

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN WAJO

YUNIARNI

*Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi,  
Universitas Puangrimaggalung, Sengkang, Indonesia  
yuniarniyusuf@gmail.com*

### Abstrak.

Penelitian ini bertujuan : 1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo. 2. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo. 3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo. Penelitian ini dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis deskriptif Kuantitatif dengan membagikan kuesioner kepada 69 responden. Pengambilan sampel dilakukan secara sampel convenience sampling. Metode analisis digunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Kondisi lingkungan kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo (X) tergolong tinggi karena responden umumnya sangat setuju bahwa lingkungan kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo dalam kebersihan, pertukaran udara dan keamanan. 2. Kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo tergolong tinggi karena pegawai memiliki kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu dalam bekerja. 3. Ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo.

**Kata Kunci:** Lingkungan kerja, Kinerja, Pamong praja

### Abstract.

*This study aims 1. To determine the conditions of the work environment in the Civil Service Police Unit of Wajo Regency. 2. To determine the level of performance of the employees of the Civil Service Police Unit of Wajo Regency. 3. To find out how much influence the work environment has on the performance of the Civil Service Police Unit of Wajo Regency. This research was conducted at the Civil Service Police Unit of Wajo Regency. The method used in this research is a quantitative descriptive analysis method by distributing questionnaires to 69 respondents. Sampling was carried out by convenience sampling. The analytical method used simple linear regression analysis. The results showed that: 1. The working environment conditions in the Civil Service Police Unit of Wajo Regency (X) are high because respondents generally strongly agree that the working environment in the Civil Service Police Unit of Wajo Regency is cleanliness, air exchange, and security. 2. The performance of employees in the Civil Service Police Unit of Wajo Regency is classified as high because employees have the quality, quantity, and timeliness of work. 3. There is a significant influence between the work environment and the performance of the Civil Service Police Unit of Wajo Regency.*

**Keywords:** Work environment, performance, civil service

## I. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi yang sangat pesat mengakibatkan perubahan dan perkembangan dalam kehidupan tidak dapat dihindarkan. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting sebagai penggerak dan penentu jalannya organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai, juga sebagai alat untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Permasalahan yang umum terjadi di dalam suatu organisasi, salah satunya adalah masalah pegawai yang sebenarnya mempunyai kompetensi memiliki kompetensi yang baik untuk dapat lebih berkembang, tetapi pegawai tersebut tidak optimal dalam bekerja. Hal ini dimungkinkan karena lingkungan kerja yang tidak membawa rasa nyaman dan betah bagi dirinya. Lingkungan kerja yang buruk akan menimbulkan banyak masalah yang pada akhirnya akan sangat mempengaruhi semangat dan motivasi kerja pegawai untuk tingkat kepuasan kerja yang diharapkan, lingkungan kerja yang buruk akan menimbulkan kelelahan, bosan terhadap pekerjaan. Di samping itu, lingkungan kerja yang kondusif, menyenangkan dan sesuai dengan budaya individu akan dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja lebih semangat.

Mengingat betapa pentingnya peranan manusia di dalam kegiatan organisasi maka hendaknya perlu diketahui pandangan atau kebutuhan seorang pegawai, apabila hal ini dapat dideteksi dan diketahui maka manusia sebagai sumber daya dapat menjadi faktor kunci dan dapat diandalkan sebagai dasar hubungan manusia yang sehat dan menyenangkan, sehingga seseorang dapat bekerja dengan semangat serta mampu meningkatkan produktivitas secara optimal.

Sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan mengoptimalkan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai. Organisasi harus mempunyai pegawai – pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor – faktor lainnya.

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll ) dan dimensi non

fisik (kesejahteraan pegawai, suasana kerja, hubungan antar pegawai, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para pegawai untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar pegawai maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo merupakan salah satu instansi Pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat dan Penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Wajo. Satpol PP Kabupaten Wajo mempunyai visi Menjadi yang terdepan dan bertindak secara professional dalam penegakan peraturan untuk mendukung pemenuhan hak dasar masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di kantor Satuan Polisi Pamong Praja belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file – file yang berserakan di sekitar tempat kerja pegawai, suhu ruangan yang belum menentu hampir di seluruh ruang kerja pegawai yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak pegawai, masih adanya kecemburuan antar pegawai mengenai pembagian tugas, selain itu kinerja pegawai juga masih belum sesuai dengan harapan bisa dilihat dari kurangnya personil dari Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo sedangkan banyaknya tugas Penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Wajo. Tentunya masalah – masalah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada visi dan misi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Adapun jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan pendekatan partisipasi artinya peneliti ikut terlibat pada penelitian tersebut.

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan pada penelitian ini menggunakan dua macam penelitian yaitu :

#### **1. Field Research**

Field Research atau yang disebut juga penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan jalan terjun langsung ke objek penelitian atau lokasi penelitian yaitu Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo

#### **2. Library Research**

Penelitian kepustakaan atau yang sering disebut Library Research, yaitu penelitian yang dilakukan dengan jalan membaca buku-buku, literatur, peraturan demi untuk mendapatkan pendapat, gagasan, dalil-dalil, aksioma, ketentuan ataupun teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli.

Pengkajian melalui literatur tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan landasan berpijak atau landasan berpikir dan bertindak dalam melakukan penelitian dan sekaligus sebagai dasar untuk merumuskan kesimpulan sebagai hasil penelitian.

### **Variabel**

Adapun yang menjadi variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

#### **1. Variabel Bebas**

Yang berstatus sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah “Lingkungan Kerja”.

## 2. Variabel Terikat

Yang berstatus sebagai variabel terikat dalam hal ini adalah “Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja” diukur melalui indikator yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, dan Kemandirian.

## Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi dimaksud sebagai keseluruhan objek yang memungkinkan untuk diteliti atau keseluruhan objek yang dikenai penelitian.

Berdasarkan pada judul dan rumusan masalah, Nampak bahwa yang akan diteliti adalah Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo, sehingga yang menjadi objek penelitian adalah Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo, untuk itu yang menjadi populasi dalam penelitian ini keseluruhan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo yang berjumlah 224 orang.

Populasi seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang berstatus PNS 38 orang dan yang berstatus non PNS 186 orang.

### 2. Sampel

Sampel dimaksudkan sebagai bagian atau sebagian dari anggota populasi yang secara representative dapat mewakili populasi. Melihat kondisi yang ada, maka penentuan sampel digunakan dengan mengacu pada rumus dari taro yamane atau slovin sebagai berikut:

$$\Pi = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana;

$\Pi$  : Ukuran Sampel  
 $N$  : Ukuran Populasi  
 $e$  : Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat di toleransi.

Dari rumus diatas, dapat diketahui jumlah dari populasi 224 orang, yaitu;

$$\Pi = \frac{224}{1 + 224 (0.10)^2}$$

$$\Pi = \frac{224}{1 + 224 (0.01)}$$

$$\Pi = \frac{224}{1 + 2.24}$$

$$\Pi = \frac{224}{3.24} = 69.135$$

= 69 (dibulatkan)

Dari jumlah sampel yang berjumlah 69 responden, kemudian ditentukan jumlah masing-masing sampel dengan menggunakan metode stratified random sampling sebagai berikut;

$$ni = \frac{Ni}{N} S$$

Keterangan :

$ni$  = Jumlah sampel menurut strata

$Ni$  = Jumlah sampel seluruhnya

$N$  = Jumlah populasi strata

$S$  = Jumlah populasi seluruhnya

Dari rumus tersebut dapat diketahui jumlah sampel masing-masing sebagai berikut :

a. PNS  $= \frac{38}{224} \times 69 = 11,70 = 12$

b. PTT  $= \frac{186}{224} \times 69 = 57,29 = 57$

### Instrumen Penelitian

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Ket
1	Lingkungan Kerja (X)	1) Keamanan	1) Jaminan keselamatan pegawai	
			2) Jaminan keselamatan barang pegawai	
			3) Peralatan keamanan	
			4) Ancaman pihak luar	
		2) Kebersihan	1) Keadaan ruang kerja	
			2) Keadaan WC	
		3) Ketertiban	1) Pelaksanaan tugas	
			2) Tanggung jawab pegawai	
		4) Keindahan	1) Pewarna ruangan	
			2) Penerangan	
			3) Letak barang	
		5) Kekeluargaan	1) Komunikasi	
			2) Kerja sama	
			3) Perhatian	

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Pegawai

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Ket
1	Kinerja Pegawai (Y)	1) Kualitas	1) Kesesuaian kemampuan diri dengan tupoksi	
			2) Kemampuan dalam bekerja	
			3) Tingkat kesalahan dalam bekerja	
			4) Hasil pekerjaan	
		2) Kuantitas	1) Banyak pekerjaan yang dikerjakan	
			2) Jumlah pekerjaan yang terselesaikan	

		3) Ketepatan waktu	1) Kesesuaian penyelesaian dengan target lembaga waktu	
			2) Pemanfaatan waktu	
		4) Efektifitas	1) Tingkat penggunaan sumber daya	
		5) Kemandirian	1) Komitmen dalam bekerja	

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini ditempuh beberapa teknik pengumpulan data, antara lain :

#### 1. Observasi

Observasi dimaksudkan sebagai aktivitas yang dilakukan dengan mengamati secara langsung objek penelitian. Sehingga observasi dalam hal ini adalah pengamatan langsung yang dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo sehubungan dengan upaya memperoleh data atau informasi yang dibutuhkan.

#### 2. Angket

Angket yang dikenal dengan kuesioner dimaksudkan sebagai sejumlah pertanyaan yang disusun dalam bentuk daftar, kemudian diajukan kepada responden untuk dijawab. Angket yang digunakan dalam penelitian telah dilengkapi dengan alternatif jawaban, dan masing-masing alternatif jawaban memiliki bobot nilai yang berbeda, responden hanya menentukan atau memilih satu diantara alternatif tersebut.

Pemberian skor atas jawaban responden pada masing-masing alternatif jawaban, berdasarkan skala Likert, sebagaimana yang dikemukakan Effendi S (1989:11), dijelaskan bahwa; cara pengukuran adalah dengan mengharapkan seseorang responden dengan sejumlah jawaban sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan sangat kurang baik dan jawaban ini diberi skor 5(lima), 4(empat), 3(tiga), 2(dua), 1(satu).

Perlu dikemukakan bahwa angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang dilengkapi dengan lima alternatif jawaban, sehingga skor atau bobot nilai yang diberikan pada alternatif jawaban tertinggi adalah 5(lima) dan terendah 1(satu) dengan perincian sebagai berikut;

- a. Alternatif jawaban (a), nilainya 5(lima)
- b. Alternatif jawaban (b), nilainya 4(empat)
- c. Alternatif jawaban (c), nilainya 3(tiga)
- d. Alternatif jawaban (d), nilainya 2(dua)
- e. Alternatif jawaban (e), nilainya 1(satu)

Data penelitian yang diperoleh melalui angket dijadikan sebagai dasar pertimbangan utama dalam hasil penelitian, khususnya setelah diolah secara persentase.

#### 3. Dokumentasi

Dokumentasi dimaksud sebagai data dan informasi yang sifatnya telah tersimpan dalam bentuk surat-surat berharga atau dokumen. Dokumen dalam hal ini dijadikan sebagai data pelengkap terhadap data yang diperoleh melalui teknik penelitian yang lain, artinya dokumen bersifat sebagai data sekunder.

**Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini, digunakan dua teknik analisis data, yaitu : (1) analisis data deskriptif kuantitatif, dan (2) analisis data asosiatif kuantitatif, yaitu sebagai berikut;

1. Teknik Analisis Data Deskriptif Kuantitatif

Metode analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi yang mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas (Istijanto, 2005:90).

Adapun data yang diperoleh melalui analisis deskriptif ini disajikan melalui perhitungan Eko Putro Widoyoko (2012:110-111) dalam menetapkan klasifikasi sikap responden terhadap variabel penelitian sebagai berikut :

- a. Jumlah skor tertinggi = 5
- b. Jumlah skor terendah = 1
- c. Jumlah skor total tertinggi = skor tertinggi dikali jumlah pertanyaan dikali jumlah sampel
- d. Jumlah skor total terendah = skor terendah dikali jumlah pertanyaan dikali jumlah sampel
- e. Jarak interval = skor tertinggi dikurang skor terendah dibagi interval

Berdasarkan uraian diatas, maka data yang sudah masuk ditafsirkan dengan kalimat-kalimat yang bersifat kuantitatif, dimana hasil presentasenya dengan menggunakan rumus berikut :

$$STT = ST \times JP \times N$$

$$STR = SR \times JP \times N$$

$$i = \frac{SR - ST}{5}$$

Untuk mencari Variabel X dan Variabel Y maka digunakan rumus diatas, sedangkan untuk mencari rumus Indikator Soal maka dapat digunakan rumus dibawah ini:

$$STT = ST \times N$$

$$STR = SR \times N$$

$$i = \frac{ST - SR}{5}$$

- Keterangan:
- STT = Skor Total Tertinggi
  - STR = Skor Total Terendah
  - i = interval
  - ST = Skor Tertinggi
  - SR = Skor Terendah
  - JP = Jumlah Pertanyaan
  - N = Jumlah Sampel
  - IS = Indikator Soal

**Tabel 3.3 : Kriteria Jawaban Responden**

Interval Variabel X	Interval Variabel Y	Interval Butir Soal	Kriteria
>4.057,2 – 4.830	>2.898 – 3.450	>50.276 – 53.323	Sangat Baik
>3.284,4 – 4.057,2	>2.346 – 2.898	>47.229 – 50.276	Baik
>2.511,6 – 3.284,4	>1.794 – 2.346	>44.182 – 47.229	Cukup Baik
>1.738,8 – 2.511,6	>1.242 – 1.794	>41.135 – 44.482	Kurang Baik
966 – 1.738,8	690 – 1.242	38.088 – 41.135	Sangat Tidak Baik

Sumber: Eko Putro Widoyoko, (2012:110-111)

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

Tabel 4.3 Skor Butir Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X)

No.	Skor yang diperoleh	Skor Ideal	Persentase (%)	Kriteria	Hitungan skor
1.	280	345	81,15	Baik	Skor yang diperoleh adalah jumlah skor setiap pernyataan Skor ideal = nilai tertinggi x jumlah responden (5x69) = 345. Persentase = skor yang diperoleh dibagi dengan skor ideal x 100%. Kriteria: 1. 85% - 100% = Sangat Baik 2. 70% - 84% = Baik 3. 55% - 69% = Cukup Baik 4. 40% - 54% = Kurang Baik 5. 25% - 39% = Tidak Baik
2.	277	345	80,28	Baik	
3.	280	345	81,15	Baik	
4.	269	345	77,97	Baik	
5.	244	345	70,72	Baik	
6.	245	345	71,01	Baik	
7.	264	345	76,52	Baik	
8.	262	345	75,94	Baik	
9.	263	345	76,23	Baik	
10.	275	345	79,71	Baik	
11.	250	345	72,46	Baik	
12.	246	345	71,30	Baik	
13.	245	345	71,01	Baik	
14.	265	345	76,81	Baik	
Σ	3665	8495	1.062,26	-	
Rata	261,7	606,7	75,87	Baik	

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel lingkungan kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo seperti yang diuraikan pada tabel 4.3 tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa nilai persentase yang diperoleh lingkungan kerja sebesar 75,87%, nilai tersebut berada pada kategori “**Baik**” dari nilai ideal yang diharapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang dijadikan sebagai alat ukur untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja, dengan demikian dapat diartikan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo mempunyai lingkungan kerja sesuai yang diharapkan.

Tabel 4.4 Skor Butir Pernyataan Variabel Prestasi Kerja (Y)

No.	Skor yang diperoleh	Skor Ideal	Persentase (%)	Kriteria	Hitungan skor
1.	280	345	81,15	Baik	Skor yang diperoleh adalah jumlah skor setiap pernyataan Skor ideal = nilai tertinggi x jumlah responden (5x69) = 345. Persentase = skor yang diperoleh dibagi dengan skor ideal x 100%. Kriteria: 1. 85% - 100% = Sangat Baik 2. 70% - 84% = Baik 3. 55% - 69% = Cukup Baik 4. 40% - 54% = Kurang Baik 5. 25% - 39% = Tidak Baik
2.	267	345	77,39	Baik	
3.	243	345	70,43	Baik	
4.	265	345	76,81	Baik	
5.	283	345	82,02	Baik	
6.	269	345	77,97	Baik	
7.	280	345	81,15	Baik	
8.	263	345	76,23	Baik	
9.	274	345	79,42	Baik	
10.	269	345	77,97	Baik	
Σ	2693	3450	780,54	-	
Rata	269,3	345	78,054	Baik	

Sumber : Hasil pengolahan data tahun 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo sebagaimana diuraikan pada tabel 4.4 tersebut diatas dapat dilihat bahwa persentase yang diperoleh sebesar 78,054%, nilai tersebut berada pada kategori “**Baik**” dari nilai ideal yang diharapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan sebagai alat ukur sudah terlaksana dengan baik, dengan



demikian dapat diartikan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja telah terlaksana sesuai yang diharapkan.

## Pembahasan

### 1. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan nilai persentase lingkungan kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo sebesar 75,87%, nilai persentase tersebut berada pada kategori “**Baik**”. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang dijadikan alat ukur untuk mengetahui lingkungan kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo telah terpenuhi sesuai dengan syarat – syarat yang ditentukan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Aspek – aspek lingkungan kerja

Perancangan lingkungan kerja yang kondusif merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh organisasi. Menurut Darmodiharjo yang ditulis oleh Pandji Anoraga (2005:44), lingkungan kerja yang kondusif harus memenuhi syarat 5K, yaitu :

#### a. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat kerja pegawai. Dalam hal ini keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi dari pegawai serta keamanan atas pribadi mereka, karena keamanan dan keselamatan diri pribadi adalah hal yang sangat penting.

#### b. Kebersihan

Organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, selain hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan dan jiwa seseorang. Bagi seseorang yang normal lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

#### c. Ketertiban

Setiap pemimpin dan pegawai mempunyai aturan yang telah ditetapkan oleh instansi, untuk ketertiban menjalankan tugas-tugas, tanggung jawab yang telah diembankan kepada pemimpin dan pegawai.

#### d. Keindahan

Untuk ruang kerja hendaknya menggunakan warna-warna yang diinginkan atau lembut. Warna dan komposisinya perlu diperhatikan. Hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah akan dapat mengganggu pemandangan dan menimbulkan rasa tidak atau kurang menyenangkan. Hal ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai. Ruang kerja yang baik harus dapat menempatkan barang-barang dengan rapi dan mempunyai space untuk pergerakan yang mudah dari satu bagian ke bagian lain.

#### e. Kekeluargaan

Interaksi antara pegawai dengan pegawai, pemimpin dengan pemimpin, dan pemimpin dengan pegawai secara terbuka dapat menimbulkan rasa kekeluargaan

sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

## 2. Kinerja

Setelah dilakukan pengolahan data variabel kinerja pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo, temuan penelitian menjelaskan bahwa nilai persentase yang diperoleh kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo sebesar 78,054%, nilai tersebut berada pada kategori **“Baik”** dari nilai ideal yang diharapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan sebagai alat ukur telah terpenuhi sesuai aturan yang ada.

### Aspek-aspek Kinerja Pegawai

Menurut Sari (dikutip dari Gomes 1993) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Kuantitas kerja  
Jumlah kerja yang dilakukan suatu periode yang ditentukan.
- b. Kualitas kerja  
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. Kreativitas kerja  
Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan efisien (tepat guna).
- d. Pengetahuan kerja  
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. Untuk mengidentifikasi dalam menentukan suatu kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan aspek-aspek kinerja itu sendiri.

Menurut Robbins (2006:260) Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada 5, yaitu :

- a. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu  
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektifitas  
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian  
Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo berpengaruh kuat dan signifikan. Besarnya pengaruh (koefisien determinasi) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo sebesar  $0,429^2 \times 100\% = 18,40\%$ . Kategori besarnya pengaruh dimaksud termasuk dalam kategori “Cukup Kuat”. Sedangkan besarnya pengaruh variabel lain terhadap kinerja yang tidak dimaksudkan dalam penelitian ini seperti pengawasan, kedisiplinan dll  $100\% - 18,40\% = 8,16\%$ .

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo juga ditentukan oleh kesadaran akan tanggung jawabnya sebagai Pegawai Negeri Sipil sedangkan kinerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo di dukung oleh adanya kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan tanggung jawab.

## IV. KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka kesimpulan dan saran-saran dapat dikemukakan sebagai berikut:

### Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik antara lain:

1. Nilai persentase Lingkungan Kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo berada pada kategori “Baik” dengan nilai persentase sebesar 75,87%. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan sebagai alat ukur telah terpenuhi sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan.
2. Nilai persentase kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo sebesar 78,054%, nilai tersebut berada pada kategori “Baik” hal tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan sebagai alat ukur telah terpenuhi sesuai aturan yang ada.
3. Lingkungan kerja berpengaruh cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo.

### Saran

Berdasarkan yang telah disimpulkan analisa data maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Diharapkan mempertahankan lingkungan kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo.
2. Diharapkan mempertahankan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wajo kepada pihak lain.

## V. REFERENSI

- Anoraga, Pandji. 2005. *Manajemen*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmodiharjo. 2005. *Pokok-Pokok Filsafat Hukum: Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Effendi S. 1989. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. PT. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Gomez. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Istijanto, 2005:90. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Jakarta.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mardiana. 2005. *Manajemen*. Penerbit Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Penerbit Bandar Maju. Bandung.
- Sugiono. 2006:214. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta
- Widodo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wursanto. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta.
- Widoyoko, Eko Putro. 2012:110-111. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Pustaka Belajar. Yogyakarta