.

H0: Di Dinas Sosial Tondano Kabupaten Minahasa, tidak ada hubungan yang jelas antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Kriteria: Terima Ha dan tolak H0 jika nilai t dihitung lebih dari t tabel dan nilai sig kurang dari 0,05.

Tolak Ha dan terima H0 jika nilai t hitung lebih besar dari 0,05.

Tabel koefisien menunjukkan bahwa terdapat hubungan substansial antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dengan t hitung $9,352 > t$ tabel 2,004 dan nilai signifikan 0,000 0,05 menunjukkan penerimaan Ha dan penolakan H0.

Pembahasan

Kinerja Pegawai (Y)

Menurut temuan analisis deskriptif, jelas bahwa pernyataan kedua pada kuesioner dalam variabel Y, "Saya biasanya tepat waktu dalam menyelesaikan tugas," memiliki persentase terbesar, menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan ini. Ini menunjukkan bahwa item kedua adalah variabel yang paling kuat terkena dampak dalam hal kinerja karyawan. Akibatnya, peneliti menarik kesimpulan bahwa variabel independen memiliki dampak yang kuat pada ketepatan waktu, yang merupakan indikasi yang mendasari item pernyataan pada variabel Y.

Lingkungan Kerja (X)

Variabel dependen dikatakan paling dipengaruhi oleh item pernyataan kedelapan pada variabel ini, "Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari kebisingan mesin," menurut hasil analisis deskriptif. Ini karena item ini menerima tanggapan yang paling Sangat Disetujui (5) dari responden. Akibatnya, peneliti menarik kesimpulan bahwa Noise yang digunakan untuk menyiapkan item ini memiliki dampak paling besar pada variabel dependennya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kuesioner adalah alat penelitian yang sah dan dapat dipercaya yang telah disebarluaskan dengan benar, sesuai dengan temuan penelitian yang telah selesai. Ini menyiratkan bahwa analisis lebih

lanjut dapat didasarkan pada data yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, temuan analisis deskriptif mengungkapkan bahwa faktor yang paling mempengaruhi "Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas" adalah "Lingkungan kerja pekerja tenang dan tanpa kebisingan mesin." Koefisien regresi, atau koefisien b dalam penelitian ini, mencerminkan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan satuan pada variabel X. Variabel lingkungan (X) memiliki koefisien regresi sebesar 0,921, yang menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan unit nilai lingkungan kerja, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,921 unit. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang lebih besar dapat dicapai semakin baik keadaan kerja di kantor layanan sosial. Berdasarkan temuan penelitian mereka, peneliti sampai pada kesimpulan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan, dengan "Noise" sebagai salah satu indikasi lingkungan kerja dan "Punctuality" sebagai salah satu indikator kinerja karyawan mendominasi efeknya.

Sebagai penelitian pendukung menurut (Marthinus Mandagi, 2021) 1) Iklim organisasi di Kantor Bupati Minahasa dalam hal ini Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa relatif rendah, dengan hasil perhitungan menghasilkan nilai 1,86, sedangkan kepuasan kerja PNS sendiri memperoleh nilai 1,98 yang relatif rendah. 2) Iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 32,3 persen dalam menghasilkan kepuasan kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa.

Sebagai penelitian pendukung menurut (Devie Siwij, 2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Y) Peralatan Pineleng Dua Indah Kabupaten Pineleng sebesar 82,9,1% yang ditunjukkan oleh Kepuasan Kerja (X). Sementara variabel lain yang belum diteliti berdampak pada 17,1 persen motivasi kerja. Berdasarkan hasil kajian, dapat disimpulkan bahwa aparat Desa Pineleng Dua Indah Kecamatan Pineleng memiliki tingkat kepuasan kerja sebesar 55,78 persen, menandakan bahwa pelaksanaannya belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja tidak menyumbang 43,22 persen dari motivasi kerja saat ini. Kurangnya rasa syukur atas jerih payah mereka yang dirasakan oleh aparat desa Pineleng Dua Indah inilah yang menyebabkan kurangnya kepuasan kerja mereka. Aparatur Desa Pineleng Dua Indah memiliki tingkat motivasi kerja sebesar 61,01 persen, atau dengan kata lain masih terdapat 39,91

persen aparatur desa dengan motivasi yang kurang memadai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Program studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Manado yang telah memfasilitasi penulis untuk menerbitkan artikel ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan data hasil penelitian dan analisisnya maka oleh peneliti dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Menurut koefisien regresi variabel lingkungan (X), yaitu 0,921, nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,921 unit untuk setiap kenaikan unit nilai lingkungan kerja. Mengetahui rentang nilai yang dapat ditetapkan untuk variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan diperlukan untuk menafsirkan persentase temuan ini.
2. Peningkatan 1 unit di lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan 0,921 unit dalam kinerja karyawan jika rentang nilai untuk lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah dari 0 hingga 100. Peningkatan kinerja karyawan dalam hal ini sekitar 0,921%.

REFERENCES (at least 15 refereences)

- Devie Siwij. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Se Kecamatan Pineleng. JURNAL ILMIAH WAHANA PENDIDIKAN (JIWP).
- Lewa, & Subowo. (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. SINERGI: KAJIAN BISNIS DAN MANAJEMEN.
- Mangkunegara, A. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. BISMA (Bisnis Dan Manajemen).
- Mangkunegara, A. A. (2006). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. PT Refika Aditama.
- Margareth Rantung. (2021). Pengembangan dan Manajemen Badan Usaha Milik Desa di Desa Tiwoho Kecamatan Wori Kabupaten Minahasa Utara. Jurnal Administro (Jurnal Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara).
- Marthinus Mandagi. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa. JURNAL ADMINISTRO: JURNAL KAJIAN KEBIJAKAN DAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA .
- Rivai, & Basri. (2005). Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan. Raja Grafindo Persada.
- Siagian. (2002). Manajemen sumber daya manusia. Bumi aksara.
- Sinambela. (2012). Kinerja pegawai : Teori pengukuran dan implikasi. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2008). Metode penelitian pendidikan : (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D) / Sugiyono. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. ALFABETA.
- Wibowo. (2012). Efisiensi Modal Kerja, Likuiditas dan Leverage terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Manufaktur di BEI. Jurnal Dinamika Manajemen.
- Republik Indonesia, "Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." 2003.
- T. Sitorus, M. Mandagi, and J. Mantiri, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa," J. Adm. J. Kaji. Kebijak. dan ilmu Adm. Negara, vol. 3, no. 1, pp. 53–63, 2021, doi: 10.53682/administro.v3i1.2056.
- Devie S.R. Siwij, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Se Kecamatan Pineleng," J. Ilm. Wahana Pendidik., 2022.

