

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN AIMAS KABUPATEN SORONG

Oleh :

Milka Iek,

Manajemen , Universitas Kristen Papua Sorong

Email : milkaiek1976@gmail.com

Yanti.M Timisela; Agnes E Banea

Ekonomi, Universitas Kristen Papua Sorong

Article Info

Article History :

Received 16 Nov - 2022

Accepted 25 Nov - 2022

Available Online

30 Nov – 2022

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment on employee productivity at the Aimas sub-district office, Sorong Regency. The data analysis method used is quantitative descriptive analysis. Testing the significance through (t-test), using simple linear regression and coefficient of determination (R²). The population in this study were all employees of the Aimas sub-district office, Sorong district, the sample amounted to 30 respondents. Primary data obtained through interviews, questionnaires and documentation studies. The results of data processing Simple linear regression analysis using SPSS version 25 obtained the regression equation $Y = 12.736 + 0.454X$, the value of the regression coefficient is 0.454 which means that every time there is a change and addition of one percent of the work environment variable, the employee productivity variable will increase by 0.454, if the work environment variable is zero, then the employee's work productivity has a value of 12.736. The results of the coefficient of determination test obtained R square 52.6%, meaning that the work environment affects the work productivity of employees by 52.6%, while the remaining 47.4% is influenced by other factors that are not examined by FSM in this study. The results of the t test, where t count 4.901 > t table 1,6747 it can be said that the work environment variable has a positive and significant effect on employee work productivity

Keyword :

work environment and

work productivity

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya manusia sangat penting bagi organisasi atau perusahaan dalam mencapai produktifitas kerja. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor produksi potensial secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja dengan fikir.

Untuk memperoleh perubahan yang positif maka dibutuhkan manusia-manusia yang handal dan olehnya manusia harus dilatih dalam sebuah manajemen yang diebut manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang berperan dalam perencanaan,

pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian organisasi.

Pegawai negeri sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam suatu organisasi, baik itu dalam perencanaan, pelaksanaan dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangs ini

Sehubungan dengan peran, fungsi dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil, maka padanya perlu diberikan dorongan yang positif lewat kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan pada masing-masing pegawai agar tercapai produktifitas kerja yang baik dan jauh dari kegagalan dalam bekerja,

Semuanya dapat tercapai apabila didukung dengan lingkungan kerja yang baik pula.

Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Disadari bahwa setiap organisasi akan diperhadapkan dengan perubahan-perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik untuk mendukung tingkat produktifitas kerja pegawai, dan semuanya itu dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena lingkungan kerja menyangkut segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaan dari pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktifitas kerja pegawai, dan aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja itu antara lain tingkat kerja, pengaturan sirkulasi udara, tingkat kebisingan, tingkat kerja, Tingkat keamanan pegawai dalam bekerja dan suasana lingkungan yang bersih,

Kantor kelurahan Aimas adalah salah satu organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan di daerah Kabupaten Sorong. Untuk menjamin terlaksananya tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan produktifitas pegawai yang tinggi. Namun jika kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung maka akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja dari pegawai. Pegawai yang biasa kerja keras dibawah keadaan yang tidak mendukung seperti, ruang kerja yang sempit dan berantakan, kekurangan sarana fisik seperti meja dan lemari, di tambah dengan adanya konflik antara pimpinan dengan pegawai, dan juga kurangnya komunikasi, bahkan sering terjadi konflik antar pegawai sehingga membuat pegawai merasa tidak nyaman yang terlibat konflik tersebut. Ada lagi pegawai yang harus menanggung pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya. struktur tugas yang terkadang kurang dipahami oleh

pegawai, serta kurang adanya kerja sama antar sesama pegawai sehingga mempengaruhi produktifitas dari pegawai.

Bertolak dari hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong”**

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut.

Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

Jhon Ivanchevic menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keadaan sekeliling tempat bekerja diluar maupun didalam lingkungan suatu organisasi yang didalamnya terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi suatu organisasi.¹ Faktor – faktor lingkungan luar (*External Environment*) Peraturan dan hukum pemerintah , prosedur dan pengerahan erikat pekerja, kondisi ekonomi nasional dan internasional, daya saing, kekuatan tenaga kerja, lokasi organisasi. Faktor-faktor lingkungan dalam (*internal Environment*) : strategi, tujuan, budaya organisasi, tugas, klompok kerja, gaya dan pengalaman pemimpin.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Nitisemito

dalam Nuraini menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya²

Dari pengertian lingkungan kerja yang telah dijabarkan di atas, bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berupa benda fisik yang bisa disentuh dan dilihat. Lingkungan kerja juga menjadi hal abstrak non-fisik yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Fisik dan non-fisik ini kemudian bisa menjadi dua jenis lingkungan kerja. Untuk lebih jelasnya, simak penjelasan jenis lingkungan kerja di bawah ini

Sedarmayanti, menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, adalah merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu: (a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. (b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja

non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama kondisi lingkungan kerja yang harus diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi: (a) Faktor lingkungan sosial Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain; (b) Faktor status sosial Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan; (c) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan. (d) Faktor sistem informasi Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan dan salah faham

Indicator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti mengemukakan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut : (1) Penerangan/cahaya di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai

guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, (2) Sirkulasi udara ditempat kerja; Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia; (3) Kebisingan di tempat kerja; Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, (4) Bau tidak sedap di tempat kerja; Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja. (5) Keamanan di tempat kerja; Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat

memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Produktivitas

Konsep Produktifitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Sinungan dalam Busro Menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana³.

Schermerharn Mengemukakan bahwa Produktifitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia Tohardi dalam Sutrisno. Mengemukakan bahwa produktifitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.⁴

Salah satu yang memiliki keterkaitan erat dengan produktifitas kerja adalah kerjasama tim Kerrin & Oliver (Dila & Rochman} kerjasama tim adalah aktivitas atau proses yang meliputi kegiatan berbagi informasi mengenai masalah yang sedang dihadapi dan bekerjasama dalam memecahkan masalah tersebut.⁵

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Simanjuntak dalam Sutrisno menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan, yaitu (a) Pelatihan. Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi

pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para pegawai belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. (b) Mental dan kemampuan mental fisik karyawan. Keadaan mental dan fisik pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas. (c) Hubungan antara atasan dan bawahan. Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja. Dengan demikian, jika pegawai diperlakukan secara baik, maka pegawai tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja

Indicator Produktifitas

Untuk mengukur produktifitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut: (1)Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya ke pada mereka.(2) Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengejarkan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing

yang terlibat dalam suatu pekerjaan. (3) Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. (4) Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan. (5) Mutu. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi instansi dan dirinya sendiri. (6) Efesiensi. Perbandingan antara hasil yang yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor kelurahan aimas kabupaten sorong, yaitu sebanyak 30 orang pegawai.

Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan Analisa kuantitatif, yaitu dengan menggabungkan semua data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan serta literatur-literatur yang ada, kemudian dilakukan Analisa kuantitatif. Untuk pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Analisa Regresi Linear Sederhana, yaitu untuk mengukur seberapa jauh pengaruh lingkungan kerja

terhadap produktivitas pegawai, dengan Rumus sebagai berikut:

Analisa Regresi Linear Sederhana

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja

a = Bilangan Konstant

b = Koefisien Regresi

X = Lingkungan kerja

Ghozali mengatakan bahwa analisis regresi linear sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis linear sederhana ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat (Produktivitas kerja).

Uji t –test

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$t = \frac{rs\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - s^2}}$$

Keterangan :

n = jumlah data

R = koefisien korelasi

Kriteria Keputusannya adalah :

- Jika t hitung > t tabel, dan sig < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima.
- Jika t hitung < t tabel, dan sig > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
- Taraf signifikan = 5 %
- Derajat kebebasan (df) = n – 2.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi R² digunakan untuk mengetahui berapa persen Variasi Variabel Dependent dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent. Nilai R² ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R² mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independent. Jika nilai R² bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi

variabel dependent yang dapat diterangkan oleh variabel independent jika ternyata dalam perhitungan nilai R² sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel dependent tidak bisa dijelaskan oleh variabel independent.

Analisa Korelasi Product Moment.

Dalam menganalisa data yang telah dikumpulkan maka Analisa yang akan digunakan adalah analisa kualitatif yaitu berupa analisa pendapat dari semua responden yang ada dan analisa kuantitatif untuk mengetahui hubungan/korelasi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, dengan menggunakan product moment sebagai alat ukur pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu indikasi alat ukur yang menunjukkan tingkat kevalidan pertanyaan. Valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dari variabel yang diteliti. Pengukuran validitas digunakan *korelasi pearson (Product Moment)*, jika r hitung lebih besar dari r table (df = n-k, α= 5 %) dan hasil perhitungan secara rinci disajikan pada Tabel berikut

N o	Butir Pertanyaan	r- hitung	r- tabel	Status butir
	Lingkungan Kerja			
1	Bau tidak sedap	0,503	0,2144	Valid
2	Sirkulasi Udara	0,641	0,2144	Valid
3	Kebisingan	0,604	0,2144	Valid
4	Penerangan	0,843	0,2144	Valid
5	Keamanan	0,730	0,2144	Valid
	Produktifitas Kerja			
1	Kemampuan	0,551	0,2144	Valid

2	Meningkatkan Hasil	0,577	0,2144	Valid
3	Semangat Kerja	0,788	0,2144	Valid
4	Pengembangan Diri	0,703	0,2144	Valid
5	Mutu	0,702	0,2144	Valid

2. Analisa Regresi Linear Sederhana.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara variabel lingkungan kerja dan variabel Produktivitas Kerja Pegawai, dengan bentuk persamaan regresi sebagai berikut : $Y = a + bX$.

Kemudian dilakukan pengujian regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS Vs 25 maka diperoleh hasil pengujiannya sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2.736	2.935			5.386	.000
INGKUNGAN KERJA	.454	.111		.493	4.091	.000

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA PECAWAI

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI

TABEL.IX
HASIL UJI REGRESI LINIER
SEDERHANA

Dari hasil regresi sederhana tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 12,736 + 0,454X$

Keterangan dari persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

1. Nilai a adalah konstanta sebesar 12,736 artinya jika variabel independen (lingkungan kerja) dianggap konstan maka nilai Produktivitas Kerja Pegawai atau variabel terikat tidak dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu lingkungan kerja.
2. Nilai b adalah koefisien sebesar 0,454 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada variabel lingkungan kerja sebesar satu persen maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0,454 atau 45,4%.

2. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independent (lingkungan kerja) terhadap variabel dependent (Produktivitas Kerja Pegawai). Nilai uji t dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom Sig) pada variabel independent, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau *t*-hitung (pada kolom *t*) lebih besar dari *t*-tabel (dihitung dari *two-tailed* $\alpha = 5\%$, $df = n - k$, *k* merupakan jumlah variabel independent, $30 - 2 = 28$), output SPSS tersebut dapat dilihat pada Tabel di bawah ini

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
1 (Constant)	5.386	.000
LINGKUNGAN KERJA	4.091	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel 30. Uji t dihasilkan *t*-hitung > *t*-tabel dengan signifikan ($df_1 = 2 - 1 = 1$ dan $df_2 = 30 - 2 = 28$) maka *t*-tabel adalah 1,7011.

Kriteria Keputusannya adalah :

- a. Jika *t* hitung > *t* tabel, dan *sig* < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika *t* hitung < *t* tabel, dan *sig* > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS versi 25 diatas, menunjukkan hasil uji parsial (uji t), dimana dihasilkan *t*-hitung lingkungan kerja yaitu *t*_{hitung} 4.091 > dari *t*_{tabel} 1.6747, atau nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, karena *t*-hitung > *t*-tabel, maka dapat disimpulkan hipotesis nihil (H_0) “ditolak” dan H_a “diterima”, atau hipotesis yang berbunyi ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

1. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong”. Dapat digunakan rumus *Korelasi Product Moment* sebagai berikut :

1. Kepada responden dalam penelitian ini diajukan beberapa pertanyaan yang memiliki lima kategori jawaban. Setiap jawaban memiliki bobot nilai tertentu sesuai skala Likert sebagai berikut :
 - a. Jawaban “Sangat Setuju” diberi nilai “5”.
 - b. Jawaban “Setuju” diberi nilai “4”.
 - c. Jawaban “Kurang Setuju” diberi nilai “3”
 - d. Jawaban “Tidak Setuju” diberi nilai “2”
 - e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju” diberi nilai “1”
2. Bobot nilai yang diperoleh setiap responden dari setiap jawaban yang diberikan untuk variabel bebas atau variabel terikat kemudian dijumlahkan.
3. Hasil penjumlahan tersebut kemudian dimasukkan ke dalam tabel kerja *Korelasi Product Moment*.
4. Nilai - nilai yang ada dalam tabel kerja tersebut kemudian dimasukkan dalam formula korelasi product moment untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel penelitian.
5. Tingkat hubungan antara kedua variabel ditentukan melalui dan sesuai dengan pedoman penilaian sebagai berikut :
 - a. 0,00 – 0,20 = korelasi yang rendah sekali
 - b. 0,21 – 0,40 = korelasi yang rendah
 - c. 0,41 – 0,70 = korelasi yang sedang
 - d. 0,71 – 0,90 = korelasi yang tinggi
 - e. 0,91 – 1,00 = korelasi yang sangat tinggi sekali

Berdasarkan pedoman analisis tersebut, maka analisis terhadap kedua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini dapat di ikuti selanjutnya pada pembahasan ini.

Koefisien Determinasi

Dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R Square*.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	.728 ^a	.526		.540

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

TABEL XI
KOEFISIEN DETERMINASI

Berdasarkan kriteria di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten sorong”tergolong Cukup Kuat. Guna menentukan pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong”. dapat digunakan koefisien determinasi (r^2) atau R square. Karena $r_{xy} = 0,728$ maka koefisien determinasi $r^2 = 0,526^2$ atau 52.6%. Hal ini berarti bahwa Produktifitas Kerja Pegawai sebesar 52.6%. dipengaruhi oleh lingkungan kerja pada Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 47.4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya budaya kerja, dan kepemimpinan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear sederhana yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif variabel lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong, diperoleh $Y = 12,736 + 0,454X$, dimana nilai a adalah konstanta yang menjelaskan bahwa apabila mempunyai nilai nol maka nilai Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 12,736. Nilai b adalah koefisien regresi sebesar 0,454 yang menjelaskan bahwa apabila terjadi perubahan atau penambahan satu poin maka variabel Produktivitas Kerja Pegawai akan naik sebesar 0,454.

Dari perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh variabel Produktivitas Kerja Pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 52.6%. dengan kelebihan 47.4% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel variabel lingkungan kerja dalam meningkatkan

Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong. Faktor-faktor lain diantaranya adalah budaya kerja dan kepemimpinan.

Berdasarkan analisis regresi bahwa lebih dominan responden berpendapat bahwa variabel lingkungan kerja yang dilakukan pada Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong mempunyai penilaian yang baik. Juga sejalan dengan hasil regresi bahwa koefisien regresi maupun uji parsialnya (uji t) dari variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai yang positif/signifikan, untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} 4.901 > t_{tabel} 1.6747$, berarti juga signifikan. Artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Pegawai.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, maka terdapat beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut : (1) Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan, H_0 diterima dan H_a ditolak dimana pada taraf signifikan 5 persen $t_{hitung} 4.901 > t_{tabel} 1.6747$; (2) Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, koefisien determinasi total menunjukkan nilai sebesar 77.88%.. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa terdapat hubungan sangat rendah dimana 77.88% perubahan dari variabel dependen yang dalam hal ini adalah Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong dipengaruhi oleh

lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 22.12% persen dijelaskan oleh *error term* dan variabel-variabel lain yang juga turut mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai

6. REFERENSI

- As'ad, Mohamad, Psikologi Industri. (Yogyakarta: Liberty Darodjat, 2004).
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. (Semarang, Badan Penerbit Undip. 2010)
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*..(Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks, 2010)
- Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2012)
- Kasmir, K. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016)
- Hasibuan, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2008)
- Mathis, R dan Jackson, W. *Human Resources Development*, Track MBA series/terjemahan, (Jakarta;Prestasi Pustaka. 2006)
- Milkovich, George T. dan Jerry M. Newman, et all. *Compensation 10th Edition*. New York : Mc Graw Hill. 2010)
- Mangkunegara.Anwar.Prabu.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung. Remaja Rosdakarya 2004)
- Mangkunegara, A. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2013)
- Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2010)
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Alfabet, 2016)
- Meldona. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Cetakan ke-1.UIN (Malang Press, Malang, 2009).
- Nazir, Moh, *Metode Penelitian, C etakan Kelima*, (Jakarta, Ghalia Indonesia,2011)

- Riani, A. L. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2013).
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke -15 ,Edisi Revisi. (Bandung, Refika Adiatama, 2016)
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: SIEYKPN, 2004)
- Sutrisno, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1. (Jakarta Kencana Prenada media Group, 2009)
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. (Bandung, Alfabeta, 2010)
- Rivai, Veithzal, dan Sagala, Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. (Jakarta. PT. Raja Grafindo. 2009)
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, L. Mathis & Jackson J.H. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Dian Angelia, Jakarta : Salemba Empat, 2013
- Sihotang. A. *Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Pradnya Paramita. 2007)
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga, 2012
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7.No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.