

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Raudah¹, Siti Raudah², Nida Urahmah³

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email : raudahraurau409@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan yang terjadi dalam kaitannya dengan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah suasana kerja yang kurang kondusif, Pewarnaan ruangan dan bangunan yang tergolong monoton, kurangnya koordinasi mengenai rincian tugas tugas yang diperintahkan oleh pimpinan, Gangguan suara dikarenakan kebisingan yang ditimbulkan pada lingkungan kerja dan ruang kerja yang tergolong sempit selain itu penataan meja dan kursi kerja kurang teratur, fasilitas kurang memadai. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Kab.Hulu Sungai Utara dan besar pengaruhnya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data angket, observasi dan dokumentasi, dan menggunakan teknik total sampling untuk penentuan sampel yang berjumlah 36 responden, metode analisis data meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yang kemudian diolah dengan aplikasi IBM SPSS 26.0 *Statistik For Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Kab. Hulu Sungai Utara. Hal ini dibuktikan dengan hasil $F_{hitung} = 119,448$, dibandingkan dengan $F_{tabel} 4,13$, selanjutnya Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0.882 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka variabel Lingkungan Kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Kab. Hulu Sungai Utara ditunjukkan dari nilai R^2 (*R Square*) atau koefisien determinasi sebesar 0,778 atau 77,8%. Disimpulkan pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap variable kinerja ASN sebesar 77,8% sedangkan sisanya sebesar 22,2% dan sisanya sebesar 63,7% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

*Problems that occur in relation to the Work Environment on the Performance of State Civil Apparatus at the Hulu Sungai Utara Regency Transportation Service are a working atmosphere that is less conducive, the coloring of rooms and buildings which are classified as monotonous, lack of coordination regarding the details of tasks ordered by the leadership, sound disturbances due to noise. which is caused by a work environment and work space that is relatively narrow, apart from that the arrangement of work tables and chairs is less orderly, facilities are inadequate. The aim of the research is to determine the influence of the work environment on the performance of ASN at the Hulu Sungai Utara Regency Transportation Service and the magnitude of the influence. The research method used is a quantitative research method with questionnaire data collection techniques, observation and documentation, and using total sampling techniques to determine a sample of 36 respondents, data analysis methods include Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test and Hypothesis Test which are then processed with the IBM SPSS 26.0 Statistics For Windows application. The results of the research show that there is a positive and significant influence between the Work Environment on the performance of ASN at the District Transportation Service. North River Headwaters. This is proven by the result $F_{count} = 119.448$, compared with $F_{table} 4.13$, then the regression coefficient value for the Work Environment variable is 0.882 and is significant $0.000 < 0.05$, so the Work Environment variable has a positive and significant effect on ASN performance. The work environment has a big influence on the performance of ASN at the District Transportation Service. Upstream of the North River is shown by the R^2 (*R Square*) value or coefficient of determination of 0.778 or 77.8%. It was concluded that the influence of the Work Environment variable on ASN performance variables was 77.8% while the remaining 22.2% and the remaining 63.7% were influenced and explained by other variables not examined.*

Keywords: Work Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam melakukan kewajibannya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor meliputi tanggung jawab yang tinggi, kemampuan yang kurang, dan tempat kerja yang canggung. Selain itu, peningkatan kinerja karyawan ini bermanfaat bagi organisasi. Setiap organisasi administrasi berusaha untuk bekerja pada presentasi perwakilannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Fungsi dan kinerja pegawai suatu organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian tujuannya. Pengembangan lebih lanjut pelaksanaan pekerja sangatlah penting mengingat adanya pergeseran arah strategi pemerintah sebagaimana yang dikehendaki oleh semangat perubahan untuk memberikan ruang yang lebih besar kepada daerah untuk bergerak dalam pemerintahan dan kegiatan perbaikan dimana otoritas publik dan perangkatnya mengambil peran yang lebih besar sebagai fasilitator. Pergeseran arah strategi ini mengisyaratkan betapa mengesankannya keterampilan para pekerja dalam menjawab kesulitan masa globalisasi dalam menghadapi persaingan.

Tempat kerja merupakan alat penilai, apabila tempat kerja perkumpulan besar maka akan berdampak pada pelaksanaan perwakilan. Pada dasarnya, organisasi tidak hanya berharap bahwa perwakilannya harus kompeten, cocok dan berbakat, namun yang terpenting, mereka akan berusaha dengan tulus dan ingin mencapai hasil kerja yang baik. Karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, yang baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi produktivitas organisasi. Secara umum, jenis tempat kerja dibagi menjadi dua bagian, yaitu faktor tempat kerja aktual dan faktor tempat kerja non-aktual. Warna, pencahayaan, udara, kebisingan, ruang gerak, keselamatan, dan kebersihan merupakan bagian dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik mencakup hal-hal seperti komunikasi yang jelas, kerja sama kelompok, tanggung jawab, dan dukungan kepemimpinan. Asosiasi harus mempertimbangkan dengan cermat kedua faktor ini sehingga para perwakilan dapat terus bekerja secara bermanfaat dan bekerja sama satu sama lain di antara para pekerja dan dengan para perintis untuk mencapai tujuan yang sah.

Di masa perubahan ini, pemerintah terus berupaya untuk berbagi dan mengembangkan lebih lanjut eksekusi yang representatif karena banyaknya data yang dihasilkan mengenai tingkat eksekusi pekerja di lingkungan kerja yang bisa dikatakan berkualitas buruk. Pemerintahan harus mempunyai pilihan untuk menyelenggarakan pemerintahan dan mempunyai pilihan untuk membina SDM agar diperoleh SDM yang berguna dan cakap dibidangnya masing-masing dan yang harus dilakukan adalah lebih mengembangkan tempat kerja yang representatif. eksekusi. Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok menyelesaikan ahli Kemandirian Wilayah di bidang Perhubungan yang meliputi Angkutan Kawasan, Angkutan Sungai, dan Angkutan Danau. Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara mempunyai Kepala Dinas yang membidangi tanggung jawab dinas tersebut.

Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara merupakan instansi pemerintahan yang berfungsi sebagai unsur pelaksana bidang perhubungan beralamat di Jl. Brigjen H. Hasan Baseri No.6, Desa Kota Raden, Kecamatan Amuntai Tengah, Kabupaten Hulu Sungai Utara. Jumlah pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah sebanyak 76 orang yang terdiri dari 36 orang yang berstatus Aparatur Sipil Negara dan sebanyak 40 orang berstatus Tenaga Kerja Sukarela (TKS).

Temuan observasi peneliti yang menunjukkan masih belum memenuhi harapan tersebut terlihat pada beberapa Indikator Lingkungan Kerja, seperti buruknya pencahayaan pada beberapa ruangan, kurangnya sirkulasi udara atau yang lebih sering terjadi pada Air Purifier. yang tidak menyala di beberapa ruangan, toilet yang ventilasinya tidak memadai sehingga mengganggu sirkulasi udara dan tidak menjaga kebersihan—misalnya sampah yang menumpuk di beberapa ruangan. Sedangkan indikator lingkungan kerja lainnya seperti kebisingan yang mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja, tata ruang yang kurang baik karena posisi meja dan kursi kerja yang berhimpitan dan menghambat ruang gerak pegawai, dan suasana kerja yang kurang kondusif hal ini dilihat dari kurangnya sikap saling mendukung dalam bekerja agar pegawai dapat bersemangat dalam bekerja selain itu pewarnaan ruang kerja yang kurang baik dikarenakan cat warna dinding sudah

mulai memudar dan cukup mengganggu pandangan mata pegawai dalam bekerja selain itu warna yang monoton atau tidak pernah berubah yakni warna biru.

Permasalahan yang terjadi dalam kaitannya dengan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah:

1. Suasana kerja yang kurang kondusif dilihat dari sikap kurang peduli antar pegawai dalam memberikan dukungan dan semangat kerja hal ini dikarenakan kurangnya interaksi antar pegawai disebabkan sibuk dengan pekerjaan masing-masing.
2. Pewarnaan ruangan dan bangunan yang tergolong monoton serta tidak ada pembaharuan dan warna cat dinding sudah memudar, hal ini menyebabkan tergolong mengganggu sebagian pegawai dalam bekerja karena kurang baik dari segi pandangan mata pegawai.
3. Kurangnya koordinasi mengenai rincian tugas tugas yang diperintahkan oleh pimpinan seperti jenis kegiatan yang akan dilaksanakan atau pembagian tugas seperti untuk pengawalan pejabat daerah untuk kunjungan dinas ataupun pengaturan lalu lintas dan menyebabkan hasil kerja yang kurang baik dilihat dari masih adanya kesalahan dalam pengetikan laporan maupun input data yang dilakukan oleh pegawai.
4. Gangguan suara dikarenakan kebisingan yang ditimbulkan pada lingkungan kerja yang cukup mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan tugas pengetikan laporan, rapat kerja dan lain sebagainya hal ini disebabkan kebisingan yang muncul dari suara mobil, suara orang atau penumpang, atau terkadang di dekat kantor diadakan acara club sepeda motor dan lain sebagainya, hal ini dikarenakan lokasi Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara berada dekat dengan Terminal Angkutan Umum.
5. Ruang kerja yang tergolong sempit selain itu penataan meja dan kursi kerja kurang teratur dengan baik yang menyebabkan ruang gerak pegawai menjadi terbatas.
6. Fasilitas Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara kurang memadai untuk menunjang kegiatan administrasi kantor seperti kurang mencukupinya printer untuk setiap ruang/bidang kerja dan unit komputer yang terbatas yang seharusnya setiap ruangan masing-masing mempunyai unit komputer dan printer dengan total keseluruhan 16 unit namun yang terjadi unit yang dimiliki hanya terdapat 9 unit sehingga menyebabkan pegawai harus bergantian apabila melaksanakan tugas administrasi seperti penyusunan laporan kegiatan, surat-menyurat dan lain sebagainya diketahui jumlah bidang pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara terdiri dari Bidang lalu Lintas, Bidang Angkutan, Bidang Keselamatan dan Teknik Sarana dengan jumlah ruangan 16 Ruang.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis mengajukan judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara”**.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara beralamat di Jl. Brigjen H. Hasan Basri No.6, Desa Kota Raden, Kecamatan Amuntai Tengah, Kabupaten Hulu Sungai Utara, Kode Pos 71419 Provinsi Kalimantan Selatan.

Metodologi dalam eksplorasi ini menggunakan metodologi kuantitatif. Hal ini sesuai dengan penilaian (Arikunto, 2016), yang mengatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan salahsatu cara melakukan penelitian yang menggunakan banyak angka, mulai dari mengumpulkan data, menafsirkan data, dan melihat hasilnya. Sampel penelitian ini berjumlah 36 responden yang terdiri dari seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan pengujian absolut. Dalam eksplorasi kuantitatif, latihan pemeriksaan informasi meliputi penanganan informasi dan penyajian informasi, menyelesaikan estimasi untuk menggambarkan informasi dan melakukan pengujian teori dengan menggunakan tes faktual yang dibantu dengan aplikasi penanganan informasi yang terukur yakni IBM SPSS 26.0 *Statistik For Windows*.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Diketahui Nilai Validitas $>0,3291$ atau nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka dapat dikatakan seluruh item penelitian ini adalah Valid.

b. Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach alpha* pada penelitian ini lebih besar dari nilai *Cronbach standard* yakni 0,60, maka dapat dikatakan seluruh item pernyataan adalah reliabilitas alat ukur yang baik.

2. Karakteristik Variabel Penelitian

a. Lingkungan Kerja

1) Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara berkaitan dengan jumlah oksigen di dalam ruangan. Semakin baik sirkulasi udara, jumlah oksigen di dalamnya akan semakin banyak.

a) Ventilasi udara

Dari hasil observasi penulis diketahui ventilasi udara di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara tergolong kurang memadai dikarenakan padatnya ruangan yang diisi oleh pegawai sedangkan sirkulasi udara kurang didukung dengan ketersediaan ventilasi udara yang cukup.

Kondisi ventilasi udara di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara tergolong kurang memadai dikarenakan padatnya ruangan yang diisi oleh pegawai sedangkan sirkulasi udara kurang didukung dengan ketersediaan ventilasi udara yang cukup.

b) Tidak adanya bau-bauan yang berbahaya

Dari hasil observasi penulis diketahui bau-bauan yang menyengat pada lingkungan kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara tergolong mengganggu pegawai dalam bekerja karena lokasi kantor berdekatan dengan pasar ikan.

Sirkulasi udara pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara tergolong kurang baik karena bau menyengat yang berasal dari pasar ikan yang cukup mengganggu pegawai dalam bekerja.

2) Pencahayaan di ruang kerja

a) Lampu Penerangan

Dari hasil observasi penulis diketahui pencahayaan pada ruangan kantor masih kurang optimal disebabkan ada Sebagian ruangan yang lampu penerangannya rusak dan belum diperbaiki.

Pencahayaan pada ruangan kantor masih kurang optimal disebabkan ada Sebagian ruangan yang lampu penerangannya rusak dan belum diperbaiki sehingga cukup mengganggu pegawai dalam bekerja.

b) Seluruh Ruang kerja di beri penerangan yang cukup

Dari hasil observasi penulis diketahui ketersediaan lampu penerangan pada ruangan kerja tergolong masih minim hal tersebut dilihat dari masih adanya sebagian ruangan yang tidak diperbaiki lampu penerangannya atau belum diganti baru.

Ketersediaan lampu penerangan pada ruangan kerja tergolong masih minim hal tersebut dilihat dari masih adanya sebagian ruangan yang tidak diperbaiki lampu penerangannya atau belum diganti baru.

3) Kebisingan

a) Tempat kerja jauh dari kebisingan

Dari hasil observasi penulis diketahui suara bising cukup mengganggu pegawai dalam bekerja dikarenakan lokasi kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara berdekatan dengan terminal angkutan umum.

Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara berdekatan dengan terminal angkutan umum sehingga menimbulkan suara bising yang cukup mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.

b) Tidak ada bunyi/ suara yang mengganggu saat bekerja

Dari hasil observasi penulis diketahui suara bising cukup mengganggu pegawai dalam bekerja dikarenakan lokasi kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara berdekatan dengan terminal angkutan umum.

Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara berdekatan dengan terminal angkutan umum sehingga menimbulkan suara bising yang cukup mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.

4) Penggunaan Warna

a) Cat warna ruangan yang tidak mengganggu

Dari hasil observasi penulis diketahui Cat warna ruangan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara ataupun ruangan kerja tergolong cukup nyaman dan tidak mengganggu penglihatan pegawai dalam bekerja.

Ruangan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara ataupun ruangan kerja dilihat dari aspek pewarnaan sudah tergolong cukup nyaman dan tidak mengganggu penglihatan pegawai dalam bekerja.

b) Perpaduan atau komposisi warna cat ruangan yang sesuai

Dari hasil observasi penulis diketahui Perpaduan atau komposisi warna cat ruangan yang sesuai yakni biru dan putih hal ini tidak mengganggu pegawai dalam bekerja khususnya penglihatan.

Perpaduan atau komposisi warna cat ruangan yang sesuai yakni biru dan putih hal ini tidak mengganggu pegawai dalam bekerja khususnya penglihatan dan juga perpaduan warna dianggap sudah cocok dengan seragam dan symbol Dinas Perhubungan yakni berwarna biru muda.

5) Kelembaban Udara

Banyaknya air yang terandung alam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

a) Kelembaban ruangan yang baik

Dari hasil observasi penulis diketahui kelembaban udara tergolong kurang baik hal ini disebabkan kurang tersedianya pendingin ruangan dan penempatan meja atau kursi kerja yang berdempetan menyebabkan kelembaban ruangan menjadi kurang baik.

Kelembaban udara tergolong kurang baik hal ini disebabkan kurang tersedianya pendingin ruangan atau Air Conditioner (AC) dan penempatan meja atau kursi kerja yang berdempetan menyebabkan kelembaban ruangan menjadi kurang baik.

b) Tersedianya AC (*Air Conditioner*)

Dari hasil observasi penulis diketahui ketersediaan AC (*Air Conditioner*) masih kurang memadai dikarenakan ada sebagian ruangan yang belum ada AC (*Air Conditioner*) hal ini menyebabkan suhu ruangan kelembabannya kurang baik.

Kelembaban udara tergolong kurang baik hal ini disebabkan kurang tersedianya pendingin ruangan atau Air Conditioner (AC) dan penempatan meja atau kursi kerja yang berdempetan menyebabkan kelembaban ruangan menjadi kurang baik.

6) Fasilitas

a) Tersedianya peralatan kerja yang mencukupi

Dari hasil observasi penulis diketahui fasilitas kerja pegawai masih kurang memadai dilihat kondisi beberapa peralatan seperti Komputer /PC, Laptop, Printer, Meja dan Kursi serta *Air Conditioner* (AC) yang diketahui sebagiannya dengan kondisi rusak.

Fasilitas kerja pegawai masih kurang memadai dilihat kondisi beberapa peralatan seperti Komputer /PC, Laptop, Printer, Meja dan Kursi serta *Air Conditioner* (AC) yang diketahui sebagiannya dengan kondisi rusak.

b. Karakteristik Kinerja Pegawai

1) Faktor kualitas kerja

a) Ketelitian dalam bekerja

Dari hasil observasi penulis diketahui ketelitian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tergolong masih rendah karena masih adanya temuan kesalahan kerja seperti pengolahan data dan lain sebagainya.

Ketelitian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tergolong masih rendah karena masih adanya temuan kesalahan kerja seperti pengolahan data dan lain sebagainya.

b) Kecepatan penyelesaian pekerjaan

Dari hasil observasi penulis diketahui kecepatan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan tergolong masih rendah karena masih adanya pekerjaan yang tidak selesai sesuai waktu yang telah ditargetkan.

Kecepatan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan tergolong masih rendah karena masih adanya pekerjaan yang tidak selesai sesuai waktu yang telah ditargetkan.

2) Faktor kuantitas kerja

a) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.

Dari hasil observasi penulis diketahui kemampuan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan tergolong masih rendah karena masih adanya pekerjaan yang tidak selesai sesuai waktu yang telah ditargetkan.

Kecepatan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan tergolong masih rendah karena masih adanya pekerjaan yang tidak selesai sesuai waktu yang telah ditargetkan.

b) Pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan baru

Dari hasil observasi penulis diketahui kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan baru masih rendah karena apabila ada pekerjaan baru pegawai masih lamban dalam memahami pekerjaan baru tersebut.

Pegawai kurang baik dalam melaksanakan pekerjaan yang baru atau belum pernah dikerjakan sebelumnya dan lamban dalam penyelesaiannya.

3) Faktor pengetahuan

a) Pengetahuan terhadap pekerjaan

Pegawai kurang baik dalam pengetahuan kerja dikarenakan ada sebagai pegawai yang kurang paham mengenai tugas pokok fungsinya dengan terlalu sering bertanya dengan rekan kerja lain dalam melaksanakan tugas.

b) Pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi

Dari hasil observasi penulis diketahui pengetahuan pegawai terhadap pekerjaannya tergolong masih minim sehingga beberapa pekerjaan sering lamban dalam penyelesaiannya seperti penyusunan laporan keuangan maupun laporan kegiatan kepegawaian.

Pegawai kurang baik dalam pengetahuan kerja dikarenakan ada sebagai pegawai yang kurang paham mengenai tugas pokok fungsinya dengan terlalu sering bertanya dengan rekan kerja lain dalam melaksanakan tugas.

4) Faktor keandalan

a) Pegawai mempunyai inisiatif kerja yang baik

Dari hasil observasi penulis diketahui inisiatif kerja pegawai tergolong rendah dikarenakan hanya menunggu perintah dari pimpinan dan kurang berinisiatif melaksanakan pekerjaan.

Inisiatif kerja pegawai tergolong rendah dikarenakan hanya menunggu perintah dari pimpinan dan kurang berinisiatif melaksanakan pekerjaan.

b) Pegawai disiplin dalam bekerja dilihat dari aspek waktu kerja dan kehadiran

Disiplin kerja pegawai cukup baik dilihat dari daftar hadir mereka yang jarang ada ditemukan pegawai yang absen dalam bekerja dan hadir di Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

5) Faktor kehadiran

a) Pegawai masuk kerja sesuai jam waktu yang ditentukan

Dari hasil observasi penulis diketahui kehadiran kerja pegawai tergolong baik dilihat dari daftar hadir mereka yang jarang ada ditemukan pegawai yang absen dalam bekerja dan hadir di Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Kehadiran pegawai tergolong baik dilihat dari daftar hadir mereka yang jarang ada ditemukan pegawai yang absen dalam bekerja dan hadir di Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

b) Pegawai pulang kerja sesuai jam waktu yang ditentukan

Dari hasil observasi penulis diketahui pegawai selalu pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan dan tidak ada pegawai yang pulang duluan sebelum jam kerja berakhir.

Pegawai selalu pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan dan tidak ada pegawai yang pulang duluan sebelum jam kerja berakhir.

6) Faktor kerjasama

a) Kerjasama sesama pegawai

Dari hasil observasi penulis diketahui kerjasama antar sesama pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara tergolong baik dalam saling membantu menyelesaikan pekerjaan.

Kerjasama antar sesama pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara tergolong baik dalam saling membantu menyelesaikan pekerjaan.

b) Kerjasama dengan pimpinan

Dari hasil observasi penulis diketahui kerjasama antar pegawai dengan Kepala Dinas Perhubungan Hulu Sungai Utara tergolong baik dalam saling koordinasi dan saling membantu menyelesaikan pekerjaan.

Kerjasama antar pegawai dengan Kepala Dinas Perhubungan Hulu Sungai Utara tergolong baik dalam saling koordinasi dan saling membantu menyelesaikan pekerjaan guna mencapai target yang ditentukan.

3. Analisis Data

a. Uji Validitas & Uji Realibilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian untuk menguji absahan dari kuesioner penelitian. Uji validitas atau yang sering juga disebut dengan uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur.

Nilai validitas per item diketahui $>0,329$ (R Tabel) maka dapat dikatakan item pernyataan pada tiap indikator dapat dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Analisis Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki Reliabilitas tinggi yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*).

Nilai reliabilitas dari nilai *Cronbach's alpha* yang lebih besar dari nilai *Cronbach's standard* yakni $> 0,60$, maka diindikasikan konsistensi internal reliabilitas alat ukur yang baik.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas dengan metode *Kolmogrov-Smirnov* diperoleh nilai $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Linieritas

Nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima artinya ada hubungan yang linier antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Karena nilai sig. $0,000$ jauh lebih kecil dari $0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat Kinerja Pegawai.

d. Analisis Korelasi

Koefisien korelasi Lingkungan Kerja sebesar $.882^{**}$. Artinya besar korelasi antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai ialah sebesar $0,624$ atau kuat karena mendekati nilai angka 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Product Moment

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.882**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	36	36
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.882**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Sumber : Hasil Analisis SPSS. V.26. 2024)

e. Analisis Regresi Sederhana

Hasil dari analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kedua variabel seluruh pegawai yang mempunyai Lingkungan Kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang telah dilihat dari hasil perhitungan nilai constant (α) dan nilai koefisien regresi (b) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.944	2.693		2.578	.014
	Lingkungan Kerja	.851	.078	.882	10.929	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

f. Pengujian Hipotesis

Besarnya nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ sehingga variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Nilai T_{hitung} sebesar $10,929 < T_{tabel} 2,032$ maka H_a diterima (menolak H_0) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

g. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Hasil Koefisien Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.772	1.674

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Nilai R sebesar 0,778 atau 77,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara sebesar 77,8% sedangkan sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Hal ini dibuktikan dengan hasil $F_{hitung} = 119,448$, nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Nilai F_{tabel} dengan $df_{reg} = 1$ dan $df_{res} = 34$ adalah 4,13 pada taraf 5%, selanjutnya Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0.882 dan signifikan $0,000 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara ditunjukkan dari nilai R^2 (*R Square*) atau koefisien determinasi sebesar 0,778 atau 77,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara

sebesar 77,8% sedangkan sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, Sahya, 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta Pustaka Setia.
- Budiharjo, M. 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan. Pertama*. Penerbit Raih Asa Sukses. Jakarta, Indonesia
- Dwiyanto, Agus. 2014. *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia*.Yogyakarta. Gadjah Mada University Press
- Affrian, R. (2022) ‘Pemberdayaan Kelompok Tani Budi Karya Desa Ampukung Kecamatan Kalua Kabupaten Tabalong’, *Administraus*, 6(3), pp. 98–111.
- Anshari, M.R. (2021) ‘KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL CAMAT DI KANTOR KECAMATAN SUNGAI TABUKAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA’, *Cross-border*, 4(2), pp. 304–323.
- Arlan, A.S. (2022) ‘KINERJA PEGAWAI PADA UPT BALAI PENYULUHAN PERTANIAN KECAMATAN LOKPAIKAT KABUPATEN TAPIN’, *Al’iidara Balad*, 4(2), pp. 14–21.
- Arlan, A.S. (2023) ‘Kinerja Dinas Perpustakaan Untuk Peningkatan Minat Membaca Masyarakat Tapin’, *Administraus*, 7(3), pp. 20–26.
- Baihaqi, A. (2022) ‘Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara’, *Al’iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.
- Berkatillah, A., Baihaqi, A. and Rahman, A.A. (2023) ‘PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA’, *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), pp. 3005–3015.
- Febriadi, H. (2021a) ‘DISIPLIN KERJA APARATUR PADA KANTOR DESA TAMBALANG RAYA KECAMATAN SUNGAI TABUKAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA’, *Al’iidara Balad*, 3(1), pp. 40–52.
- Febriadi, H. (2021b) ‘MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA’, *Administraus*, 5(1), pp. 1–17.
- Febriadi, H. (2021c) ‘UPAYA PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH DALAM PROGRAM KERJA PADA DINAS PERUMAHAN KAWASAN PEMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA.’, *Al’iidara Balad*, 3(2), pp. 40–57.
- Noorrahman, M.F. (2023) ‘Peran Komunikasi Antar Budaya terhadap Adaptasi Mahasiswa Perantau di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai’, *TASHWIR*, 11(02), pp. 137–148.
- Noorrahman, M.F., Sairin, M. and Janati, J. (2023) ‘PERAN DUKUNGAN SOSIAL DALAM MENGURANGI PRASANGKA SOSIAL PADA MAHASISWA BARU YANG BERSTATUS SEBAGAI MAHASISWA PENDATANG’, *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(5), pp. 1751–1756.
- Oktavianty, P.A. et al. (2023) ‘Evaluasi Program Perbaikan Gizi Masyarakat Kategori Balita Berstatus Stunting Di Kecamatan Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara (Studi Program Gerakan Atasi Stunting Dengan ASI “GUSI”)', *Jurnal Niara*, 15(3), pp. 388–399.
- Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) ‘PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN’, *Al’iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.

- Raudah, S. and Maulana, M.A. (2023) 'Efektivitas Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 16(2), pp. 408–415.
- Raudah, S. and Mujahadah, S. (2023) 'PENGARUH MUTASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PEMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Al'iidara Balad*, 5(1), pp. 18–24.
- Setiawan, I. (2022) 'Pernikahan Dini Di Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 15(2), pp. 331–339.
- Setiawan, I. (2023) 'Partisipasi Masyarakat Dalam Program Keluarga Berencana Di Kecamatan Amuntai Utara', *Jurnal Niara*, 16(1), pp. 14–19.
- Setiawan, I. (2024) 'Relevansi Tenaga Honorer Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara', *Jurnal Niara*, 16(3), pp. 479–483.
- Trio, S. *et al.* (2023) 'Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province', *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai*. Media Nusa Creative. Malang
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Edisi Asli. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Moehersono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nuraini, T. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- Pasolong, Harbani. 2015. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta.
- Ranupandojo & Suad Husnan, 2014, *Manajemen Personalial, Edisi Keempat*. BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, Maarif dan Lindawati Kartika, 2014. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. IPB Press: Bogor.
- Siagian, Sondang. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-24*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak, P. J. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Lembaga Penerbit FEUI*
- Soetjipto, Budi W, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book
- Sopiah, Etta Mamang Sangadji. 2018. *Guru Profesional: Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. CV. Andi Offset: Yogyakarta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Afabeta : Bandung.
- Tim Penulis. 2023. *Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skripsi*. STIA Amuntai.
- Yuliantari, Kartika. Ines Prasasti. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta*. Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta. Vol. 4 No.1 2020
- Sazly, Syukron. Dadan Permana. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang*. Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta. Vol. 18 No.2 2020



Anonim. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tersedia Online*
<https://library.unmas.ac.id/repository/EBK-00070.pdf>. Tanggal Akses 28 April 2024

Khaeruman. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tersedia Online*
<https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter%20MSDM%20Buku%20FULL.pdf>. Tanggal Akses 28 April 2024