

Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai non PNS pada Kecamatan Anyar

Faturohman Al Azis^{1*)}

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha, Serang

Article History:

- received Desember 2024
- accepted Desember 2024

Abstract. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan kompensasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Kecamatan Anyar. Penelitian ini menggunakan Pendekatan Kuantitatif, dengan Teknik sampel jenuh sehingga sampel yang digunakan seluruh Pegawai Non PNS dikecamatan Anyar yang berjumlah 30 responden. Hasil penelitian ini diperoleh hasil pada Hipotesis 1 nilai signifikansinya untuk pengaruh X1 terhadap Y diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,885 > 2,048$) dengan tingkat signifikansinya sebesar ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H1 Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang berarti hipotesis diterima. Pada hipotesis 2 nilai signifikasinya untuk pengaruh X2 terhadap Y sebesar ($0,001 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} $3,696 > t_{tabel}$ $2,048$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 Kompensasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang berarti hipotesis diterima dan Hipotesis 3 diperoleh signifikansinya untuk lingkungan kerja fisik dan Kompensasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai lebih kecil dari 0,05 yaitu ($0,001 < 0,05$) dan nilai F hitung ($46,577 > 4,210$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai non PNS Pada Kecamatan Anyar.

Keyword: Lingkungan Kerja Fisik; Kompensasi Kerja; Kinerja Pegawai

*Corresponding author. E-mail: faturohmanalazis2003@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Hal yang paling krusial dalam penyelenggaraan pelayanan publik di lingkup pemerintahan adalah lembaga pemerintahan pada umumnya melayani masyarakat, termasuk di kecamatan. Dalam sebuah organisasi, memiliki akses terhadap sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang krusial. Untuk memaksimalkan efektivitas kerja pada institusi pemerintahan, sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi. Hasilnya, SDM telah muncul sebagai komponen penting dalam pengembangan profesional dan kompeten, yang secara signifikan akan meningkatkan kinerja organisasi pemerintah. SDM memainkan peran penting dalam organisasi untuk memiliki alur kerja proses bisnis yang lancar dengan pengawasan dan pembangunan yang tepat. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang ditangani instansi dalam situasi ini. Pekerja adalah orang yang bekerja pada suatu organisasi (bisnis atau kantor) dan diberi gaji. Dalam suatu instansi, staf mempunyai peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi keberhasilan tujuan yang ingin dicapai. Aspek tempat kerja dan rencana penggajian melengkapi peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk

mencapai kesuksesan dalam suatu organisasi. Pengelolaan yang tepat atas fungsi ini diperlukan untuk mencapai tujuan dan hasil kerja yang optimal. Kantor Kecamatan Anyar telah menggaji pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat sebagai upaya memotivasi peningkatan kinerja dalam mencapai tujuan.

Intansi Pemerintahan sangat mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi kinerja pegawai selain hanya sekedar menjadi lokasi bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman turut mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja. Kenyamanan ini tentunya akan berdampak pada peningkatan produktivitas pekerja. Kecamatan, yang berada di bawah kendali pemerintah pusat, merupakan salah satu pemimpin dalam pelayanan masyarakat yang disediakan oleh lembaga pemerintah. Dalam suatu instansi, memiliki akses terhadap sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang krusial. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berpengalaman akan meningkatkan kinerja instansi pemerintah secara signifikan. Akibatnya, SDM memainkan peran penting dalam perluasan agensi. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang ditangani instansi dalam situasi ini. Pekerja adalah orang yang bekerja pada suatu organisasi (bisnis atau kantor) dan diberi gaji. Karyawan di suatu lembaga mempunyai peran penting dalam menentukan apakah tujuan berhasil dicapai. Aspek tempat kerja dan rencana penggajian melengkapi peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan dalam suatu organisasi. Pengelolaan yang tepat atas fungsi ini diperlukan untuk mencapai tujuan dan hasil kerja yang optimal. Kantor Kecamatan Anyar telah menggaji pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat sebagai upaya memotivasi peningkatan kinerja dalam mencapai tujuan.

Instansi sangat mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi kinerja pegawai selain hanya sekedar menjadi lokasi bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman turut mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja. Kenyamanan ini niscaya akan mempengaruhi peningkatan efisiensi kerja para pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah Pegawai Kecamatan Anyar yang berlokasi di Kecamatan Anyar kabupaten Serang Banten. Pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Pegawai Non PNS yang berjumlah 30 orang.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019: 22), pendekatan penelitian kuantitatif dapat dijelaskan sebagai suatu pendekatan penelitian yang berdasar pada filsafat positivism, digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel yang ditentukan, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji - t

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini dikemukakan oleh Ghozali (2021:144). Menurut Ghozali cara melakukan uji t yaitu dengan membandingkan

nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibaningkan nilai t tabel, maka menerima hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Uji-t (Parsial)

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.			
1	(Constant)	.526	1.192		.442	.662		
	Hasil Pertanyaan X1	.260	.090	.410	2.885	.008	.412	2.430
	Hasil Pertanyaan X2	.596	.161	.526	3.696	.001	.412	2.430

a. Dependent Variable: Hasil Pertanyaan Y
 Sumber: Data diolah SPSS 27

1). Pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja pegawai

Dari tabel 1 dapat dilihat nilai thitung untuk variabel Lingkungan kerja fisik sebesar 2,885 dan taraf signifikan (α) sebesar 5% dengan dk = n -k = 30 – 2 = 28 (n = jumlah responden dan k = jumlah variabel) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,048 sehingga thitung < ttabel (2,885 > 2,048) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 (0,001 < 0,05) dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima , maka terdapat pengaruh yang signifikansi Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja pegawai non PNS pada Kecamatan Anyar.

2). Pengujian hipotesis variabel Kompensasi kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dari tabel 1 dapat dilihat nilai thitung untuk variabel kompensasi kerja sebesar 3,696 dan taraf signifikansi (α) sebesar 5% dengan dk 28, diperoleh nilai ttabel sebesar 2,048 sehingga thitung > ttabel (3,696 > 2,048) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (0,000 < 0,05) dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, maka terdapat pengaruh signifikansi Kompensasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kecamatan Anyar.

Uji – F (Simultan)

Ghozali (2021:148) mengemukakan bahwa uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel undependen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Ghozali juga berpendapat bahwa untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F pada kriteria pengambilan keputusan yaitu dengan cara membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak dan menerima Ha.

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	223.800	2	111.900	46.577	.000 ^b
	Residual	64.867	27	2.402		
	Total	288.667	29			

a. Dependent Variable: Hasil Pertanyaan Y

b. Predictors: (Constant), Hasil Pertanyaan X2, Hasil Pertanyaan X1

Sumber: Data diolah SPSS 27

Dari tabel 4.24 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar $46.577 > F_{tabel}$ 4,210 dan nilai signifikansi untuk pengaruh Lingkungan kerja (X1) dan Kompensasi kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar $0.00 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan pada variabel Lingkungan kerja (X1) dan Kompensasi kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4. PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil pengolahan data yang terkait dengan judul hipotesis penelitian, maka dalam penelitian ini ada beberapa hal yang dijelaskan yaitu sebagai berikut:

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja Fisik terhadap Kinerja pegawai. Dari hasil uji yang telah dilakukan menggunakan uji hipotesis secara parsial bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan indikator yang digunakan adalah Pencahayaan di ruang kerja, Sirkulasi Udara di ruang kerja, Kebisingan, Penggunaan Warna, Kelembaban Udara dan Fasilitas. maka t_{hitung} untuk variabel Lingkungan kerja fisik sebesar 2,885 dan taraf signifikan (α) sebesar 5% dengan $dk = n - k = 30 - 2 = 28$ (n = jumlah responden dan k = jumlah variabel) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,048 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,885 > 2,048$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja pegawai non PNS pada Kecamatan Anyar.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Nurul Anisah, Diana Ambarwati dan Lina Saptaria (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan kompensasi terhadap Kinerja Guru MA Ma'arif Udanawu Blitar. Dimana dinyatakan pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja (Y) di Ma Ma'arif Udanawu Blitar memperoleh hasil nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $3,855 > 1,988$ sehingga terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru Ma Ma'arif Udanawu Blitar.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan dari variabel kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji yang telah dilakukan menggunakan uji hipotesis secara parsial bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dengan indikator Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

Berdasarkan uji statistik, maka t_{hitung} untuk variabel kompensasi kerja sebesar 3,696 dan taraf signifikansi (α) sebesar 5% dengan dk 28, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,048 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,696 > 2,048$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka terdapat pengaruh signifikansi Kompensasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kecamatan Anyar.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Regya Tirtasari dan Bachrudin Saleh Luterlean (2023) dengan judul pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada dinas pariwisata provinsi. yang mengatakan bahwa kompensasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memiliki t hitung $(3,335) < T$ table (1.67591) dan tingkat signifikansi $0,002$.

Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan dari variable Lingkungan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji yang telah dilakukan menggunakan uji hipotesis secara simultan bahwa variabel kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dengan indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, dan Efektivitas.

Berdasarkan hasil uji statistik uji F , maka nilai F hitung sebesar $46.577 > F$ tabel $4,210$ dan nilai signifikansi untuk pengaruh Lingkungan kerja (X_1) dan Kompensasi kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar $0.00 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan pada variabel Lingkungan kerja (X_1) dan Kompensasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul Asma dan Fandi Kharisma (2021) dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Honda Samarinda. Ia mengatakan bahwa hasil pengujian hipotesis uji F pada penelitian ini menjelaskan bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar $11,904 > F$ tabel sebesar $3,11$ dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka H_0 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai secara bersama-sama.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari pengelolaan dan analisis data, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

Variabel Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai pada Kecamatan Anyar yang ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis uji T hitung nilai t hitung untuk variabel Lingkungan kerja fisik untuk variabel Lingkungan kerja fisik sebesar $2,885$ dan taraf signifikan (α) sebesar 5% dengan $dk = n - k = 30 - 2 = 28$ (n = jumlah responden dan k = jumlah variabel) diperoleh nilai t tabel sebesar $2,048$ sehingga t hitung $< t$ tabel ($2,885 > 2,048$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001$ ($0,001 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja pegawai non PNS pada Kecamatan Anyar.

Variabel Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai non pns pada kecamatan anyar yang ditunjukkan dengan hasil nilai t hitung sebesar $3,696$ dan taraf signifikansi (α) sebesar 5% dengan dk 28 , diperoleh nilai t tabel sebesar $2,048$ sehingga t hitung $> t$ tabel ($3,696 > 2,048$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$ ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka terdapat pengaruh signifikansi Kompensasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kecamatan Anyar.

Variabel Lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kecamatan anyar

yang ditunjukkan oleh Fhitung sebesar $46.577 > F$ tabel 4,210 dan nilai signifikansi untuk pengaruh Lingkungan kerja (X1) dan Kompensasi kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar $0.00 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan pada variabel Lingkungan kerja (X1) dan Kompensasi kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). serta nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,774 menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi kerja sebesar 77,5 % sedangkan sisanya 22,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afifah PA. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa. 2024;(1):25-35.
- Norianggono YCP, Hamid D, Ruhana I. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *J Adm Bisnis*. 2014;8(2):1-10.
- Fariyani R, Pertiwi TK. Analisis Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *J Manaj Jaya Negara*. 2021;13(2):62-79. <https://repofeb.undip.ac.id/12453/>
- Munparidah S, Rahwana KA, Barlian B. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sensus Pada Bengkel Per Mobil Cahya Fajar Magelang). *J Ris Ilmu Manaj dan Kewirausahaan*. 2023;1(4):19-31.
- Marlius D, Sholihat I. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *J Bina Bangsa Ekon*. 2022;15(2):703-713. doi:10.46306/jbbe.v15i2.2331
- TD, Firdaus MA, Rinda RTK. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Manag J Ilmu Manaj*. 2019;2(2):144. doi:10.32832/manager.v2i2.2567
- Puspita NMD, Atmaja NPCD. Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *J Bakti Sar*. 2020;9(2):112-119.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.