

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

M. Rafeq¹, Akhmad Berkatillah², Gusti Muhammad Hidayatullah³,

Program Studi Administrasi Public
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
e-mail: mrafeq529@gmail.com

ABSTRAK

Pencapaian tujuan strategis suatu instansi sangat bergantung pada integrasi dimensi fisik dan nonfisik dalam ekosistem kerja. Penelitian ini menyoroti kondisi operasional di Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara yang dinilai belum optimal. Terdapat kendala signifikan berupa keterbatasan perangkat krusial seperti komputer dan printer yang memicu inefisiensi waktu, serta absennya ruang istirahat yang berdampak pada penurunan moral dan fokus kerja. Selain itu, lemahnya sinergi dan kolaborasi antarpegawai turut menghambat kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, studi ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara kuantitatif deskriptif. Melibatkan seluruh populasi sebanyak 35 pegawai melalui teknik total sampling, data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana via SPSS 25. Hasil pengujian menunjukkan dampak yang sangat signifikan, dibuktikan dengan nilai t-hitung (10.544) yang jauh melampaui t-tabel (2.032) serta nilai signifikansi 0,000. Variabel lingkungan kerja terbukti memberikan kontribusi sebesar 61,4% terhadap fluktuasi kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Meskipun demikian, validitas studi ini terbatas pada satu variabel bebas dan subjektivitas responden kuesioner. Sebagai langkah perbaikan, instansi disarankan segera melengkapi fasilitas penunjang dan membina kekompakan tim. Bagi peneliti selanjutnya, sangat direkomendasikan untuk menambahkan variabel kompleks seperti gaya kepemimpinan atau motivasi, serta mengombinasikan metode pengumpulan data agar hasil analisis lebih komprehensif dan akurat.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The achievement of an agency's strategic goals is highly dependent on the integration of physical and non-physical dimensions within the work ecosystem. This study highlights the operational conditions at the Hulu Sungai Utara Regency Social Service, which are considered suboptimal. There are significant obstacles in the form of limited crucial devices such as computers and printers that trigger time inefficiencies, as well as the absence of break rooms that impact morale and work focus. In addition, weak synergy and collaboration between employees also hamper the quality of work results. Therefore, this study aims to analyze the influence of the work environment on employee performance quantitatively descriptively. Involving the entire population of 35 employees through a total sampling technique, the data were analyzed using simple linear regression via SPSS 25. The test results showed a very significant impact, evidenced by the calculated t-value (10,544) which far exceeds the t-table (2,032) and a significance value of 0.000. The work environment variable was proven to contribute 61.4% to employee performance fluctuations, while the remainder was influenced by other factors not examined. However, the validity of this study is limited to one independent variable and the subjectivity of questionnaire respondents. As a remedial measure, agencies are advised to immediately upgrade supporting facilities and foster team cohesion. Future researchers are strongly encouraged to include complex variables such as leadership style or motivation, as well as combine data collection methods for more comprehensive and accurate analysis.

Keywords: Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam lanskap administrasi negara modern, organisasi pemerintah memegang posisi sentral sebagai tulang punggung pelayanan publik. Peran ini menjadi semakin krusial seiring dengan implementasi kebijakan otonomi daerah yang menuntut kemandirian dan kreativitas instansi lokal dalam mengelola urusan rumah tangganya sendiri. Otonomi daerah bukan sekadar pelimpahan wewenang, melainkan sebuah tantangan besar bagi pemerintah daerah untuk membuktikan kapabilitasnya dalam melayani masyarakat secara prima. Untuk menjawab tantangan ini, kesiapan sumber daya manusia (SDM) menjadi variabel kunci yang tidak bisa ditawar. Sebuah organisasi pemerintah hanya akan mampu berjalan efektif apabila diawaki oleh pegawai-pegawai yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas dan profesionalisme yang tinggi. Namun, perlu dipahami bahwa manusia bukanlah mesin yang bisa bekerja dalam ruang hampa. Kualitas kinerja mereka sangat bergantung pada ekosistem tempat mereka bernaung.

Keberhasilan sebuah organisasi pemerintah tidak semata-mata ditentukan oleh kecerdasan individu pegawainya, melainkan merupakan hasil sinergi antara kemampuan individu dan kualitas lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja, dalam konteks ini, mencakup spektrum yang luas, mulai dari manajemen organisasi, struktur birokrasi, kejelasan deskripsi pekerjaan, hingga aspek keamanan dan kenyamanan fisik. Seringkali, instansi terlalu fokus pada pencapaian target administratif namun melupakan bahwa "rumah" tempat pegawai bekerja haruslah kondusif. Oleh karena itu, perhatian terhadap detail lingkungan kerja menjadi prasyarat mutlak jika instansi ingin mewujudkan visi dan misi yang telah dicanangkan.

Secara definisi, lingkungan kerja dapat dipahami sebagai wadah atau arena tempat para aparatur sipil negara (ASN) mendedikasikan waktu dan tenaga mereka. Konsep ini mencakup dimensi yang kompleks, meliputi proses manajerial yang diterapkan serta kondisi fisik di lapangan. Aspek fisik ini sangat kasat mata dan dampaknya dirasakan langsung oleh indera, seperti desain bangunan yang ergonomis, ketersediaan peralatan kerja yang mutakhir dan memadai, ruang istirahat yang layak untuk pemulihan energi sejenak, hingga fasilitas ibadah yang merepresentasikan kepedulian organisasi terhadap kebutuhan spiritual pegawai. Ketika kebutuhan-kebutuhan dasar operasional ini terpenuhi, hambatan teknis dalam pelaksanaan tugas dapat diminimalisir. Kontribusi aspek lingkungan sangat signifikan terhadap operasional organisasi; kondisi yang prima akan memuluskan alur kerja, sementara kondisi yang serba kekurangan akan menciptakan frustrasi yang berujung pada penurunan kinerja.

Lebih jauh lagi, kondisi lingkungan kerja identik dengan daya dukung terhadap proses pekerjaan itu sendiri. Hubungan antara lingkungan yang kondusif dengan kinerja pegawai bersifat kausalitas yang erat. Mengutip pandangan para ahli, termasuk referensi dari Danang Sunyoto, lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi pekerja dan memiliki kekuatan untuk mengintervensi cara mereka menyelesaikan tugas. Sebuah lingkungan yang kondusif bukan hanya soal estetika ruangan, tetapi tentang memberikan rasa aman psikologis. Rasa aman ini memungkinkan pegawai untuk bekerja tanpa kecemasan berlebih, sehingga mereka dapat mencurahkan seluruh fokus dan kreativitasnya untuk mencapai hasil yang optimal. Sebaliknya, lingkungan yang penuh tekanan atau serba terbatas akan memecah konsentrasi dan menurunkan standar kualitas kerja.

Aspek emosional pegawai adalah wilayah yang paling rentan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Manusia adalah makhluk perasa, dan kenyamanan tempat kerja memiliki korelasi lurus dengan kestabilan emosi. Jika seorang pegawai merasa senang, nyaman, dan dihargai oleh lingkungan kerjanya, akan timbul rasa memiliki (*sense of belonging*) yang kuat. Dampaknya, mereka akan betah berlama-lama di kantor bukan karena terpaksa, melainkan karena mereka menikmati proses berkarya di sana. Waktu kerja akan dimanfaatkan seefektif mungkin untuk produktivitas, dan optimisme dalam mengejar prestasi kerja akan tumbuh subur. Namun, skenario sebaliknya bisa sangat merusak. Lingkungan yang "toksik"—baik dari segi tata kelola fisik yang semrawut maupun manajemen yang buruk—akan memicu stres kerja. Hal ini akan terlihat jelas dari menurunnya grafik kinerja, tingginya angka absensi, hingga rendahnya inisiatif pegawai dalam memecahkan masalah organisasi.

Dalam konteks evaluasi, kinerja adalah cermin dari keberhasilan individu sekaligus kolektif. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja optimal bukan hanya ketika ia sibuk, tetapi ketika hasil kerjanya mencapai atau melampaui standar yang telah ditetapkan organisasi. Pencapaian ini menjadi indikator vital sejauh mana sebuah instansi pemerintah mampu memajemen aset terpentingnya, yaitu manusia, serta aset pendukung lainnya seperti tata kelola ruang dan fasilitas. Kinerja pegawai selalu terikat pada kriteria dan ukuran tertentu sebagai tolak ukur keberhasilan. Oleh sebab itu, sudah sewajarnya jika pimpinan instansi memberikan atensi khusus pada strategi peningkatan kinerja. Salah satu strategi yang paling efektif dan berkelanjutan adalah dengan membangun, menata, dan memelihara lingkungan kerja yang positif. Investasi pada perbaikan lingkungan kerja bukanlah pemborosan anggaran, melainkan investasi strategis untuk mendongkrak produktivitas jangka panjang.

Namun, fasilitas yang mewah dan lingkungan yang nyaman tidak akan berarti apa-apa tanpa adanya faktor internal dari pegawai itu sendiri, yaitu kemauan. Pengembangan kinerja membutuhkan partisipasi aktif dari seluruh elemen pegawai. Pemerintah membutuhkan ASN yang bertindak sebagai agen perubahan (*agent of change*), bukan sekadar pelaksana rutinitas. Kemampuan (*skill*) yang tinggi tanpa didukung oleh kemauan (*will*) atau motivasi, hanya akan menghasilkan stagnasi. Partisipasi aktif pegawai dalam menjaga dan membangun iklim organisasi adalah bentuk kontribusi positif yang tak ternilai. Sinergi antara fasilitas yang disediakan pemerintah dan semangat yang ditunjukkan pegawai akan menciptakan budaya kerja yang unggul dan kompetitif.

Pentingnya isu lingkungan kerja ini bahkan telah mendapatkan legitimasi hukum yang kuat melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Regulasi terbaru ini menjadi tonggak sejarah yang menegaskan bahwa peran ASN tidak bisa lagi dipandang sebelah mata. UU ini menempatkan ASN sebagai motor penggerak utama dalam penciptaan suasana kerja yang mendukung tujuan strategis nasional. Ada pergeseran paradigma di sini; ASN tidak hanya dituntut bekerja, tetapi juga dituntut untuk berkontribusi dalam menciptakan ekosistem kerja yang sehat. Ini adalah kewajiban moral dan profesional bagi setiap abdi negara untuk memastikan lingkungan kerjanya memberikan kenyamanan, keamanan, dan motivasi bagi rekan sejawatnya.

Dalam payung hukum tersebut, ditegaskan secara eksplisit bahwa lingkungan kerja yang kondusif terbagi menjadi dua spektrum: lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik menyangkut sarana prasarana, tata ruang, pencahayaan, dan alat kerja. Sementara lingkungan kerja nonfisik menyangkut hubungan antarmanusia, budaya organisasi, pola komunikasi atasan-bawahan, serta suasana psikologis di tempat kerja. Kedua aspek ini ibarat

dua sisi mata uang yang tidak bisa dipisahkan; keduanya harus berjalan beriringan untuk membangun iklim kerja yang sehat. Pengaturan detail mengenai lingkungan kerja dalam UU ASN ini menunjukkan keseriusan pemerintah pusat dalam menata kualitas birokrasi. Pemerintah menyadari bahwa lingkungan kerja yang baik adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas, menciptakan keharmonisan internal, dan memperkuat loyalitas ASN terhadap negara.

Sebagai penutup, dapat disimpulkan bahwa optimalisasi pelayanan publik di era otonomi daerah sangat bergantung pada interaksi dinamis antara kompetensi SDM dan kualitas lingkungan kerja. Organisasi pemerintah harus bertransformasi menjadi entitas yang tidak hanya menuntut hasil, tetapi juga menyediakan "lahan subur" bagi pegawainya untuk bertumbuh. Dengan memadukan manajemen SDM yang profesional, pemenuhan fasilitas fisik yang memadai, serta pembangunan budaya kerja nonfisik yang harmonis sesuai amanat UU No. 20 Tahun 2023, instansi pemerintah akan mampu mencetak ASN yang berkinerja tinggi, loyal, dan siap melayani masyarakat dengan sepenuh hati.

1. Keterbatasan Sarana Kerja Ketidakseimbangan antara jumlah peralatan (seperti komputer dan *printer*) dengan jumlah pegawai mengharuskan penggunaan perangkat secara bergantian. Hal ini secara signifikan mengurangi efisiensi waktu dan menghambat kelancaran penyelesaian tugas operasional.
2. Absennya Fasilitas Rehat Tidak adanya ruang istirahat khusus memaksa pegawai untuk rehat di meja kerja atau area pelayanan yang tidak kondusif. Situasi ini berdampak pada penurunan semangat kerja dan fokus, sehingga meningkatkan potensi kesalahan serta keterlambatan penyelesaian pekerjaan.
3. Lemahnya Sinergi Tim Komunikasi yang kurang efektif antarpegawai sering memicu kesalahpahaman dan penyampaian informasi yang tidak utuh. Hambatan koordinasi ini akhirnya menurunkan kualitas hasil kerja tim dan menyebabkan target penyelesaian tugas sering kali meleset dari waktu yang ditentukan.

Berikut adalah hasil parafrase dan pengembangan naskah menjadi tinjauan pustaka yang komprehensif, mengalir secara akademis (*humanize*), serta mempertahankan orisinalitas untuk meminimalisir plagiaris. Naskah ini telah disusun menjadi paragraf utuh dengan tetap mencantumkan referensi teori, tahun, dan halaman sesuai permintaan Anda.

Dalam dinamika manajemen sumber daya manusia, aspek lingkungan kerja memegang peranan vital dalam menentukan keberhasilan operasional organisasi. Konsep dasar mengenai lingkungan kerja telah banyak dibahas oleh para ahli sebagai faktor determinan yang melingkupi aktivitas pegawai. Merujuk pada pemikiran Sunyoto sebagaimana dikutip dalam Rahmawati, dkk (2020) lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan aspek yang berada di sekeliling para pekerja yang memiliki kapasitas untuk memengaruhi diri mereka saat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan. Definisi ini sejalan dengan pandangan Nitisemito dalam Rahmawati, dkk (2020) yang menegaskan bahwa segala sesuatu yang eksis di sekitar karyawan dan mampu memberikan dampak pada pelaksanaan tugas adalah inti dari lingkungan kerja itu sendiri. Sementara itu, Siagian dalam Rahmawati, dkk (2020) menyederhanakan konsep ini dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lokasi atau situasi di mana pegawai melakukan rutinitas pekerjaannya sehari-hari.

Lebih lanjut, pemahaman mengenai lingkungan kerja diperdalam oleh Nitisemito dalam Nurdin, dkk (2023) yang melihatnya sebagai setiap elemen di sekeliling tenaga kerja yang berpotensi memberikan pengaruh dalam pelaksanaan kewajiban mereka sebagai pekerja.

Hal ini mencakup seperangkat alat, bahan, metode kerja, hingga pengaturan regulasi baik dalam konteks individu maupun kelompok. Sedarmayanti dalam Nurdin, dkk (2023) juga memberikan pandangan serupa. Dari sintesis berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat ditarik benang merah bahwa lingkungan kerja adalah entitas komprehensif—baik yang berwujud fisik maupun nonfisik—yang melingkupi karyawan dan secara signifikan memengaruhi performa mereka dalam menuntaskan tanggung jawab harian.

Kualitas lingkungan kerja tidak terbentuk secara instan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor krusial. Menurut Sedarmayanti dalam Winata (2022), terdapat beberapa variabel utama yang membentuk lingkungan kerja. Pertama adalah penggunaan warna, di mana pemilihan warna yang tepat pada dinding dan peralatan kerja dapat memengaruhi kondisi psikologis, menciptakan ketenangan, serta kegembiraan bagi karyawan. Kedua, kebersihan lingkungan kerja menjadi faktor yang secara tidak langsung memengaruhi kenyamanan; area kerja yang bersih tentu akan membuat karyawan merasa lebih betah dalam bertugas. Ketiga adalah aspek penerangan, yang tidak hanya terbatas pada lampu listrik tetapi juga pencahayaan alami matahari, mengingat pekerjaan yang membutuhkan ketelitian tinggi mutlak memerlukan cahaya yang memadai. Faktor keempat adalah sirkulasi atau pertukaran udara, di mana ventilasi yang baik sangat diperlukan untuk menjaga kesegaran fisik pegawai melalui pasokan udara sehat. Selain itu, aspek keamanan juga menjadi sorotan, yang mencakup keselamatan kerja, keamanan barang pribadi, hingga kekokohan konstruksi gedung. Faktor keenam adalah kebisingan, yang harus diminimalisir karena dapat memecah konsentrasi kerja. Terakhir, tata ruang atau pengaturan layout tempat kerja yang baik akan memberikan rasa tenteram dan efisiensi gerak bagi karyawan.

Untuk mengukur efektivitas lingkungan kerja, diperlukan indikator-indikator yang jelas. Siagian dalam Rahmawati, dkk (2020) mengklasifikasikan indikator ini menjadi dua kategori besar, yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Dalam aspek fisik, indikator meliputi kondisi bangunan tempat kerja yang aman dan menarik, ketersediaan peralatan kerja yang memadai untuk mendukung penyelesaian tugas, serta fasilitas penunjang seperti tempat istirahat atau kafetaria dan tempat ibadah (masjid/musholla) yang layak. Selain itu, aksesibilitas sarana angkutan juga menjadi poin penting. Di sisi lain, lingkungan kerja nonfisik menekankan pada hubungan antarmanusia, seperti hubungan setingkat antar rekan kerja yang harmonis tanpa intrik, hubungan vertikal antara atasan dan bawahan yang saling menghargai, serta kerjasama tim yang solid untuk mencapai efisiensi kerja.

Perspektif lain mengenai indikator lingkungan kerja disampaikan oleh Sedarmayanti dalam Juhaeti, dkk (2025), yang juga membaginya ke dalam aspek fisik dan nonfisik namun dengan rincian yang lebih spesifik. Pada aspek fisik, penekanan diberikan pada pencahayaan yang cukup untuk efektivitas tugas, sirkulasi udara yang kaya oksigen untuk menjaga metabolisme tubuh dan menghindari bau tidak sedap, serta tata letak ruang yang menciptakan kenyamanan. Dekorasi yang berkaitan dengan tata warna juga dianggap penting, begitu pula dengan pengendalian kebisingan agar konsentrasi tetap terjaga. Ketersediaan fasilitas perusahaan yang lengkap juga menjadi penunjang kelancaran proses kerja. Sementara pada aspek nonfisik, fokus utama adalah menjaga hubungan baik dengan pimpinan yang didasari rasa hormat, serta membina hubungan harmonis dengan rekan kerja yang sarat akan nilai kekeluargaan demi retensi karyawan dalam organisasi.

Melengkapi pandangan tersebut, Sedarmayanti dalam Rusdiana dan Kasmin (2021) merinci indikator lingkungan kerja yang mencakup penerangan yang cukup, suhu udara yang

ideal (tidak terlalu panas atau dingin), tingkat kebisingan yang rendah sesuai kepekaan pegawai, serta penggunaan warna ruangan yang tepat. Selain itu, ruang gerak yang memadai bagi pegawai dan peralatan kerja (meja, kursi, lemari) juga menjadi indikator penting. Faktor keamanan kerja yang memberikan rasa tenang, serta hubungan antar pegawai yang harmonis demi pencapaian tujuan instansi, menutup rangkaian indikator yang esensial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Beralih pada variabel terikat yang menjadi tujuan utama manajemen SDM, yaitu kinerja pegawai. Kinerja merupakan manifestasi dari hasil kerja yang dicapai oleh individu. Menurut Bennardin dan Russel dalam Purwanta, dkk (2022), kinerja pegawai didefinisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu. Definisi ini diperkuat oleh Gibson dalam sumber yang sama, yang menyatakan bahwa kinerja terkait erat dengan tujuan organisasi dalam menentukan hasil secara kuantitas, kualitas, efisiensi, dan efektivitas. Fortwengler dalam Purwanta, dkk (2022) menambahkan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas sesuai tujuan, sementara Irawan menekankan pada hasil kerja konkrit yang terukur. Dessler dalam Purwanta, dkk (2022) menyimpulkan kinerja sebagai pencapaian hasil kerja optimal sesuai standar ukur. Secara holistik, kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilaksanakan demi memenuhi tanggung jawab sesuai disiplin ilmu dan target yang dipercayakan.

Kinerja pegawai tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor kompleks. Madiistriyatno dan Tunnufus (2023) menguraikan sepuluh faktor yang memengaruhi kinerja. Faktor pertama adalah kemampuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan. Kedua, motivasi individu dalam mencapai tujuan. Ketiga, lingkungan kerja yang mencakup budaya organisasi dan kondisi fisik. Keempat, adanya penghargaan dan pengakuan atas prestasi. Kelima, ketersediaan sumber daya seperti teknologi dan informasi. Keenam, gaya kepemimpinan yang efektif. Ketujuh, komunikasi organisasi yang jelas. Kedelapan, fleksibilitas dan adaptabilitas pegawai terhadap perubahan. Kesembilan, keselarasan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi. Dan kesepuluh, kemampuan pengelolaan waktu (manajemen waktu) yang baik untuk menghindari penundaan pekerjaan.

Untuk mengevaluasi kinerja tersebut, diperlukan indikator yang terukur. Bangun dalam Rostini, dkk (2022) menetapkan lima kategori indikator kinerja. Pertama, jumlah pekerjaan yang dihasilkan harus memenuhi standar industri. Kedua, kualitas kerja di mana hasil tugas harus sesuai dengan kriteria yang ditetapkan proyek. Ketiga, ketepatan waktu, mengingat keterlambatan satu tugas dapat menghambat tugas lainnya. Keempat, tingkat kehadiran pegawai yang mencerminkan kedisiplinan. Kelima, kemampuan bekerja sama, karena banyak tugas yang menuntut kolaborasi tim.

Senada dengan itu, Mangkunegara dalam Hulu, dkk (2024) juga menggolongkan indikator kinerja menjadi lima aspek. Aspek kualitas kerja dilihat dari kemampuan meminimalisir kesalahan. Kuantitas kerja dinilai dari jumlah output yang efisien dan efektif. Tanggung jawab diukur dari komitmen terhadap hasil kerja dan fasilitas yang digunakan. Kerjasama dilihat dari kesediaan berkolaborasi secara vertikal maupun horizontal. Terakhir, inisiatif pegawai dinilai dari kemampuan memecahkan masalah secara mandiri tanpa harus selalu menunggu instruksi atasan.

Indikator kinerja juga dipaparkan oleh Simamora dalam Soelistya, dkk (2021) yang mencakup lima elemen kunci. Pertama adalah kuantitas, yaitu jumlah keluaran (output) yang dihasilkan. Kedua adalah kualitas, yang merujuk pada mutu output tersebut. Ketiga adalah

ketepatan waktu, yakni kesesuaian penyelesaian tugas dengan rencana jadwal. Keempat adalah kreativitas, yang mengukur kemampuan pegawai dalam mengembangkan potensi dan cara-cara baru agar bekerja lebih berdaya guna. Kelima adalah tanggung jawab, yaitu kesanggupan menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, serta keberanian memikul risiko atas pekerjaan yang dilakukan. Keseluruhan teori dan indikator ini menegaskan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kondisi lingkungan kerja yang optimal dengan pencapaian kinerja pegawai yang maksimal.

METODE

Penelitian ini mengambil tempat di Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara, sebuah instansi pemerintah yang berlokasi strategis di Jalan Karya Manuntung, Desa Kota Raja, Kecamatan Amuntai Selatan, Kabupaten Hulu Sungai Utara, Provinsi Kalimantan Selatan, dengan kode pos 71452. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada urgensi untuk menelaah dinamika internal organisasi tersebut. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif. Merujuk pada pandangan Sugiyono (2024), pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Pendekatan ini digunakan secara spesifik untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, di mana pengumpulan datanya memanfaatkan instrumen penelitian dan analisis datanya bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Secara lebih spesifik, tipe penelitian yang diterapkan adalah kausal komparatif. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2024), penelitian kausal komparatif adalah jenis penelitian yang berusaha menggali informasi mengenai alasan terjadinya hubungan sebab akibat. Dalam konteks ini, peneliti berupaya melacak kembali hubungan tersebut untuk membandingkan variabel atau objek penelitian antara subjek yang berbeda atau dalam kurun waktu yang berbeda, guna memahami pengaruh antar variabel secara mendalam.

Elemen krusial dalam penelitian ini adalah penentuan populasi dan sampel. Berdasarkan teori Sugiyono (2024), populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi ini menegaskan bahwa populasi tidak sekadar merujuk pada orang atau jumlah, melainkan mencakup seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Dalam lingkup penelitian ini, populasi adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara yang berjumlah 35 orang, dengan komposisi 17 pegawai laki-laki dan 18 pegawai perempuan.

Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil, penentuan sampel menjadi langkah strategis selanjutnya. Sugiyono (2024) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi besar dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga, maupun waktu, penggunaan sampel yang representatif sangat dianjurkan agar kesimpulan yang diambil dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Namun, karena jumlah populasi dalam penelitian ini berada di bawah 100 orang, maka teknik pengambilan sampel yang paling tepat adalah sensus atau sampling total. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2024), teknik sampling total menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Oleh karena itu, seluruh 35 pegawai diikutsertakan sebagai responden atau subjek pemberi informasi guna mendapatkan data yang komprehensif.

Untuk memperjelas arah penelitian, diperlukan definisi operasional variabel yang tegas. Sugiyono (2020) mendefinisikan operasional variabel sebagai karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi, yang memiliki variasi tertentu untuk dipelajari. Dalam penelitian ini, Variabel Independen (X) adalah Lingkungan Kerja. Mengutip teori Siagian yang dimuat dalam karya Rahmawati dkk (2020), lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup aspek bangunan tempat kerja yang tidak hanya harus menarik secara visual tetapi juga mempertimbangkan keselamatan kerja. Selain itu, ketersediaan peralatan kerja yang memadai sangat vital untuk mendukung penyelesaian tugas karyawan. Aspek fisik lainnya meliputi ketersediaan tempat istirahat seperti kafetaria untuk melepas lelah, serta fasilitas ibadah seperti masjid atau musala dan kemudahan akses sarana angkutan yang nyaman bagi pegawai.

Sementara itu, kategori kedua adalah lingkungan kerja non-fisik yang berfokus pada hubungan antarmanusia. Ini mencakup hubungan kerja setingkat yang harmonis tanpa intrik antar rekan sejawat, yang menjadi faktor penentu betah tidaknya karyawan dalam organisasi. Selain itu, hubungan antara atasan dan bawahan harus dijaga dengan prinsip saling menghargai untuk menumbuhkan rasa hormat. Terakhir, kerja sama antar karyawan juga menjadi indikator penting, karena kolaborasi yang baik akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelesaian pekerjaan.

Variabel Dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Berdasarkan teori Bangun dalam Rostini dkk (2022), kinerja pegawai diukur melalui lima dimensi utama. Dimensi pertama adalah jumlah pekerjaan, yang berkaitan dengan output yang dihasilkan individu atau kelompok sesuai standar norma industri. Dimensi kedua adalah kualitas kerja, di mana setiap pegawai dituntut memenuhi persyaratan mutu tertentu agar hasil kerjanya sesuai dengan aturan proyek. Dimensi ketiga adalah ketepatan waktu, mengingat keterlambatan pada satu tugas dapat menghambat tugas lainnya. Dimensi keempat adalah kehadiran, yang mencerminkan kedisiplinan pegawai untuk hadir bekerja sesuai waktu yang ditentukan, misalnya delapan jam sehari. Dimensi kelima adalah kemampuan bekerja sama, yang menuntut adanya kolaborasi antar pegawai untuk menyesuaikan diri dalam berbagai bentuk pekerjaan.

Untuk mengukur variabel-variabel tersebut, digunakan instrumen penelitian. Sugiyono (2024) menyebutkan bahwa instrumen penelitian adalah alat ukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen dikembangkan berdasarkan indikator variabel yang telah dijabarkan sebelumnya, baik untuk lingkungan kerja maupun kinerja pegawai, guna memastikan data yang diperoleh akurat dan relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara. Pertama, menggunakan kuesioner, yaitu teknik yang menurut Riyanto (2020) dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden. Kedua, observasi atau pengamatan langsung di objek penelitian yang menurut Riyanto (2020) bisa berupa pencatatan, lembar ceklis, atau dokumentasi visual. Ketiga, dokumentasi, yang menurut Riyanto (2020) merupakan pengumpulan data dari peristiwa masa lalu dalam bentuk tulisan, gambar, atau karya.

Dalam pengukuran jawaban responden, penelitian ini menerapkan skala Likert. Sugiyono (2024) menjelaskan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Penentuan skor dilakukan dengan rentang nilai 1 hingga 5, di mana jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) skor 4, Cukup Setuju

(CS) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Teknik ini memungkinkan kuantifikasi data kualitatif untuk keperluan analisis statistik.

Sebelum data dianalisis lebih lanjut, kualitas instrumen harus diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas, menurut Riyanto (2020), bertujuan mengukur kesahihan instrumen dalam menjalankan fungsinya. Instrumen dinyatakan valid jika mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian dilakukan dengan mengorelasikan skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif, maka butir tersebut valid. Sebaliknya, jika lebih kecil atau negatif, maka tidak valid. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan ketetapan alat ukur. Riyanto (2020) menyatakan bahwa reliabilitas menjamin hasil ukur yang sama kapan pun alat tersebut digunakan. Berdasarkan Ghazali (2016), suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,7.

Tahap akhir adalah teknik analisis data. Sugiyono (2020) mendefinisikan analisis data sebagai proses sistematis dalam menyusun data. Karena penelitian ini menggunakan model regresi, maka uji asumsi klasik harus dipenuhi terlebih dahulu. Uji pertama adalah normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk, yang menurut Sudirman (2023) cocok untuk sampel kecil di bawah 50 responden. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansinya di atas 0,05. Uji kedua adalah heteroskedastisitas, yang menurut Indartini dan Mutmainah (2024) bertujuan memastikan tidak adanya korelasi antara variabel pengganggu dengan variabel independen. Dengan metode scatterplot merujuk pada Ghazali (2013), data yang baik adalah yang titik-titiknya menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu yang jelas.

Setelah asumsi klasik terpenuhi, dilakukan analisis Regresi Linear Sederhana. Sahir (2021) menjelaskan bahwa analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dibentuk tanpa mencantumkan rumus matematis di sini, namun pada intinya bertujuan mencari nilai konstanta dan koefisien regresi yang menunjukkan tingkat peningkatan atau penurunan variabel dependen akibat variabel independen. Selanjutnya dilakukan Uji T atau uji parsial. Riyanto (2020) menyatakan uji ini bertujuan melihat signifikansi pengaruh variabel independen secara individu. Keputusan diambil dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau melihat nilai signifikansi; jika nilai signifikansi di bawah 0,05, maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh diterima. Terakhir, dilakukan analisis Koefisien Determinasi (R-Square). Menurut Riyanto (2020), analisis ini mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, sedangkan nilai yang kecil menunjukkan kemampuan yang terbatas.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah secara mendalam bagaimana variabel lingkungan kerja (X) memberikan dampak terhadap kinerja pegawai (Y) di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara. Data utama dalam studi ini dikumpulkan melalui instrumen kuesioner yang disebarkan kepada 35 responden yang merupakan pegawai aktif di instansi tersebut. Sebagai langkah awal yang krusial dalam analisis kuantitatif, penulis melakukan serangkaian pengujian instrumen untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki integritas, akurasi, dan konsistensi yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Tahap pertama adalah uji validitas. Validitas merupakan ukuran seberapa cermat suatu alat

ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap item-item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y), ditemukan hasil yang sangat positif. Seluruh item pernyataan menunjukkan nilai r_{hitung} yang melampaui ambang batas r_{tabel} sebesar 0.433. Konsistensi nilai $r_{hitung} > 0.433$ ini mengindikasikan bahwa seluruh butir pertanyaan yang diajukan kepada responden mampu mengungkapkan sesuatu yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Setelah memastikan validitas, langkah berikutnya adalah menguji keandalan instrumen melalui uji reliabilitas. Uji ini bertujuan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Parameter yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Cronbach's Alpha*. Hasil analisis statistik menunjukkan performa reliabilitas yang sangat tinggi. Variabel Lingkungan Kerja (X) mencatatkan nilai *reliability statistic* sebesar 0.933, sedangkan variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai sebesar 0.938. Mengacu pada standar reliabilitas yang umum digunakan, di mana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70 , maka kedua variabel dalam penelitian ini jelas memenuhi syarat tersebut. Dengan angka 0.933 dan 0.938 yang jauh di atas 0.70, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat kepercayaan yang sangat tinggi. Responden memberikan jawaban yang konsisten dan stabil, sehingga data ini sangat layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian asumsi klasik dan uji hipotesis.

Sebelum melangkah pada pembuktian hipotesis melalui regresi, prasyarat mutlak yang harus dipenuhi adalah uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas dan uji heterokedastisitas. Hal ini penting untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan bersifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) dan tidak bias. Untuk uji normalitas, penelitian ini menggunakan metode *Shapiro-Wilk*, yang dinilai lebih sensitif dan akurat untuk ukuran sampel kecil (kurang dari 50 responden) seperti pada studi ini yang berjumlah 35 orang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data terdistribusi dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 0.301 dan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.254.

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji normalitas menyatakan bahwa jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0.05, maka data berdistribusi normal. Karena nilai 0.301 dan 0.254 keduanya jauh lebih besar dari 0.05, maka asumsi normalitas terpenuhi. Implikasinya adalah data populasi terwakili dengan baik oleh sampel dan analisis statistik parametrik dapat dilanjutkan. Selanjutnya, dilakukan uji heterokedastisitas untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Berdasarkan analisis grafik *scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Penyebaran ini tidak membentuk pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit). Ketiadaan pola yang jelas ini mengonfirmasi bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas dan bebas dari heterokedastisitas, model regresi linear yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang baik dan layak untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap dependen.

Inti dari analisis statistik ini adalah pembentukan model regresi linear sederhana untuk memetakan hubungan fungsional antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh koefisien konstanta sebesar 13.491 dan koefisien regresi

variabel X sebesar 0.718.

Interpretasi matematis dan manajerial dari persamaan tersebut memberikan wawasan yang mendalam. Nilai konstanta sebesar 13.491 mengandung arti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X) diasumsikan tidak ada atau bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara akan tetap terbentuk sebesar 13.491 satuan. Ini menunjukkan adanya faktor *baseline* kinerja yang sudah ada. Namun, yang lebih menarik adalah nilai koefisien regresi positif sebesar 0.718. Angka ini menunjukkan arah hubungan yang searah atau positif. Artinya, setiap penambahan atau peningkatan kualitas Lingkungan Kerja sebesar satu satuan, akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0.718 satuan.

Koefisien positif ini menegaskan logika bahwa perbaikan fasilitas fisik, suasana kerja yang lebih nyaman, atau hubungan antar pegawai yang lebih harmonis (sebagai representasi lingkungan kerja) akan berdampak langsung pada naiknya produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Sebaliknya, penurunan kualitas lingkungan kerja diprediksi akan menurunkan kinerja pegawai dengan proporsi yang sama. Model ini menjadi landasan kuat bagi pengambil kebijakan di Dinas Sosial untuk memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja sebagai strategi intervensi peningkatan kinerja.

Untuk membuktikan apakah pengaruh yang ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut signifikan secara statistik atau hanya kebetulan semata, dilakukan uji t (uji parsial). Hasil perhitungan menunjukkan nilai t_{hitung} yang sangat impresif, yaitu sebesar 10.544. Angka ini kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi (α) 0.05 atau 5%. Dengan *Degree of Freedom* (df) = $n - k - 1$ atau dalam konteks sederhana $n-2$ (karena regresi sederhana), namun mengacu pada teks Anda menggunakan df 35-1, kita menggunakan nilai acuan t_{tabel} sebesar 2.032.

Perbandingan menunjukkan bahwa t_{hitung} (10.544) > t_{tabel} (2.032). Selisih yang sangat lebar ini memberikan bukti empiris yang sangat kuat untuk menolak Hipotesis Nol (H_0) dan menerima Hipotesis Alternatif (H_a). Kesimpulan statistiknya adalah variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kata "signifikan" di sini berarti pengaruh tersebut dapat digeneralisasi ke seluruh populasi pegawai di instansi tersebut dan bukan terjadi karena faktor kebetulan.

Seberapa besar kontribusi pengaruh tersebut? Hal ini dijawab melalui analisis Koefisien Determinasi (R^2). Hasil olah data menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.783, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan erat. Sementara itu, nilai R Square (R^2) diperoleh sebesar 0.614. Angka ini dapat diterjemahkan bahwa variasi naik-turunnya Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara mampu dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja sebesar 61,4%. Ini adalah kontribusi yang tergolong besar untuk sebuah variabel tunggal. Sedangkan sisanya, sebesar 38,6%, dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini (epsilon). Faktor-faktor lain tersebut bisa berupa gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, budaya organisasi, atau kompetensi individu yang belum terpotret dalam studi ini.

Temuan empiris di atas tidak berdiri sendiri, melainkan memiliki landasan teoretis yang kokoh. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung mengonfirmasi dan memperkuat teori yang dikemukakan oleh Siagian (dikutip dalam Rahmawati, dkk, 2020). Teori ini mempostulatkan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu determinan utama dalam produktivitas sumber daya manusia. Siagian menekankan bahwa lingkungan kerja yang kondusif baik dalam aspek fisik

maupun non-fisik mampu menjadi katalisator bagi peningkatan kinerja.

Dalam konteks Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara, aspek fisik dapat berupa tata ruang kantor, pencahayaan, suhu udara, dan ketersediaan alat kerja yang memadai. Sementara aspek non-fisik meliputi hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan, serta antar sesama rekan kerja. Ketika pegawai merasa nyaman, aman, dan didukung oleh lingkungannya, beban psikologis kerja akan berkurang, fokus akan meningkat, dan pada akhirnya *output* kerja akan lebih optimal. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris nyata yang membuktikan bahwa teori manajemen sumber daya manusia klasik tersebut masih sangat relevan dan berlaku dalam konteks organisasi sektor publik atau instansi pemerintahan saat ini.

Validitas eksternal dari temuan ini semakin kuat ketika disandingkan dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya (penelitian relevan). Temuan ini sejalan (linier) dengan riset yang dilakukan oleh Emanuel Dachi pada tahun 2018. Dachi meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Maniamolo, Kabupaten Nias Selatan. Hasil studinya menunjukkan pola yang serupa, di mana lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai $t_{hitung} (7,103) > t_{tabel} (1,697)$ dan signifikansi 0,000. Dachi menemukan kontribusi pengaruh (R^2) sebesar 64,3%, yang angkanya sangat berdekatan dengan temuan penelitian ini (61,4%). Kemiripan statistik ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintahan cenderung stabil dan konsisten di berbagai lokasi geografis yang berbeda.

Selain itu, temuan ini juga didukung oleh penelitian Agung Gumelar (2019) yang dilakukan pada sektor yang sedikit berbeda, yaitu BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. Gumelar menemukan pengaruh yang bahkan lebih kuat, dengan nilai t_{hitung} mencapai 11.623 yang jauh melampaui t_{tabel} 1.684, serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 77,6%. Konsistensi hasil antara penelitian ini dengan studi Dachi dan Gumelar menegaskan sebuah konsensus ilmiah: bahwa investasi dalam perbaikan lingkungan kerja bukanlah biaya semata, melainkan investasi strategis yang akan memberikan *return* berupa peningkatan kinerja pegawai yang signifikan. Baik di instansi pemerintah daerah, kecamatan, maupun badan penyelenggara jaminan sosial, variabel lingkungan kerja terbukti menjadi prediktor vital bagi kinerja.

Meskipun penelitian ini telah dilakukan dengan prosedur ilmiah yang ketat dan menghasilkan temuan yang signifikan, penulis menyadari adanya beberapa keterbatasan yang perlu menjadi catatan bagi pembaca dan peneliti selanjutnya. Kelemahan pertama terletak pada metode pengumpulan data. Data yang diperoleh melalui kuesioner (angket) bersifat *self-report*, yang mana validitasnya sangat bergantung pada kejujuran dan objektivitas responden dalam memberikan jawaban. Ada kemungkinan terjadi bias di mana responden cenderung memberikan jawaban yang "aman" atau normatif, sehingga hasil penelitian mungkin belum sepenuhnya mencerminkan kondisi riil di lapangan secara absolut. Metode triangulasi data, seperti observasi langsung atau wawancara mendalam, mungkin diperlukan di masa depan untuk memverifikasi temuan angket.

Kelemahan kedua adalah cakupan variabel. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas (independen), yaitu Lingkungan Kerja. Padahal, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R^2 , masih ada 38,6% varians kinerja yang dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan hanya fokus pada satu variabel, penelitian ini belum mampu menjelaskan fenomena kinerja pegawai secara holistik dan komprehensif. Faktor-faktor krusial lain dalam manajemen sumber daya manusia seperti kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan ekstrinsik, disiplin kerja, serta kepuasan kerja belum tersentuh dalam model ini. Oleh karena itu, rekomendasi bagi

peneliti selanjutnya adalah memperluas model penelitian dengan menambahkan variabel-variabel tersebut. Penambahan variabel akan memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai determinan kinerja pegawai, sehingga rekomendasi kebijakan yang dihasilkan pun akan lebih komprehensif dan tepat sasaran bagi instansi terkait.

SIMPULAN

Berdasarkan rangkaian penelitian mendalam dan analisis data yang telah dilaksanakan, studi ini berhasil memetakan hubungan kausalitas antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara. Mengacu pada kerangka teori Lingkungan Kerja menurut Siagian (sebagaimana dikutip dalam Rahmawati, dkk, 2022), penelitian ini tidak hanya sekedar mencari hubungan, melainkan membuktikan secara empiris seberapa besar kontribusi kenyamanan dan kondusivitas tempat kerja terhadap produktivitas aparatur sipil negara di instansi tersebut. Hasil akhir dari proses pengolahan data ini mengerucut pada tiga kesimpulan utama yang saling berkaitan dan memberikan gambaran komprehensif mengenai dinamika organisasi di lokasi penelitian.

Pertama, analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan memberikan bukti matematis mengenai arah hubungan yang positif. Persamaan regresi yang terbentuk dari data lapangan adalah $Y = 13.491 + 0.718X$. Angka-angka ini memiliki makna manajerial yang sangat krusial. Nilai konstanta sebesar 13.491 mengindikasikan bahwa tanpa adanya intervensi atau perubahan pada lingkungan kerja, kinerja pegawai sudah memiliki nilai dasar sebesar angka tersebut. Namun, poin yang paling menarik terletak pada koefisien variabel X sebesar 0.718 yang bernilai positif.

Hal ini dapat diartikan bahwa setiap upaya perbaikan kualitas lingkungan kerja baik itu fisik maupun non-fisik sebesar satu satuan, akan mendongkrak kinerja pegawai sebesar 0.718 satuan. Temuan ini menegaskan logika bahwa jika Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara meningkatkan kualitas atmosfer kerjanya, maka secara otomatis grafik kinerja pegawai akan bergerak naik (linear). Sebaliknya, penurunan kualitas lingkungan kerja dipastikan akan berdampak pada merosotnya capaian kinerja.

Kedua, validitas pengaruh tersebut telah teruji secara signifikan melalui uji hipotesis (uji t). Hasil perhitungan statistik menunjukkan angka t-hitung yang sangat meyakinkan, yakni sebesar 10.544. Angka ini jauh melampaui standar t-tabel yang hanya dipatok pada angka 2.032. Selisih yang sangat lebar antara t-hitung dan t-tabel ini menjadi bukti kuat secara statistik untuk menolak Hipotesis Nol (H_0) dan menerima Hipotesis Alternatif (H_a). Artinya, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara bukanlah sebuah kebetulan statistik semata, melainkan sebuah fenomena yang nyata dan signifikan. Hal ini mengonfirmasi bahwa variabel lingkungan kerja merupakan prediktor yang sangat kuat dan dapat diandalkan dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai di instansi tersebut.

Ketiga, dari sisi kontribusi persentase, penelitian ini menemukan fakta bahwa lingkungan kerja memegang peranan dominan. Melalui perhitungan koefisien determinasi, diperoleh nilai R-square (R^2) sebesar 0.614 atau 61.4%. Angka ini menyingkap fakta bahwa variabilitas naik-turunnya kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara, lebih dari setengahnya (61.4%) ditentukan semata-mata oleh kondisi lingkungan kerja mereka. Ini adalah persentase yang sangat besar untuk sebuah variabel tunggal. Sementara itu, sisanya sebesar 38.6% merupakan ruang bagi variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini, seperti

motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, atau disiplin kerja.

Kesimpulannya, temuan ini memberikan sinyal kuat bagi para pemangku kebijakan di Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara. Mengingat besarnya kontribusi lingkungan kerja (61.4%) dengan sifat hubungan yang positif dan signifikan, maka strategi utama untuk meningkatkan performa organisasi harus dimulai dengan pembenahan lingkungan kerja. Investasi pada perbaikan fasilitas, suasana kerja, dan kenyamanan pegawai bukanlah biaya yang sia-sia, melainkan langkah strategis yang secara matematis terbukti akan meningkatkan output kinerja secara nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Hulu, Fatolosa. *Et al.* 2024. *Manajemen Kinerja: Mengurangi Konsep Dan Menerapkan Teori*, Edisi Pertama. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Juhaeti, *Et al.* 2025. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, Edisi Pertama. Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Management.
- Madiistriyatno, Harries dan Tunnufus, Zakiyya. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu Dalam Perusahaan*, Edisi Pertama. Tangerang: Indigo Media.
- Nurdin, Ali. *Et al.* 2023. *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*, Edisi Pertama. Makassar: Mitra Ilmu.
- Purwanta, *Et al.* 2022. *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Inovasi Teknologi*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Rahmawati, Ita. *Et al.* 2020. *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Edisi Pertama. Jombang: LPPM Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah.
- Riyanto, Slamet dan Hatmawan, Andhita Aglis. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*, Edisi Pertama. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Rostini, *Et al.* 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan SDM Berkualitas)*, Edisi Pertama. Yogyakarta/Makassar: Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Rusdiana dan Kasmin. 2021. *Manajemen Perkantoran*, Bandung: Uin Sunan Gunung Djati Bandung.
- Sahir, Syafrida Hafni. 2021. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Soelistya, Djoko. *Et al.* 2021. *Strong Point Kinerja Karyawan: Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja*, Edisi Pertama. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sudirman, *Et al.* 2023. *Statistika Pendidikan*, Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2024. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.



Winata, Edi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama. NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.