

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPT. ABC Koto Masjid Village, XIII Koto Kampar

Intan Saputri¹ & Saiful Anuar²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru

E-mail : saifulanuar@lecturer.stieriau-akbar.ac.id (Koresponding)

Abstract : *The purpose of this study was to determine the Influence of the Work Environment, Employee Performance, at the Fisheries Processing Unit of Koto Masjid Village, XIII Koto Kampar District. The population in this study was 91 employees and all were sampled. The research method used was the Descriptive method with a Quantitative approach. The average score for the overall Statement about the work environment was 4.08, meaning that the respondent's answer to the statement about the work environment was agree. While the tester's answer to the statement of employee performance was an average of 4.30, which means that they strongly agree. The data analysis used was simple linear regression with the results of the ESETESA directelch, namely $Y = 15.990 + 0.559X$ which has a positive relationship direction, namely if the work environment variable increases, the employee performance variable will increase. Based on the results of the t-test, it was obtained that the Dibung value was $7.414 > \text{table } 1.986$ with a significant level of $0.00 < 0.05$. This means that the work environment has a positive and significant effect on employee performance at the UPT. Fishery Product Processing in Koto Masjid Village, XIII Koto Kampar District. The R Square value of 0.382 or 38.2% means that the environmental variables of Kezia have an influence on employee performance of 38.2%. While the remaining 61.8% is explained by other variables that are not included in the model. Thus it can be seen that there are still many other factors that influence the work environment.*

Keywords: *Work Environment, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi adalah sumber daya manusia karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup sebuah organisasi atau perusahaan. Adapun pengaruh lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap kinerja atau cara kerjanya karyawan setempat. Pada era globalisasi zaman sekarang, UPT harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkomitmen tinggi serta menguasai ilmu pengetahuan dan mengerti akan kemajuan teknologi agar mampu bertahan mengingat bahwa persaingan bisnis semakin ketat.

Lingkungan juga merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja berkaitan dengan keadaan disekitar atau lingkungan sekitar aktivitas tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan Kerja yang baik merupakan faktor pendorong bagi efisiensinya kerja. Oleh karena itu perlu ada standar yang digunakan untuk menentukan layak tidaknya suatu lingkungan kerja bagi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. lingkungan kerja adalah suasana, hubungan antar rekan kerja, fasilitas dan perlengkapan kerja. Penelitian ini dilakukan di UPT. ABCKecamatan XIII Koto Kampar salah satu usaha atau bisnis yang terdapat di Desa Koto Mesjid atau Kampung Patin, yaitu UPT Pengolahan Hasil Perikanan. UPT ini berfokus pada pengolahan perikanan pasca

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

panen, khususnya dengan bahan utama ikan patin. UPT. ABC Air Tawar Kabupaten Kampar Provinsi Riau yang dibangun berdasarkan SK Dirjen P2HP DKP RI nomor: KEP.69/DJ-P2HP/2007 tanggal 20 September 2007.

Pembangunan UPT. ABC Air Tawar Kabupaten Kampar budget sharing pembangunan sentra pengolahan hasil perikanan antara Kementerian Kelautan Perikanan, dalam hal ini adalah Direktorat Jenderal P2HP, Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau dan Dinas Perikanan Kabupaten Kampar. Pembangunan dimulai tahun 2008 dengan rencana Burget Sharing (Proposal Grand Desain Pembangunan Sentra) selama tiga tahun anggaran kedepan. Rencana pendanaan APBN tahun 2008 atau tahun pertama pembangunan, tetapi belum dapat direalisasikan dan APBD Kabupaten Kampar tahun 2008 dengan realisasi pembangunan Sentra pengolahan Hasil

Perikanan Kabupaten Kampar tahun 2008 dari dana APBD Kampar dalam bentuk :

1. Pembebasan Lahan seluas 3.4 Ha
2. Land Clearing
3. Grand Design
4. Pembangunan Turap
5. Pembangunan IPAL
6. Pemasangan Jaringan Listrik TR

Sebagai salah satu Perusahaan atau UPT yang menjadi standar kerja karyawan adalah jumlah karyawan setiap tahunnya gunanya sebagai acuan untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya agar tidak merugikan sebuah UPT karena Banyak sedikitnya jumlah karyawan sangat berpengaruh nantinya di target realisasi atau pencapaian per tahunnya.

Sebagai Salah Satu UPT yang berorientasi pada Pengolahan Hasil Perikanan salah satu yang menjadi standar kerja karyawan adalah jumlah karyawan per tahunnya. Berikut Data jumlah Karyawan per kelompok nya pada 5 tahun terakhir :

Tabel 1
Data jumlah karyawan pada UPT. ABC Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan
2020	86
2021	89
2022	73
2023	80
2024	91

Sumber: UPT. ABC Tahun 2025.

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah karyawan dalam 5 tahun terakhir pada tahun 2020 jumlah karyawan 86 orang, tahun 2021 jumlah karyawan 89 orang, 2022 jumlah karyawan 73 orang, jumlah

karyawan tahun 2023 berjumlah 80 orang dan pada tahun 2024 jumlah karyawan 91 orang.

Berikut adalah data target dan realisasi pada UPT. ABC 2020-2024

Tabel 2
Data Target Dan Realisasi Pada UPT. ABC 2020-2024

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase Realisasi Produksi (%)
2020	3.000	1.576	52.53%
2021	3.000	1.980	66.00%
2022	3.000	1.877,2	62.57%
2023	3.000	2.206,5	73.55%
2024	3.000	2.600,7	86.69%

Sumber: UPT. ABC Tahun 2025.

Pada tabel 2 diatas diperoleh gambaran bahwa tingkat produksi kerja karyawan berfluktuasi. Hal ini bisa dilihat dari perkembangan selama lima tahun terakhir. Pada tahun 2020 dengan target produksi 3.000 Ton dan realisasi pencapaian mencapai 52.53%. Ditahun 2021 tingkat produksi naik menjadi 66,00%, namun ditahun 2022 tingkat produksi menurun menjadi 62,57%, ditahun 2023 tingkat produksi mengalami kenaikan kembali sebesar 73,55% Dan ditahun 2024 mengalami kenaikan menjadi 86,69%. Dengan melihat Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil produksi Karyawan pada UPT. ABCDesa Koto Masjid, Kec XIII Koto Kampar Pada Lima Tahun terakhir belum mencapai target yang di tetapkan UPT. Melalui hasil wawancara dari pimpinan UPT. ABCrealisasi yang belum mencapai target juga disebabkan karena karyawan tidak mengikuti SOP pada UPT. ABCseperti waktu dalam proses pengasapan ikan dari bahan baku mentah hingga siap di packing membutuhkan waktu 7 jam untuk menghasilkan kualitas yang bagus dan sesuai standar UPT. Sedangkan yang terjadi dilapangan karyawan sering malalaikan waktu operasional penyalan yang membuat kualitas produk tidak sesuai dengan standar UPT yakni jika waktu penyalan kurang dari 7 jam maka hasilnya akan madai

(setengah matang) yang membuat ikan salai cepat berjamur, dan jika waktu penyalan nya melebihi 7 jam maka hasil produknya menjadi mudah patah dan tidak bisa dijual untuk ekspor atau luar kota.yang membuat menurunnya kualitas produksi. Ini berdampak pada profit perusahaan. Permasalahan tersebut membutuhkan perhatian dan kesadaran yang serius dari setiap karyawan yang bekerja di UPT Pengolaan Hasil Perikanan TersebutSelain itu sebuah organisasi atau UPT juga dituntut harus lebih memperhatikan Lingkungan Kerja yang nyaman karena Lingkungan Kerja bisa dikatakan sebagai salah satu faktor bagi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kinerja karyawan, Sebaliknya jika lingkungan kerjanya tidak nyaman kepuasan kinerja karyawan akan menurun. Sarana dan Prasarana berbanding lurus dengan kepuasan kinerja karyawan, dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai maka akan mendorong kepuasan kinerja dari semua karyawan tersebut meningkat sehingga akan akan menimbulkan kenyamanan dan semangat dalam bekerja, dan loyalitas terhadap sebuah UPT atau Perusahaan.

Berikut data kondisi Sarana dan prasarana yang ada di UPT Pengolaan Hasil Perikanan Desa Koto Mesjid Untuk lebih lengkapnya sebagai berikut:

Tabel 3
Data Sarana Pada UPT. ABC 2020-2024

No	Sarana	Jumlah	Kondisi
1	Mesin Pemeras dan tungku	1	Baik
2	Pompa Air Otomatis	4	Baik
3	Mesin Penepung Ikan Besar	1	Kurang baik
4	Motor Viar	1 Unit	Baik
5	Genset 00 KVA	1	Baik
6	Baskom Stenless 70 cm	10	Baik
7	Pisau Fillet	29	Baik
8	Dandang stenless	2	Baik
9	Timbangan Bahan Baku DS-560	1	Baik
10	Pencahaya	65	45 Baik, 20 Rusak belum diperbaiki
11	Freezer Laboratory Fridge	1	Baik

Sumber: UPT. ABC Tahun 2025.

Dari Tabel Diatas dapat kita lihat bahwa Sarana UPT. ABC kondisinya Masih bisa dikatakan Baik namun ada beberapa Sarana yang kondisinya kurang Baik dan Rusak seperti Lampu Pencahayaan, dari 65 unit 45 diantaranya memiliki kondisi Baik namun 20 Pencahayaan Mati dan belun

diperbaiki. Hal ini perlu diperhatikan karena sangat mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik sehingga membuahkan hasil yang memuaskan.

Berikut Data Prasarana pada UPT. ABC Desa Koto Masjid, sebagai berikut:

Tabel 4
Data Prasarana Pada UPT. ABC 2020-2024

No	Prasarana	Jumlah	Kondisi
1	Gedung UPTD. Pengolahan	1	Baik
2	Rumah Salai (in door)	2	Baik
3	Gedung Galeri	1	Baik
4	Tungku Salai (out door)	36	25 Baik, 11 Rusak
5	Gedung Processing	1	Baik
7	Mess	4	Baik
8	Gudang Kayu Bakar	4	Baik
10	Rumah Genset	1	Baik
11	Meja Penjemuran	48	Baik
12	Tower Air Bersih	1	Baik
13	MCK	1	Kurang baik
14	Kantin	1	Baik
15	Bak Penampungan Air	5	Baik

Sumber: UPT. ABC Tahun 2025.

Dari Tabel 1.5 diatas terlihat bahwa ada beberapa kondisi Prasarana kerja pada UPT. ABC memiliki kondisi yang kurang Baik bahkan Rusak seperti tungkai salai (outdoor) yang berfungsi untuk Pengasapan

ikan salai, tentunya ini berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut data lingkungan kerja UPT. Produksi Hasil Perikanan Desa Koto Masjid:

Tabel 5
Data lingkungan kerja UPT. ABC

No	Jenis	Jumlah	Keterangan
1	Luas tempat produksi	525,43 ha	Luas
2	Jalan Pada UPT PHP	Luas	Masih tanah, bedebu, berlubang, belum di beton semua
3	Musholla	1 tempat	Tidak ada dinding, kalau hujan air masuk, Serta Kurang luas
4	Kamar mandi, Toilet	2 tempat	Kurang bersih
5	Dinding Ruangan Kantor & Plafon	1 tempat	Sudah mulai pudar dan Plafon yang mulai melapuk

Sumber: UPT. Produksi Hasil Perikanan Desa Koto Masjid Tahun 2025.

Dari tabel diatas dapat kita ketahui beberapa informasi bahwa kondisi Lingkungan Kerja pada UPT. ABC sangat memungkinkan akan mempengaruhi Tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ada lingkungan sekitarnya dimana seseorang karyawan bekerja, metode bekerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam satu perusahaan atau UPT. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan Perusahaan atau UPT.

Berdasarkan fenomena tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang kerap terjadi selama hasil pengamatan penulis dan wawancara dengan karyawan langsung adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya tungku salai out door sehingga mengakibatkan lamanya penyalakan ikan patin tersebut.
2. Sudah terlalu lama dinding ruangan sehingga nampak kusam dan plafon ruangan yang mulai lapuk.
3. Ruangan produk yang kurang luas terasa sesak dan juga peralatan alat-alat yang tidak teratur.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: "Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi."

Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan Masyarakat.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:38) Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting Ketika karyawan melakukan aktivitas kerjanya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik

atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja.

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung serta berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai (Sunarno,2021:271). Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan oleh karena lingkungan kerja yang baik mempunyaipengaruh terhadap efektifitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usahauntuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri (Sadarmayanti, 2020:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:
 - a Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya
 - b Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat

memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya.

2. Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksanakan dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Indikator Lingkungan Kerja

Tentunya sebagai tolak ukur dalam bentuk fenomena yang kongkrit, diperlukan indikator-indikator yang dapat mengkonfirmasi sesuatu, termasuk lingkungan kerja, dan berbagai gejala kehidupan nyata yang dapat diamati. Indikator ini sangat relevan untuk dilakukan evaluasi, misalnya apakah lingkungan kerja sesuai dan dapat memberikan dampak positif bagi karyawan. Menurut Afandi (2018), indikator lingkungan kerja adalah:

- a. Pencahayaan
- b. Udara
- c. Keamanan
- d. Kebersihan
- e. Hubungan karyawan dan karyawan lain.

Kinerja Karyawan

Dalam lingkungan perusahaan, kinerja karyawan merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan karena sangat berpengaruh dengan hasil yang dicapai oleh Perusahaan atau PT. Pengelola yang efektif dapat meningkatkan kualitas layanan, fasilitas, dan pengalaman, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat kepuasan. (Iskandar, 2024)

Menurut Robert Bacal (2015:153) dalam pengertian ini, kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya”.

Menurut Rivai dan Sagala, (2016:269-270) menyatakan bahwa “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Indikator Kinerja

Menurut menurut Ibrahim et.al (2021:319) yang mengutip dari Robbins dan Coutler (2016;263) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Kerja
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan Waktu
Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja diukur dari persepsi

karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

5. Kemandirian

Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Data Primer

Data Primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti dari hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar, 2013:42)

Data Sekunder

Data skunder merupakan data premier yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data premier atau pihak lain. Misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data skunder ini digunakan oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut (Umar, 2013:42). Data skunder yang diperoleh merupakan gambaran umum tempat penelitian, struktur organisasi dan uraian tugas masing-masing jabatan.

Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi. Populasi merupakan wilayah secara umum yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari lalu dibuat kesimpulannya (Sugiyono, 2020:126). Dengan demikian jumlah keseluruhan populasi pada UPT. ABCKec.XIII Koto Kampar berjumlah 91 orang.

Sampel

Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh

populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2016:85) teknik penarikan sampel dilakukan dengan metode sensus adalah apabila kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Adapun sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UPT. ABCKec. XIII Koto Kampar yaitu sebanyak 91 orang.

Analisis Data

Adapun metode analisis data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator variabel Lingkungan Kerja Kerja (X) dan Kinerja (Y) mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,2687 karena semua nilai r hitung lebih besar dari 0,2687 maka dapat diberikan kesimpulan semua pernyataan variabel Lingkungan Kerja Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dikatakan Valid atau memenuhi syarat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* dengan nilai diatas 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai	Nilai Kritis	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X)	0,69	0,60	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,70	0,60	Reliabel

Sumber:Olahan Data,2023

Berdasarkan hasil pengujian alatukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan IBM Spss 24 berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja

Kerja (X) terhadap variabel terikat Kinerja (Y). Adapun persamaan rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Lingkungan Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel bebas (Kinerja karyawan)

Setelah diolah dengan menggunakan SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	B	Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	15,990	3,326		4,807	,000
X	,599	,081	,618	7,414	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olahan Data, 2024

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana (Simple Regression) dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara Variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Variabel Kinerja (Y) dari tabel 7 dikemukakan, maka akan dapat diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Hasilnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 15,990 + 0,559 X.$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- Konstanta 15,990 artinya saat lingkungan kerja sebesar nil maka kinerja karyawan diperoleh sebesar 15,990.
- Koenfisiensi variabel lingkungan kerja 0,559. Artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik 0,559

satuan. Koenfisen bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, artinya semakin besar lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Berdasarkan output diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 7,414 sedangkan untuk nilai t_tabel diperoleh sebesar 1,986 maka hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung (7,414) > dari t tabel (1,986), dengan tingkat signifikan sebesar 0, 00 < 0, 05 Artinya variabel (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPT. ABCDesa Koto Masjid, Kec.XIII Koto Kampar

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi R Square (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa

besar persentase pengaruh variabel Pengawasan terhadap variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ.

Tabel 8
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 ^a	.382	.375	3.445

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Olahan Data, 2024

Dari tabel 8 Hal ini menunjukkan bahwa 38,2% kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel penentu dalam model seperti lingkungan kerja dan sedangkan sisanya (61,8%) diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa masih banyak sekali faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada XYZ, ada beberapa kesimpulan yang bias dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis deskriptif diketahui rata-rata tanggapan responden terdapat pernyataan pada indikator variabel lingkungan kerja adalah setuju (4,08) yang berarti lingkungan kerja pada UPT. ABCDesa Koto Masjid, Kec, XIII Koto Kampar berada pada kategori baik dan terhadap pernyataan indikator variabel kinerja karyawan adalah sangat setuju (4,30)
2. Pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif berikut dari hasil koefisiensi regresi (b) sebesar 15,990 yang berarti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja satu satuan maka akan dapat menaikkan kinerja karyawan pada UPT. ABCDesa Koto Masjid, Kec, XIII Koto Kampar sebesar 0,559.
3. Dari tabel diatas diperoleh nilai R-square (Koefisien Determinan sebesar 0,382 hal ini berarti besar pengaruh

variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan UPT. ABCDesa Koto Masjid, Kec, XIII Koto Kampar. adalah 38,2%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis mengajukan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil rata-rata terendah variabel lingkungan kerja dengan pernyataan Kerja Tim di tempat kerja saya terjalin sangat baik dengan rata-rata 3,94. Penulis memberikan saran agar kerja sama Tim kedepannya lebih kompak lagi supaya menghasilkan pekerjaan yang sempurna.
2. Berdasarkan hasil tabulasi rata-rata terendah variabel kinerja karyawan dengan pernyataan Saya Telah Mencapai Target yang telah ditetapkan UPT dengan rata-rata 3,92. Penulis memberikan saran agar para karyawan supaya betul-betul memperhatikan atau menggunakan waktu sebaik-baik mungkin sehingga mencapai target pekerjaan sesuai yang diharapkan UPT.
3. Diharapkan untuk penulis berikutnya agar masukkan variabel lain selain variabel lingkungan kerja yang ikut juga mempengaruhi kinerja karyawan pada UPT. ABCDesa Koto Masjid, Kec, XIII Koto Kampar.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator.
- Arikunto, S. 2016. Metode penelitian. Jakarta: Rineka Cipta, 173
- Bachtiar Arifudin Husain. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro) Vol.1, No.3. Diakses Januari 2019.
- Hainur Mardia.2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMP Pengolahan 1 Kampar Timur Kabupaten Kampar".STIE RIAU
- Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ibrahim et.al 2021:319 yang mengutip dari Robbins dan Cuutler 2016;263. Indikator Kinerja Karyawan. Hal. 147. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- Indiyati, D., Kurniawan, A., & Choirunnisa, M. (2018), pengertian lingkungan kerja.
- Iskandar, I. (2024). Dampak Kinerja Pengelola Berdasarkan Kepuasan Wisatawan. Jurnal Daya Saing, 10(2), 388-393.
- Jayawera, dkk (2015). Pengertian Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada Kerja pada Perusahaan Manufaktur Untuk Mendukung Pariwisata Indonesia. Jurnal Pariwisata, Vol 5, No. 3, pp. 203-212. Lingkungan Kerja dan Motivasi
- Menurut Indiyati et al (2018) Sunarno. (2021).Pengertian Lingkungan kerja, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 3, No. 2, pp. 230-244.
- Nawawi Hadari. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rahma Pepri Novita.2018. "Pengaruh Disipin Terhadap Kinerja Karyawan DI SMKN 1 Batipuh". IAIN Batusangkar
- Rivai dan sagala.(2016; 269-153). Kinerja karyawan, Menurut Robert Bacal (2015; 153)
- Sedarmayanti,(2020).Sumber Daya Manusia dan Pruduktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.
- Slamet, Taufik Akbar. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Pada At Indonesia Di Karawang. Jurnal Lentera Bisnis, 115.
- Sugiyono. (2017,2019,2020,2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. (2016:6). Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh).Jakarta: Kencana PreMnada Media Group.