eJournal Ilmu Pemerintahan, 2016 4 (4) : 1741-1750
ISSN 2477-2458, ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id
© Copyright 2016

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BALIKPAPAN UTARA KOTA BALIKPAPAN

Kukuh Wijaksono Liah[1]

Abstrak

Kukuh Wijaksono Liah*, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Balikpapan Utara Kota Balikpapan di bawah bimbingan Ibu Prof. Dr. Hj. Nur Fitriyah. M.S dan Bapak Dr. Anwar As., S.Sos., MM.*

Penulisan skripsi ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Latar Belakang dari penelitian ini adalah rendahnya kinerja pegawai, dan peneliti melihat bentuk bangunan yang tidak sesuai dengan bangunan kantor yang layak, modern serta berkualitas. Karena itu peneliti membuat penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Balikpapan Utara Kota Balikpapan. Hipotesis yang digunakan adalah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balikapapan Utara Kota Balikpapan.

Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Balikapapan Utara dengan jumlah responden sebanyak 39 orang. Data penelitian diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner, dan dianalisis menggunakan Korelasi Product Moment, serta analisis Regresi Linier dengan bantuan program komputer SPSS 19.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat korelasi yang positif antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai. Setelah menggunakan rangkaian hasil uji statistik diperoleh hasil korelasi r = 0,606 serta regresi linier Y = 20,877 + 0,628X dengan a = 20,877 dan b = 0,628 dengan F_{test} *sebesar 21,423 dan harga* t_{test} *adalah 4,628 yang keduanya signifikan jika dibandingkan masing-masing dengan Ftabel dan Ttabel.*

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Kecamatan Balikpapan Utara*

Pendahuluan

Adanya Undang-Undang ASN Tahun 2014 sebagai pengganti Undang-undang pokok kepegawaian sebelunya, diharapkan mampu memperbaiki manajemen pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik karena PNS tidak lagi berorientasi melayani atasannya, melainkan masyarakat. Aturan ini menempatkan PNS sebagai sebuah profesi yang bebas dari intervensi politik dan akan menerapkan sistem karir terbuka yang mengutamakan prinsip

[1] Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: k_liah@yahoo.co.id

profesionalisme yang memiliki kompetensi, kualifikasi, kinerja, transparansi, objektivitas, serta bebas dari KKN yang berbasis pada manajemen sumber daya manusia.

Namun seperti yang kita lihat dan rasakan bahwa beberapa aparatur pemerintah yang ada di pemerintahan kurang mempunyai kinerja yang menunjukan hasil negatif atau kurang memuaskan. Hal ini tentunya memiliki banyak faktor penyebab sehingga kinerja pegawai kurang ataupun tidak sesuai dengan harapan organisasi. Salah satu sebab tidak efektif dan efisiennya kinerja pegawai adalah ketidaknyamanan terhadap lingkungan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebagai orang awam kita pasti beranggapan bahwa yang namanya instansi pemerintah itu memiliki standar-standar pelayanan khusus, mulai dari tata pelayanan sampai bentuk bangunan yang bahkan ada yang mewakili ke khasan suatu daerah kota/kabupaten. Namun hal ini tidak terjadi di Kantor Kecamatan Balikpapan Utara, dimana kantor kecamatan ini terletak bersebelahan dengan pusat keramaian seperti pasar, dan pusat perbelanjaan modern yang tentunya dapat menggangu kegiatan pelayanan yang dilakukan pegawai. Terlebih lagi kantor Kecamatan Balikpapan Utara masih menggunakan bangunan lama sehingga terlihat sangat berbeda dengan bangunan bangunan modern yang ada disekitar kantor.

Melihat posisi dan situasi Kantor Kecamatan Balikpapan Utara, peneliti telah melakukan pengamatan sementara. Dari hasil pengamatan tersebut ditemukan bahwa ada beberapa permasalahan lingkungan kerja terhadap kinerja seperti ketidaksesuaian jumlah pegawai dengan luas ruangan, bentuk bangunan yang tidak sesuai dengan kebutuhan, padahal menurut Soedjadi dalam Manajemen Perkantoran (2013) disebutkan untuk memelihara keleluasaan gerakan badan pegawai khusus untuk pekerjaan-pekerjaan administrasi, maka diusahakan agar *space* kerja setiap orang tidak kurang dari 1,5x2 m^2, (masih harus diperhitungkan setiap ruangan kerja itu juga ditempatkan meja, kursi, almari-almari, *filing cabinet*, dan sebagainya). Sementara ini di Kantor Kecamatan Balikpapan Utara saya melihat diruangan bidang IMTN terdapat 3-4 pegawai dalam satu ruangan yang kurang lebih berukuran 3x4 belum lagi melihat meja masing-masing pegawai dan arsip file umum di ruangan tersebut, sehingga ruangan kerja pegawai terlihat sangat padat dan tidak memiliki ruang gerak yang baik.

Selain masalah ruang gerak, saya juga melihat masalah di segi kesegaran udara dan keindahan areal tempat kerja. Menurut Soejadi dalam Manajemen Perkantoran (2013), kesegaran udara dan keindahan areal tempat kerja, hendaklah dilaksanakan adanya ; Jalan sekitar tempat kerja yang cukup lapang dan sejuk; Kebun dengan rerumputan dan taman bunga-bungaan yang segar; dan Tempat parkir mobil yang cukup luas dan tidak terlalu dekat dengan kamar-kamar kerja pegawai. Hal ini tidak terjadi di Kantor Kecamatan Balikpapan Utara, bisa dilihat dari luas tanah yang digunakan sangatlah kecil

untuk pusat pelayanan seperti kecamatan sehingga tidak memiliki jalan yang lapang, belum lagi terdapat pot-pot tanaman untuk sirkulasi udara sehingga bisa dinilai halaman depan kantor sangatlah sempit. Dan satu lagi yang patut diperhatikan adalah tentang parkir kendaraan para pegawai yang terletak tepat disamping pusat pelayanan kecamatan, hal ini tentunya tidak boleh terjadi karena seharusnya kendaraan diparkirkan jauh dari kantor pegawai.

Dan hal yang harus paling diperhatikan adalah tempat dimana pegawai dan masyarakat berinteraksi, yaitu didalam ruang pelayanan. Ruang pelayanan yang dimiliki Kantor Kecamatan Balikpapan Utara sangatlah buruk dari segi keindahan dan kesegaran udara. Menurut Soejadi dalam Manajemen Perkantoran (2013) untuk keindahan dan kesegaran udara di dalam tempat kerja hendaklah dipenuhi dengan persyaratan-persyaratan sebagai berikut ; adanya lubang peranginan yang cukup dan memungkinkan sirkulasi udaran secara teratur; tingkat kelembaban berkisar antara 45% s.d. 60%; daya penerangan dengan lampu hemat energi. Dan dalam kantor pelayanan, saya tidak menemukan banyak ventilasi, ditambah lagi bentuk bangunan yang tertutup serta jendela-jendela yang tidak terbuka dan tertutup korden. Sehingga dalam melakukan pelayanan kantor selalu menyalakan lampu sebagai alat penerangan, disisi lain dapat dirasakan kelembaban ruangan yang tidak sejuk karena terasa gerah akibat dari penggunaan lampu secara terus menerus tanpa adanya sirkulasi udara yang cukup.

Atas dasar itulah dalam hal ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja tehadap kinerja pegawai Kecamatan Balikpapan Utara dan kemudian hasil penelitian ini penulis tuangkan ke dalam bentuk karya tulis ilmiah berupa skripsi dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Balikpapan Utara Kecamatan Balikpapan Utara.

Kerangka Dasar Teori

Lingkungan Kerja

Seperti kita ketahui lingkungan kerja akan mempengaruhi fisik maupun psikologis pegawai ketika melakukan pekerjaannya. Untuk itu sangat penting pimpinan administrasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat pegawainya bekerja secara efektif dan efisien, serta meminimalkan kemungkinan pegawai mendapatkan cidera ketika melakukan pekerjaannya. Menurut Wursanto (2003:50), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Dengan adanya fasilitas dalam bentuk lingkungan kerja yang baik diharapkan para pegawai dapat memiliki perilaku kerja yang dikehendaki, dan pada akhirnya memberikan dorongan untuk bekerjasama, disiplin dan loyalitas tinggi.

Menurut Sedarmayanti dalam Manajemen Perkantoran (2013:131), menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu

kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia dalam bekerja adalah:

1. Penerangan/Cahaya di tempat kerja, cahaya/penerangan yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Untuk mengukur kesatuan jumlah cahaya disebut "*foot candle*".
2. Sirkulasi udara di Tempat Kerja, oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
3. Kebisingan di Tempat Kerja, salah satu polusi yang cukup menyibukan 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 kesesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.
4. Tata Warna di Tempat Kerja, Menata warna di tempat kerja perlu dipelajai dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi musik di tempat kerja.

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kinerja

Menurut Prawirosentono dalam Pasolog (2007:176) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planing organisassi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi kerja atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Mahsun, 2006:25)

Dalam Agus Dharma (2004:24) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kualitas : yaitu mutu yang harus dihasilkan.
2. Kuantitas : jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
3. Ketepatan Waktu : sesuai atau tidak dengan waktu yang direncanakan.

Metode Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada maka jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dan berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian kuantitaif asosiatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Balikpapan Utara Kota Balikpapan. Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus, maka dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang DPT. Dalam penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data, penelitian kepustakaan (*Document Research*) dan Kuisioner (Angket)**.**

Penelitian ini menggunakan skala likert, pada umumnya jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skala likert *(Lykert scale)* diadakan *scoring* yakni pemberian nilai numerikal misalnya 1, 2, 3, 4, dan 5.
Dalam penelitian kuantitatif maka data ordinal yang diperoleh dari responden harus ditransformasikan ke dalam data interval. Untuk merubah data tersebut maka penulis menggunakan *method of successive interval*, Hays (1976). Untuk menganlisis data yang diperoleh dalam rangka pengujian hipotesis, penulis menggunakan statistik parametris. Adapun teknik yang dipakai untuk menguji hipotesis digunakan korelasi *product moment*, dan analisis regresi linier sederhana.

Hasil Penelitian

Lingkungan Kerja (X)

Untuk mengukur variabel lingkungan kerja, digunakan empat indikator yaitu Penerangan/Cahaya, Siklus Udara, Kebisingan dan Tata Warna yang semuanya dijabarkan dalam beberapa pertanyaan. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan penulis uraikan satu persatu dari pada indikator
Penerangan/Cahaya

Kondisi penerangan yang ada pada Kantor Kecamatan Balikpapan Utara Baik adanya dan mampu mendukung pagawai dalam bekerja. Dapat dilihat sebanyak 27 orang atau 69% responden menjawab baik. Penerangan pada Kantor Kecamatan Balikpapan Utara tergolong dalam Cahaya tidak langsung dan merupakan tingkatan terbaik untuk penggunaan resolusi cahaya, sehingga tidak menimbulkan kelelahan mata karena cahaya yang tersebar merata keseluruh sudut ruangan. Sumber cahaya berasal dari cahaya buatan seperti lampu, penggunaannyapun sangat baik dan tidak menimbulkan unsur kesilauan yang dapat mengganggu penglihatan mata. namun untuk ruang

pelayanan masih terkesan remang-remang karena bentuk ruangan yang tertutup serta kurangnya sumber cahaya langsung maupun tidak langsung.

Sirkulasi Udara

Kondisi sirkulasi udara yang ada pada Kantor Kecamatan Balikpapan Utara Baik adanya dan mampu mendukung pagawai dalam bekerja. Dapat dilihat sebanyak 22 orang atau 56% responden menjawab baik.

Kebisingan

Kondisi kebisingan yang ada pada Kantor Kecamatan Balikpapan Utara sangat baik adanya sehingga tidak menggangu para pegawai dan mampu mendukung pagawai dalam bekerja. Dapat dilihat sebanyak 21 orang atau 54% responden menjawab sangat baik. Kebisingan yang ada di Kantor Kecamatan Balikpapan Utara merupakan kebisingan terputus-putus yang berasal dari kendaraan yang berlalu-lintas berdekatan dengan lokasi kantor. Untuk mengatasi kebisingan ini dikantor pelayanan menggunakan ruangan serba tertutup bahkan menggunakan sirkulasi udara buatan, dengan penggunaan ruangan tertutup ini tingkat kebisingan bisa dikurangi karena sumber suara yang tidak diinginkan berasal dari luar ruangan.

Tata Warna

Kondisi tata warna atau pewarnaan yang ada pada Kantor Kecamatan Balikpapan Utara Baik adanya dan mampu mendukung pagawai dalam bekerja. Dapat dilihat sebanyak 21 orang atau 54% responden menjawab baik. Kantor Kecamatan Balikpapan Utara masih menggunakan bangunan lama sehingga tentunya masih menggunakan pewarnaan yang lama, bangunan lama berwarna coklat sedangkan bangunan baru milik pemerintah daerah balikpapan berwarna biru muda. Pada dasarnya setiap warna memiliki kesan tersendiri bagi yang melihat, namun karena bangunan kecamatan harus melambangkan kehadiran pemerintahan daerah sehingga warna mengikuti dengan keseluruhan pewarnaan instansi pemerintah daerah agar menimbulkan kesan kekhasan suatu daerah. Secara keseluruhan pegawai tidak mempermasalahkan apapun warna yang diterapkan pada Kantor Kecamatan Balikpapan Utara.

Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengukur variabel kinerja, digunakan 3 indikator terkait kinerja pegawai yaitu Kuantitas Kinerja, Kualitas Kinerja, dan Ketepatan Waktu yang semuanya dijabarkan menjadi beberapa pertanyaan. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan penulis uraikan satu persatu dari pada indikator.

Kuantitas Kinerja

Untuk indikator pertama yaitu kuantitas kinerja pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Balikpapan Utara Baik adanya. Dapat dilihat sebanyak 19 orang atau 49% responden menjawab baik.

Kualitas Kinerja

Untuk indikator kedua yaitu kualitas kinerja pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Balikpapan Utara Baik adanya. Dapat dilihat sebanyak 19 orang atau 49% responden menjawab baik.

Ketepatan Waktu

Untuk indikator ketiga yaitu ketepatan waktu kinerja pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Balikpapan Utara Baik adanya. Dapat dilihat sebanyak 25 orang atau 54% responden menjawab baik.

Pengujian Hipotesis

Analisis Korelasi Product Moment

Berdasarkan hitungan manual ataupun bantuan program SPSS diperoleh hasil korelasi *product moment* yaitu r = 0,606 (lihat lampiran pada tabel *correlations*). Jadi terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balikpapan Utara Kota Balikpapan sebesar 0,606. Selanjutnya, untuk mengetahui apakah koefisien korelasi hasil perhitungan tersebut signifikan atau tidak , maka perlu dibandingkan dengan r tabel dengan tingkat kesalahan yang sudah ditetapkan sebesar 5%. Diketahui dengan n = 39 maka r tabel sebesar 0,316. Oleh karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau 0,606 > 0,316, maka hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Balikapapn Utara Kota Balikpapan.

Kemudian berdasarkan tabel pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,606 termasuk pada kategori sedang, sehingga korelasi sebesar 0,606 keeratan hubungannya sedang. Dengan demikian variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan tingkat keeratan sedang terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balikpapan Utara Kota Balikpapan.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hubungan ini merupakan hubungan pengaruh atau tidak, maka perlu dicek dengan menggunakan analisis regresi linier.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan secara manual maupun program SPSS, diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut a = 20,877 dan b = 0,628. Dengan demikian maka persamaan regresinya adalah Y = 20,877 + 0,628X. nilai a yang menunjukan angka 20,877 menunjukan hubungan positif kedua variabel. Untuk mengetahui apakah persamaan regresi linier tersebut signifikan atau tidak, maka perlu dicek dengan F_{test}. Dengan menggunakan program SPSS diperoleh F_{test} sebesar 21,423 (lihat lampiran pada tabel model *summary*). Sedangkan dengan melihat F_{tabel} dengan tingkat kesalahan yang sudah ditetapkan sebesar 5% dengan n = 39 diperoleh harga F_{tabel} sebesar 4,09. Hal ini berarti bahwa

$F_{test} > F_{tabel}$, maka persamaan regresi tersebut adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk memprediksi variabel penelitian.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya, kita harus melihat harga b tersebut yang besarnya 0,628. Untuk mengetahui apakah harga b tersebut bisa dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh tersebut, perlu dicek terlebih dahulu dengan menggunakan t_{test}.

Dengan menggunakan program SPSS diperoleh harga t_{test} adalah 4,628 (lihat lampiran pada tabel *coeficient*), sedangkan t_{tabel} diketahui berdarakan n = 39 sehingga nilai t_{tabel} = 2,021. Dengan demikian maka t_{test} > t_{tabel} atau 4,628 > 2,021 adalah signifikan. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balikapapan Utara Kota Balikpapan adalah sebesar 0,628. Perubahan sebesar satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan menyebabkan perubahan sebesar 0,628 pada variabel kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balikpapan Utara Kota Balikpapan. Dengan demikian hipotesis H1 yang penulis ajukan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balikpapan Utara Kota Balikpapan diterima atau terbukti kebenarannya.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut.

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, ternyata Lingkungan Kerja di Kantor Kecamatan Balikpapan Utara Kota Balikpapan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji analisis regresi linier sederhana, bahwa variabel x (Lingkungan Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel y (Kinerja Pegawai) dengan persamaan regresi Y= 20,877+0,628.
2. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Balikpapan Utara diawali dari hasil uji analisis korelasi product moment, dimana lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai Kecamatan Balikpapan Utara. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasi perhitungan korelasi sebesar $r_{xy} = 0{,}606$. Tingkat keeratatan kedua variabel (lingkungan kerja dan kinerja pegawai) termasuk kedalam kategori sedang berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi. Setelah analisis tersebut dibandingkan dengan tabel dimana n = 39 dengan taraf kesalahan adalah 5% ternyata $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau 0,606 > 0,316, sehingga diketahui kedua variabel memiliku hubungan yang signifikan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan, perlu diukur signifikan atau tidak pengaruh variabel x terhadap y. Hasil perhitungan F_{test} sebesar 21,423 sedangkan dengan melihat F_{tabel} sebesar 4,09. Hal ini berarti bahwa $F_{test} > F_{tabel}$, maka persamaan regresi Y=20,877+0,628 adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk memprediksi variabel penelitian. Selanjutnya t_{test} adalah 4,628 sedangkan t_{tabel} = 2,021. Dengan demikian maka $t_{test} > t_{tabel}$ atau 4,628 > 2,021 adalah signifikan. Hal ini berarti pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balikpapan Utara adalah signifikan.
4. Kondisi lingkungan kerja Kecamatan Balikpapan Utara memang masih memiliki beberapa permasalahan yang membuat ketidaknyamanan untuk para pegawai serta masyarakat. Indikator penerangan, di ruang pelayanan masih kekurangan pencahayaan seperti lampu atupun sinar matahari langsung, hal ini disebabkan bentuk ruangan yang tertutup dibarengi kurangnya cahaya buatan dalam ruangan tersebut. Indikator Sirkulasi udara, bentuk ruang pelayanan yang terpisah-pisah serta kurangnya sirkulasi udara langsung maupun buatan mengakibatkan beberapa ruang pelayanan kecamatan menjadi terkesan lembap. Indikator Kebisingan, peletakan posisi parkiran kendaraan yang tepat bersebelahan dengan ruangan pelayanan mengakibatkan seisi ruangan mampu mendengar kendaraan yang keluar masuk kecamatan, terlebih lagi Kantor Kecamatan Balikpapan Utara terletak berdekatan dengan pusat perbelanjaan.

Saran

Berdasarkan hasil perhitungan analisis yang telah dilakukan, maka penulis ingin memberikan saran diantaranya sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian didapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga lingkungan kerja yang baik akan mampu memberikan kinerja yang baik pula. Untuk itu perlu adanya perbaikan lingkungan kerja mulai dari segi :
   a) Sirkulasi udara, ruangan yang lembap perlu ditambahkan ventilasi udara ataupun AC untuk memenuhi kebutuhan udara segar di dalam ruangan.
   b) Kondisi bangunan yang sudah lama dan tidak layak, sebaiknya direnovasi agar menciptakan suasana nyaman dipandang dan nyaman digunakan oleh masyarakat serta pegawai.
   c) Berikutnya dari segi penataan penggunaan bangunan kecamatan, patut diperhatikan penggunaan ruang pelayanan yang tepat berada disebelah parkiran kendaraan akan mengganggu kenyamanan para pegawai dalam bekerja dan berkonsentrasi.

Sehingga ruang pelayanan dan lahan parkiran harus didesain berjauhan.

d) Pencahayaan, seharusnya pencahaayan didalam kantor kecamatan ditambah agar tidak terkesan remang-remang serta membantu para pegawai dalam bekerja, penambahan pencahayaan dapat dilakukan dengan menambah jendela-jendela agar cahaya dari luar dapat masuk, ataupun dengan menambah lampu ramah lingkungan yang dapat menerangi namun tidak memberikan kesan panas kepada orang-orang didalam kantor.

2. Penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balikpapan Utara perlu dilakukan lagi dengan memakai variabel-variabel lain diluar variabel lingkungan kerja misalnya faktor kepemimpinan, pendidikan, kemampuan kerja, disiplin, maupun faktor-faktor lainya dengan demikian berdasarkan faktor-faktor tersebut diharapkan akan dapat ditemukan strategi-strategi lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balikpapan Utara Kota Balikpapan.

Daftar Pustaka

Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada

Garinda, Agus., Priansa, D.J. 2013. *Manajemen Perkantoran.* Alfabeta. Bandung

Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE Yogyakarta

Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung

_____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfabeta, Bandung

Wursanto. 2003. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Andi Offset, Yogyakarta