

## Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda

Sonia Gusma Dewi<sup>1\*</sup>, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

\*Kontak Email: [soniagusmadewi02@gmail.com](mailto:soniagusmadewi02@gmail.com)

Diterima:28/06/21

Revisi:08/07/21

Diterbitkan: 28/08/22

---

### Abstrak

**Tujuan studi:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda

**Metodologi:** Analisis ini menggunakan *variable* independen yaitu lingkungan kerja dan *variable* dependen yaitu kinerja pegawai. Objek penelitian ini adalah pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Teknik pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan angket/kuesioner yang disebar disetiap pegawai. Jumlah populasinya adalah 85 orang dan keseluruhan dijadikan sampel berdasarkan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji hetoskedastisitas), dan uji hipotesis (analisis regresi sederhana, uji (t) dan uji R2) dengan tingkat signifikansinya adalah 5% atau 0,05.

**Hasil:** Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikannya adalah 0,00 lebih kecil < dari 0,05.

**Manfaat:** Pada penelitian ini terdapat manfaat yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda, dan bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat berguna sebagai penambahan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### Abstract

**Study objective:** This study aims to examine the effect of the work environment on the performance of the employees of the Departement of Transportation in Samarinda City.

**Methodology:** This analysis uses the independent variable, namely the work environment and the dependent variable, namely employee performance. The object of this research is an employee at the Department of Transportation of the City of Samarinda. The data collection technique is to use a questionnaire distributed to every employee. The total population is 85 people and all of them are used as samples based on the sampling technique carried out by probability sampling method using simple random sampling technique. The analytical technique used is instrument test (validity test and reliability test), classical assumption test (normality test and heteroscedasticity test), and hypothesis testing (simple regression analysis, (t) test and R2 test) with a significance level of 5% or 0,05.

**Results:** *The results of this study are the work environment has a significant effect on employee performance with a significant value of 0,00 less than 0,05.*

**Benefits:** in this study there are benefits, namely to find out the influence of the work environment on employee performance at the Department of Transportation of the City of Samarinda, and for further researchers it is expected to be useful as an additional reference for student who will conduct research on the work environment on employee performance.

---

**Kata kunci:** Lingkungan kerja, Kinerja Pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah instansi/perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena ketidak mampuannya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi/perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Menurut Hariandja (2002, p, 2) yang di kutip oleh (Ferawati, 2017) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi organisasi dan sebagai salah satu fungsi dalam suatu perusahaan. Walaupun

didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu kunci perusahaan untuk pencapaian kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan pekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhh (2015) yang dikutip oleh (Lestary & Harmon, 2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja pegawai dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Faktor yang menentukan kinerja pegawai adalah lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di jalankan. kondisi kerja yang kondusif akan mempengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya (Nitisemito, 2000: 183) yang dikutip oleh (Firdania, 2020). Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya biasa membina kinerja mereka secara terus menerus.

Dinas Perhubungan Kota Samarinda merupakan salah satu instansi pemerintah atau Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang bergerak di bidang pelayanan jasa masyarakat. Ruang lingkup instansi tersebut mencakup pelayanan jasa keselamatan, jasa transportasi udara, darat dan sungai seluruh wilayah kota Samarinda. Untuk memberikan pelayanan yang maksimal diperlukan pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, mulai dari staf sampai pejabat struktural maupun fungsional di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Disamping itu lingkungan yang nyaman juga diperlukan dalam rangka bekerja secara efisien, efektif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Demikian juga dengan pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda yang diharuskan mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang sebagaimana diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda".

### 1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda?

### 1.2. TUJUAN Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

### 1.3. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap penelitian dapat bermanfaat bagi:

1. Dinas Perhubungan Kota Samarinda  
Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Perhubungan Kota Samarinda dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Serta diharapkan untuk dapat meningkatkan hasil kerja dan produktifitas kerja untuk keberhasilan perusahaan.
2. Penulis  
Bagi penulis, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang lingkungan kerja yang nyaman untuk pegawai maupun perusahaan.
3. Pihak Lain  
Bagi pihak lain, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai penambahan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2. TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

### 2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Tahun	Judul Peneliti	Hasil Penelitian
1.	(Ferawati, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama

		Pegawai	pada kinerja pegawai PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan Kerja yang nyaman dan Tinggi kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai
2.	(Lestary & Harmon, 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil Penelitian menyatakan lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai yang ada di Devisi Detail Part Manufaktur direktorat produksi PT. Dirgantara Indonesia (persero) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3.	(Setiawan & Dewi, 2014)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Berkat Anugrah	Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai CV. Berkat Anugrah.
4.	(Muhammad et al., 2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	(Insentif et al., 2018)	Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Santika Pande Giling Surabaya	Hasil pengajuan secara parsial menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Santika Surabaya.
6.	(Muchtar, 2016)	The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employess	The results of hypothesis testing obtained the value of $F = 4,312$ ; and $p = 0.019$ ( $p < 0.05$ ) that there is an influence of motivation and work environment on the performance of the Ronggolawe Tuban University PGRI employess. The results of the partial test (t test) on the motivation variabel obtained $t = 0.136$ , $p = 0.892$ ( $p > 0,05$ ), meaning that work motivation has no significant effect on employee performance. For environmental variabels, the value of $t = 2.376$ ; and $p = 0.021$ ( $p < 0.05$ ), which means that the work environment has a significant effect on employee performance. $R^2 = 0.115$ indicates that simultaneously motivated and able to contribute to environment performance by 11.5% for employess of the PGRI Ronggolawe Tuban University.
7.	(Khan et al., 2020)	Efect of Environment on Employee Performance in the Banking Industri: Evidence from Bangladesh	The results shpwed that worklace feature and goog communication network at workplace have a major effect on worker's welfare, health, morale, efficiency and productivity. Policy makers od banking industries, services and government sectors dealing with employees may use this study results for taking the relevant decisions.
8.	(Riyanto et al., 2017)	Impact of Work Motivation and Environment regarding Emplotee Performance in the Indonesia Stock Exchange	The results showed that there was a simultaneous influence on work motivation and work environment on employee performance. Work motivation and the work environment has a partially significant effect on employee performance.
9.	(Simiyu et al., 2020)	Efect of Work Envirinment Employees Performance in the Sugar Industry in Western Kenya	The results show yhay: the work environment contributes on employee performance $\beta = 0.585$ . $R^2$ modified after merging Top Management Support 0.290, $P = 0.000$ implies that TMS statistically moderates the relationship between health and safety and employee performance. The results of the work environment has a significant effect on employee performance ehile TMS has a significant moderator and influence the relationship between K3 and employees performance.
10.	(Parashakti et al., 2020)	Effecy of Work Envirnment and	Study results if seen the path analysis shows that the Work Environment (X1) and Competence (X2) are positive and has

Competence on a significant effect on performance (Z) either directly or Motivation and Its indirectly through motivation (Y)  
Impact on Employee  
Performance in the  
Health Sector

---

## 2.2. Teori dan Kajian Pustaka

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Saydam (2000:226) dalam kutipan (Insentif et al., 2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Sedangkan, menurut lewa dan subono (2005) dalam kutipan (Insentif et al., 2018) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal.

### Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:46) dalam kutipan (Ngalimun, 2019) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan  
Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruangan kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
- 2) Suhu udara  
Suhu udara adalah seberapa besar temperature didalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyengkan untuk bekerja.
- 3) Suara bising  
Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitaspekerja.
- 4) Penggunaan warna  
Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
- 5) Ruang gerak yang diperlukan  
Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja,kursi, lemari dan sebagainya.
- 6) Kemampuan bekerja  
Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
- 7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di dibebankan.

Indikator-indikator yang di paparkan di atas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana dengan melihat indiaktor tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan suatu organisasi.

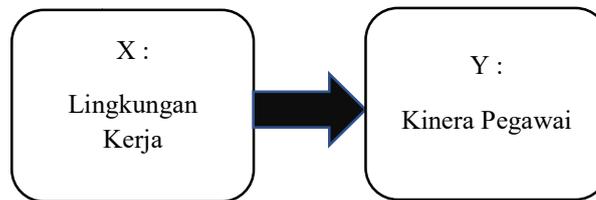
### Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sebuah kegiatan pengelolaan SDM (sumber daya manusia) untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, wibowo (2011) dalam kutipan (Insentif et al., 2018). Sedarmayanti (2011) dalam kutipan (Chandra, 2020) mengemukakan kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, dalam sebuah proses manajemen atau organisasi secara menyeluruh, dimana hasil kerja itu harus dapat menunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

### Indikator Kinerja

- 1) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilkan.
- 2) Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin,dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari prepsepsi pegawai terhadap kinerja, kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 3) Ketepatan waktu adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- 4) Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

**2.3. Perumusan Hipotesis  
Kerangka Fikir**



**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**

**Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut:

H0: Diduga Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda

Ha: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda

**3. METODOLOGI**

**3.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kota Samarinda yang beralamatkan di Jalan Mt.Haryono, Kelurahan Air Putih Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda Kalimantan Timur.

**3.2. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian Kuantitatif. Penelitian ini memiliki objek penelitian, yaitu lingkungan kerja sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependen*). Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey.

Tujuan penelitian survey ialah untuk memberikan gambaran secara menyeluruh tentang latar belakang, sifat, dan karakter yang khas dari kasus atau kejadian sesuatu yang bersifat umum. Yang hasilnya akan di deskripsikan secara sistematis, aktual dan akurat tentang fakta, sifat, dan hubungan antar fenomena yang diselidiki. Instrument yang digunakan penelitian ini adalah kuisioner dengan menyebarkan angket. Indikator untuk kedua variabel tersebut akan dijabarkan oleh penulis menjadi sejumlah pertanyaan sehingga diperoleh data primer. Data ini akan dianalisis dengan menggunakan uji statistika yang relevan untuk menguji hipotesis.

**3.3. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel**

**Populasi**

(Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa populasi merupakan lokasi generasi yang terdiri atas : objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan akan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh pegawai yang terdapat di Dinas Perhubungan Kota Samarinda dengan jumlah 108 pegawai.

**Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability Sampling* dengan menggunakan teknik *simple random sampling* pada seluruh Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Pengambilan sampel dilakukan pada 85 Responden Dari 108 pegawai. Teknik *Simple Random Sampling* merupakan cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan secara acak tanpa memperhatikan tingkatan dalam anggota populasi tersebut.

**3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan variabel dependen sebagai variabel terikat adalah kinerja pegawai.

1. Variabel bebas merupakan variabel yang dapat memberikan pengaruh atau dapat menimbulkan perubahan terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas ialah lingkungan kerja (X)
2. Variabel terikat merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y)

Untuk lebih jelasnya operasional variabel dapat dilihat pada table berikut ini :

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Lingkungan kerja (X)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para	1. Penerangan 2. Suhu udara	Skala likert

	pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan.	3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Hubungan pegawai dengan lainnya	
2. Kinerja Pegawai (Y)	Berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja secara kelompok. Semakin baik kinerja karyawan akan semakin baik pula kinerja yang di hasilkan	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Bekerja sama	Skala Likert

**3.5. Jenis dan Sumber Data**

**Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan dengan bilangan atau bentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah jumlah pegawai dan hasil kuesioner.

**Sumber Data**

Sumber data bagi pengujian hipotesis dikumpulkan dari objek penelitian yang dibagi menjadi dua kategori yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data primer adalah data asli yang berasal dari hasil survey peneli di lapangan untuk menjawab pertanyaan penelitian.
- b. Data sekunder adalah sumber data yang subjeknya tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian, tetapi sifatnya hanya membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian.

**3.6. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data melalui jumlah pertanyaan tertulis yang diajukan kepada pegawai dan di jawab dengan jawaban yang tersedia oleh responden. Kuesioner dimaksudkan sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari responden.

Kuisisioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup maupun terbuka, untuk diberikan kepada responden secara langsung melalui internet. Kuesioner sendiri dapat dibedakan menjadi dua jenis dapat dilihat dari cara jawabnya. Kuesioner terbuka merupakan cara memberi kesempatan untuk responden agar dapat menjawab pertanyaan dengan menggunakan kalimat sendiri. Sedangkan Kuesioner ialah menyediakan jawaban dari setiap pertanyaan yang ada sehingga responden dapat memilih.

Instrument yang valid ialah intrumen yang dapat mengukur apayang seharusnya di ukur, sedangkan instrument reliabel merupakan instrumen yang digunakan berulang-ulang untuk mengukur objek yang sama dapat menghasilkan data yang sama pula. Istrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini ialah menggunakan skla liker 5 poin. Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada, adalah :

**Tabel 3.2 Skala Likert**

No	Singkatan	Keterangan	Skor
1.	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2.	TS	Tidak Setuju	2
3.	N	Nertral	3
4.	S	Setuju	4
5.	SS	Sangat Setuju	5

**3.7. Teknik Analisis Data**

**a. Uji Asumsi Klasik**

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Heteroskedastisitas

**b. Uji Instrumen**

- 1) Uji Validitas
- 2) Uji Reliabilitas

**c. Uji Hipotesis**

- 1) Analisis Regresi Linier Sederhana
- 2) Uji Parsial (Uji t)
- 3) Uji Koefisiensi Determinan (R<sup>2</sup>)

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Uji Instrumen**

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengoreksi dan mengetahui apakah dari masing-masing pertanyaan yang ada pada kuesioner dengan jumlah dari setiap variabel dapat layak digunakan untuk dijadikan pengambilan data. Untuk jumlah responden dari penelitian ini sebanyak 85 orang maka dapat diketahui nilai r<sub>tabel</sub> sebesar 0,213. Dari nilai r<sub>tabel</sub> yang sudah diketahui selanjutnya dapat digunakan sebagai kriteria untuk masing-masing item dinyatakan valid apabila koefisiensi validitas lebih besar dari r<sub>tabel</sub> yaitu 0,213.

**Tabel 4.4 Uji Validitas**

Uraian	Butir Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Variabel X	Item 1	0,767	0,213	VALID
	Item 2	0,691		VALID
	Item 3	0,697		VALID
	Item 4	0,751		VALID
	Item 5	0,685		VALID
	Item 6	0,464		VALID
Variabel Y	Item 1	0,541	0,213	VALID
	Item 2	0,617		VALID
	Item 3	0,624		VALID
	Item 4	0,574		VALID
	Item 5	0,605		VALID
	Item 6	0,608		VALID
	Item 7	0,544		VALID
	Item 8	0,499		VALID
	Item 9	0,405		VALID
	Item 10	0,448		VALID

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel lingkungan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) valid dan layak untuk digunakan sebab nilai r<sub>hitung</sub> > 0,213 sehingga instrument yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS.26 dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha > r<sub>tabel</sub>, yang mana r<sub>tabel</sub> yaitu 0,6. Untuk hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.5  
Uji Reliabilitas**

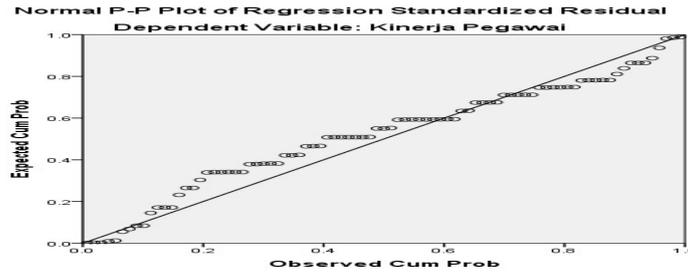
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,755	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,737	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dari uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 untuk semua variabel lingkungan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y), maka dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

**4.2. Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji normal tidanya data sampel. Pada grafik Normal P-Plot, garis diagonal menunjukkan nilai normalitas yang diharapkan. Apabila titik-titik berada atau dekat garis diagonal, maka data penelitian diinterpretasikan mempunyai distribusi yang normal.

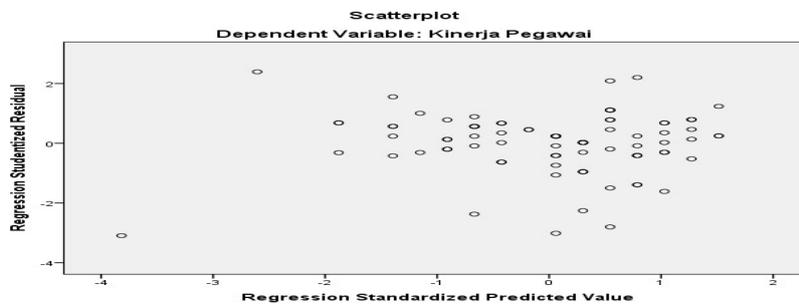


**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas dengan p-p plot**

Berdasarkan hasil pengujian Normalitas dengan P-Plot memperlihatkan titik-titik masih berada tidak jauh dari garis diagonal sehingga diartikan bahwa data penelitian terdistribusi dengan normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengujian ini menggunakan model grafik scatterplot yaitu sebagai berikut.



**Gambar 4.3**  
**Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.4 terlihat bahwa titik menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0. Titik-titik mengumpul hanya di atas dan di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

**4.3. Uji Hipotesis**

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisi ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

- a. Jika nilai signifikan (sig) lebih kecil < dari probabilitas 0,05 maka Ha diterima yaitu ada pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y)
- b. Sebaliknya, Jika nilai signifikan (sig) lebih > besar dari probabilitas 0,05 maka Ho diterima yaitu tidak ada pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y)

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.649	1.809		13.626	.000
Lingkungan Kerja	.665	.082	.666	8.132	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari persamaan regresi sederhana mengenai pengaruh variabel independen yaitu Lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X = e$$

$$Y = 24.649 + 0,665X$$

Y = Kinerja Pegawai  
X = Keterampilan  
e = Faktor Error

Persamaan regresi linier sederhana tersebut diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1)  $\alpha$  = nilai konstanta dari tabel diatas sebesar 24.649 menyatakan bahwa jika variabel independen X (Lingkungan Kerja) dianggap tidak ada maka nilai konsistensi kinerja pegawai (Y) sebesar 24.649.
- 2)  $\beta$  = 0,665 berarti jika tingkat lingkungan kerja (X) meningkat 1%, maka skor kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,665.  
Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). sehingga persamaan regresinya adalah  $Y = 24.649 + 0,665 X$

2. Uji secara parsial (t)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikansi atau ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu (parsial). Pengambilan keputusan didasarkan dengan uji t hasil output SPSS 26.0:

- a. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka  $H_a$  diterima yaitu ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y)
- b. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka  $H_0$  diterima yaitu tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y)

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.649	1.809		13.626	.000
Lingkungan Kerja	.665	.082	.666	8.132	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil tabel 4.7 maka dapat dilihat nilai t hitung adalah 8,132. Nilai t tabel dengan  $df = 85-2 = 83$  dan nilai alpha adalah 0,05 maka dapat dilihat hasil nilai t tabel sebesar 1,667. Serta nilai signifikan yaitu 0,00 lebih kecil < dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji Koefisiensi Determinan (R2)

Uji koefisiensi determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mempunyai kontribusi atau ikut menentukan variabel terikat.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Koefisiensi Determinan (R2)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 <sup>a</sup>	.443	.437	3.09011

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,443. Maka pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 44,3% dan sisahnya dipengaruhi oleh variabel lain yaitu 55,7%.

**4.4. Pembahasan**

Hasil penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu lingkungan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y). Mengenai penelitian ini data primer diambil langsung dari responden melalui pembagian kuesioner yang di sebarkan kepada setiap pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Jumlah responden untuk penelitian ini sebanyak 85 responden. Setelah melakukan penelitian dengan menguji hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti menarik kesimpulan dari hipotesis tersebut sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Samarinda

Berdasarkan hasil penelitian uji t parsial yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel lingkungan kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda dapat diterima. Yang artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang mencakup penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keperluan bekerja, dan hubungan antar pegawai yang didalamnya terdapat unsur kenyamanan tempat bekerja, fasilitas yang memenuhi serta rasa aman dan perasaan puas yang diberikan saat pegawai bekerja akan membuat pegawai semakin betah dan bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan tepat pada waktunya dan itu dapat meningkatkan kemampuan kinerja pegawai.

Peneliti tidak hanya menemukan lingkungan kerja yang sudah maksimal tetapi peneliti juga menemukan masih ada faktor lingkungan kerja yang kurang maksimal seperti penerangan yang masih kurang cukup pencahayaannya, ruangan tempat kerja yang kurang lebar dan penggunaan warna yang masih kurang tepat yang dapat mengurangi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda, hal ini dikarenakan Kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda dulunya tempat Kantor Wilayah Koperasi Provinsi Kalimantan Timur.

Untuk menunjang kegiatan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Perhubungan Kota Samarinda maka menempati Kantor Wilayah Koperasinya Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur dan untuk sarana dan prasarana tersebut dalam kondisi baik dan kurang baik.

Mengenai hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang berarti setiap terjadi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda dipengaruhi oleh lingkungannya. Hal ini sesuai dengan nilai t hitung yang didapat sebesar 8.132 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,667. Dikuatkan lagi dengan nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau ada pengaruh signifikan antara lingkungan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

## 2. Presentase Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda dan telah di uji dengan menggunakan SPSS V26 untuk nilai koefisiensi determinan ( $R^2$ ) bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda sebesar 44,3%. Hasil tersebut telah membuktikan nilai R Square pada tabel 4.8 yaitu sebesar 0,443 maka pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 44,3%. Sehingga nilai tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda, presentase pengaruhnya sebesar 44,3% dan 55,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPILAN

Berdasarkan hasil penelitian data tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda maka pada penelitian ini ditarik kesimpulan sebagai berikut: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

## SARAN

Berikut ini adalah beberapa saran dari penulis yang berkaitan dengan penelitian berikut ini:

1. Diharapkan bagi Dinas Perhubungan Kota Samarinda penelitian ini dapat menjadi masukan untuk dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Hal ini sehubungan dengan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda yang membuktikan lingkungan kerja ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 44,3%. Sehingga untuk kedepannya perlu mempertimbangkan masalah lingkungan kerja.
2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan menambahkan materi terkait agar lebih sempurna. Hal ini dikarenakan banyaknya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan serta berkaitan erat dengan lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

## REFERENSI

- Chandra, D. K. (2020). *Program studi manajemen fakultas ekonomi, hukum, politik dan psikologi universitas muhammadiyah kalimantan timur 2020*.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. [http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama\\_12808144059.pdf](http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf)
- Firdania, A. (2020). Jurnal Manajemen Lakidende Economic & Business. *Jurnal Manajemen Lakidende Economic & Business*, 2(8), 85–97.
- Insentif, P. P., Lingkungan, M. D. A. N., Terhadap, K., Karyawan, K., & Surabaya, S. (2018). *Achmad Syaifudin Hendri Soekotjo*. 7(November).
- Khan, A. G., Science, M. B., & Science, M. B. (2020). *Effect of Working Environment on Employee Performance of Banking Industry : Evidence from Bangladesh. August*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.22509.61920>
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan*

- Investasi*, 3(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Muchtar. (2016). The influence of motivation and work environment. *Sinergi*, 6(2), 27–40.
- Muhammad, S. R., Adolfina, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Work Environment, Compensation and Workload on the Performance of Employees in Dipenda Manado. *Jurnal EMBA*, 45(1), 45–055.
- Ngalimun. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I Jakarta. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). *The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector*. 135(Aicmbs 2019), 259–267. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348.
- Setiawan, F., & Dewi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5), 252522.
- Simiyu, S. B., Manini, M. M., & Aliata, V. L. (2020). Effects of Occupational Environment on Employee Performance in Sugar Industries in Western Kenya. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(3), 263. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i3.17607>
- Sugiyono. (2015). *METLIT SUGIYONO.pdf*.