



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KOTA TASIKMALAYA

Yudi Setia Rachmanda^{1*}, Muhamad Zulfikar Bintang Satrio², Aldy Agustian³, Dede Riswandi⁴
Universitas Cipasung Tasikmalaya

Email:yudirachmanda@uncip.ac.id , zulfikar@uncip.ac.id, aldyagustian@uncip.ac.id ,
dederiswandi@uncip.ac.id

ABSTRACT.

This study examines the effect of the work environment on employee performance at the Regional Tax and Retribution Management Agency in Tasikmalaya City. A descriptive method with a quantitative approach was used, gathering data through interviews and questionnaires. Data analysis included validity testing via item analysis and product moment formula, reliability with Cronbach's Alpha, correlation coefficient, t-test, simple linear regression, F-test, and coefficient of determination. Results showed a very low correlation (-0.185) between the work environment (X) and employee performance (Y), which was not statistically significant. Regression analysis indicated that the work environment's effect on performance is minor, as shown by $F_{count} < F_{table}$ ($1.50 < 3.96$). The determination coefficient (Kd) was 34.22%, suggesting that 65.78% of employee performance is influenced by other factors.

Keywords: *Work Environment and Employee Performance*

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui studi lapangan, meliputi wawancara dan pengisian kuesioner. Pengujian data dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu uji validitas instrumen menggunakan analisis butir dan rumus product moment, uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha, serta pengujian statistik meliputi uji koefisien korelasi, uji t, regresi linier sederhana, uji F, dan analisis koefisien determinasi. Hasil uji korelasi menunjukkan nilai -0,185, yang mengindikasikan hubungan sangat rendah antara lingkungan kerja (variabel X) dan kinerja pegawai (variabel Y), serta berdasarkan uji t, hubungan ini tidak signifikan. Uji regresi menunjukkan pengaruh negatif atau tidak signifikan, dibuktikan dengan $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1,50 < 3,96$). Hasil uji determinasi menunjukkan $Kd = 34,22\%$, artinya lingkungan kerja hanya berkontribusi sebesar 34,22% terhadap kinerja pegawai, sementara 65,78% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: **Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai**



PENDAHULUAN

Kinerja adalah pelaksanaan tugas atau aktivitas yang diharapkan dari seseorang, sebuah capaian, atau sebuah pameran keterampilan umum. Kinerja juga menggambarkan kondisi yang perlu diperhatikan dan dilaporkan kepada pihak tertentu agar dapat menilai tingkat pencapaian suatu instansi, dengan mengaitkannya pada visi yang diemban oleh organisasi atau perusahaan. Selain itu, hal ini juga membantu memahami dampak positif maupun negatif dari kebijakan operasional.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu:

1. Faktor individu : Faktor ini mencakup kemampuan, keterampilan, latar belakang, kondisi keluarga, pengalaman, serta aspek sosial dan demografis seseorang.
2. Faktor psikologis : Faktor ini meliputi persepsi, sikap, kepribadian, peran, motivasi, dan tingkat kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi : Faktor ini terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, gaya kepemimpinan, serta sistem penghargaan yang diterapkan.

Jika faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dikelola secara optimal, maka kinerja individu dapat meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab manajer atau tim manajemen untuk memastikan bahwa semua elemen pendukung kinerja tersebut tersedia dan berjalan dengan baik dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Untuk mencapai kinerja yang baik, tentunya banyak faktor yang mempengaruhinya, Salah satu faktor yang berpengaruh signifikan adalah lingkungan kerja yang mendukung perkembangan organisasi, sumberdaya manusia yang ada diorganisasi tersebut serta suasana bekerja yang bergairah untuk berprestasi.

Sebagai wadah utama bagi aktivitas kerja, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang nyaman dan mendukung agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka, tetapi juga memberikan dampak positif yang berkelanjutan. Pada akhirnya, hal ini berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen krusial yang berdampak pada kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerja dirancang untuk mendukung aktivitas karyawan, mereka cenderung lebih produktif dan mampu mencapai hasil yang maksimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai atau kurang mendukung dapat menyebabkan karyawan kehilangan motivasi, mudah merasa lelah, dan akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka.

Lingkungan kerja mencakup dua aspek utama: aspek fisik, seperti desain warna ruangan, pencahayaan, kebersihan, dan penataan ruang; serta aspek non-fisik, yang meliputi kesejahteraan karyawan, atmosfer kerja, dan hubungan antar karyawan. Untuk mendukung produktivitas dan



kolaborasi yang efektif, baik di antara karyawan maupun antara karyawan dan pimpinan, organisasi harus memastikan bahwa kedua aspek ini dikelola dengan baik guna mencapai tujuan bersama.

Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tasikmalaya adalah salah satu instansi pemerintah yang berfokus pada pengelolaan pajak. Lembaga ini memiliki visi untuk menjadi akselerator andal dalam pengelolaan pajak daerah, dengan misi meningkatkan pendapatan daerah melalui sektor pajak serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.. Seiring dengan perkembangan zaman dan perkembangan teknologi, sehingga menuntut peningkatan produktivitas karyawan, seringkali hal tersebut menjadi kendala tersendiri bagi karyawan, dan beberapa faktor lain yang menjadi kendala bagi produktivitas karyawan

1. Hubungan personal antar karyawan kurang harmonis, akibat perilaku yang konsumtif
2. Perbedaan fasilitas kerja yang berbeda antara karyawan lama dan baru
3. Kerjasama antar karyawan yang kurang harmonis
4. Beban kerja yang tidak proporsional diantara karyawan
5. Risiko kecelakaan kerja meningkat karena kurangnya sarana keselamatan kerja
6. Pencapaian target kinerja yang tidak tercapai

Karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tasikmalaya berpengaruh terhadap kinerja mereka.

KAJIAN TEORI

Kajian Konsep Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang ergonomis dan didukung kepemimpinan suportif berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja dan keberhasilan organisasi (Febriana et al., 2020). Faktor seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan hubungan harmonis antar individu meningkatkan kenyamanan, motivasi, serta produktivitas karyawan (Sutrisno, 2019). Robbins dan Judge (2016) menekankan bahwa lingkungan kerja meliputi aspek fisik dan psikologis, termasuk tata ruang, budaya organisasi, dan interaksi antar karyawan, yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang ergonomis dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan ini mencakup pencahayaan, tata ruang, dan hubungan interpersonal yang baik, serta secara signifikan memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan (Febriana et al., 2020). Faktor lingkungan kerja, seperti suhu udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, serta hubungan antar karyawan, memiliki pengaruh besar terhadap kenyamanan kerja. Hal ini terbukti meningkatkan kinerja pegawai ketika elemen-elemen tersebut terjaga dengan baik (Masdani, 2022).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja



Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam mendukung kinerja optimal pegawai. Menurut Darmawan (2019:43), berbagai aspek dapat memengaruhi kualitas lingkungan kerja, di antaranya:

- 1) Pencahayaan yang memadai;
- 2) Suhu yang nyaman;
- 3) Kelembaban yang sesuai;
- 4) Sirkulasi udara yang baik;
- 5) Tingkat kebisingan;
- 6) Bau yang tidak menyenangkan;
- 7) Dekorasi di lingkungan kerja;
- 8) Musik di area kerja;
- 9) Fasilitas keselamatan kerja.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Setiana (2019) dan Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja secara umum dapat dibagi menjadi dua jenis: (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non-fisik..

1. Lingkungan kerja fisik meliputi berbagai aspek fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Aspek ini dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori utama:
 - a. Lingkungan kerja langsung, yang meliputi elemen-elemen yang secara langsung digunakan oleh pegawai, layaknya meja, kursi, atau peralatan kerja yang lain.
 - b. Lingkungan umum atau perantara, mencakup berbagai faktor yang memengaruhi kondisi kerja, seperti suhu udara, tingkat kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, aroma tidak sedap, warna, dan elemen sejenis lainnya.
2. Lingkungan kerja non-fisik mencakup segala hal yang memiliki kaitan dengan interaksi sosial dalam pekerjaan, termasuk hubungan antara atasan dan bawahan maupun hubungan antar sesama karyawan. Aspek non-fisik ini juga memegang peranan penting dan tidak boleh diabaikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Indikator-indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2013:23), indikator-indikator lingkungan kerja fisik meliputi hal-hal berikut:

- a. Sirkulasi Udara yang baik
- b. Pencahayaan yang memadai di area kerja
- c. Tingkat Kebisingan yang terkendali
- d. Penggunaan Warna yang sesuai
- e. Kelembaban udara, yang mengukur kadar uap air dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase dan dipengaruhi oleh suhu udara.
- f. Fasilitas yang tersedia untuk mendukung kegiatan kerja



Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non-fisik meliputi:

1. Dukungan dan perhatian dari pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pemimpin memberikan bimbingan, perhatian, dan apresiasi terhadap mereka (Hamidah, 2018).
2. Kerja sama antar kelompok, yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasakan adanya kolaborasi yang harmonis dan efektif di antara kelompok-kelompok yang ada (Sutrisno, 2019).
3. Komunikasi yang lancar, yang menunjukkan sejauh mana karyawan merasa adanya aliran komunikasi yang terbuka, jelas, dan efisien, baik di antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan (Purwanto, 2021).

Kajian Konsep Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Ariani (2019) menyoroti bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan dan motivasi pribadi, tetapi juga oleh dukungan organisasi yang baik dan hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja. Kinerja individu berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi yang lebih besar. Menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil dan perilaku yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dalam periode waktu tertentu, sementara Colquitt (dalam Kasmir, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai nilai dari perilaku karyawan yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Anwar Prabu Mangkunegara (2013) menambahkan bahwa kinerja pegawai mengacu pada hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam pelaksanaannya, kinerja karyawan seringkali tidak sejalan dengan harapan, baik yang ditetapkan oleh karyawan itu sendiri maupun oleh organisasi. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja, baik pada tingkat individu maupun organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu melakukan analisis terlebih dahulu terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Kasmir (2016:189) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, baik dari segi hasil maupun perilaku kerja, meliputi hal-hal berikut:

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| a. Kemampuan dan Keterampilan | b. Budaya Organisasi |
| c. Pengetahuan yang dimiliki | d. Kepuasan Kerja |
| e. Perancangan pekerjaan | f. Kondisi Lingkungan Kerja |
| g. Ciri Kepribadian | h. Tingkat Loyalitas |
| i. Motivasi untuk Bekerja | j. Komitmen terhadap pekerjaan |
| k. Pendekatan Kepemimpinan | l. Disiplin dalam Bekerja |
| m. Gaya Kepemimpinan | |



Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja berdasarkan pendapat dari Sulaiman (2020) pada dasarnya mencakup hal-hal berikut:

1. Meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Mengidentifikasi potensi karyawan.
3. Memberikan penghargaan.
4. Meningkatkan komunikasi.
5. Mengembangkan kompetensi.
6. Menilai hasil dan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi.

Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) dalam karya tulisnya, mencantumkan beberapa indikator yang digunakan dalam rangka mengukur kinerja, yang meliputi:

1. Kualitas hasil kerja
2. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan
3. Tingkat tanggung jawab
4. Kemampuan dalam bekerja sama
5. Kemampuan untuk mengambil inisiatif

Kerangka Pemikiran

Untuk mencapai kinerja yang optimal, banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor utama yang berperan besar dalam perkembangan organisasi adalah lingkungan kerja yang mendukung, sumber daya manusia yang berkualitas, dan suasana kerja yang mendorong semangat berprestasi.

Sebagai pengelola tenaga kerja, organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Dengan menyediakan suasana yang mendukung, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, tetapi juga memberikan pengalaman positif yang pada akhirnya mendorong mereka untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015) pada penelitiannya dalam jurnal ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh sebesar 43,56% terhadap kinerja pegawai, sementara faktor lainnya memberikan kontribusi sebesar 56,44%.



Temuan ini menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja secara terbukti memainkan suatu peran yang sangat krusial dalam memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Dari uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Bila lingkungan kerja mendukung dan memadai, semangat kerja karyawan akan meningkat, yang berdampak pada peningkatan produktivitas. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai, produktivitas karyawan cenderung menurun.

Menurut Sedarmayanti (2013:23), lingkungan kerja merujuk pada "suatu area yang terdiri dari beberapa kelompok, di mana tersedia fasilitas yang mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sejalan dengan visi dan misinya." Sementara itu, Kasmir (2016:182) menjelaskan bahwa kinerja adalah "hasil dan perilaku yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu."

Penelitian ini berfokus pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tasikmalaya sebagai objek kajian. Peneliti bertujuan untuk menggambarkan kondisi lingkungan kerja serta kinerja pegawai di instansi tersebut, menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, serta menilai sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tasikmalaya. Tujuan ini selaras dengan temuan penelitian oleh A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Metode yang dipilih dan dirasa cocok untuk di aplikasikan pada penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi yang ada saat ini dan menganalisis data yang diperoleh melalui alat analisis yang sesuai.

Teknik pengolahan data dilakukan dengan pengamatan langsung di instansi, melibatkan wawancara serta distribusi kuisioner kepada 88 pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tasikmalaya. Proses perhitungan kuisioner melibatkan uji validitas, reliabilitas, uji korelasi, uji regresi, uji determinasi, uji non-determinasi, dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

Kesimpulannya, penelitian ini memberikan petunjuk bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Bila lingkungan kerja mendukung dan memadai, kinerja pegawai dapat meningkat, dan berlaku sebaliknya. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengurangi semangat kerja pegawai, yang berdampak pada penurunan kinerja mereka

Hipotesis

Berdasarkan informasi yang telah di utarakan pada kajian teori, maka penulis dapat mengembangkan hipotesis sebagai berikut:

Ho ;Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Ha :Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai



METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada bagian sumber daya manusia di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tasikmalaya, yang beralamat di Jl. Siliwangi No. 31, Tasikmalaya. Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif untuk menggambarkan hubungan antara variabel secara sistematis dan akurat.

Data dikumpulkan melalui penelitian lapangan, wawancara langsung dengan responden, kuesioner tertulis, serta kajian literatur. Alat analisis yang digunakan meliputi uji korelasi, uji regresi, dan uji determinasi untuk mengevaluasi hubungan dan pengaruh antara variabel penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2020), populasi dapat diartikan sebagai area yang menjadi dasar generalisasi, yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu. Area ini dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisis guna menghasilkan kesimpulan.

Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa "Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Ketika populasi terlalu besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semuanya, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, atau tenaga, maka peneliti bisa menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut".

Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh populasi digunakan sebagai sampel dengan menggunakan metode sensus. Menurut Sugiyono (2020), metode ini mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah, yang berjumlah 88 orang.

Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu variabel independen yang mencakup lingkungan kerja, dan variabel dependen yang melibatkan kinerja pegawai. Penjelasan lebih lanjut mengenai operasionalisasi variabel-variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	2	3	4
Lingkungan Kerja (X) Menurut Sedarmayanti (2013:23), lingkungan kerja adalah suatu tempat yang	Lingkungan Kerja Fisik a. Sirkulasi Udara	<ul style="list-style-type: none">• AC• Kipas Angin	Ordinal



<p>terdiri dari berbagai kelompok yang dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misinya.</p>	<p>b. Pencahayaan di ruang kerja</p> <p>c. Kebisingan</p> <p>d. Penggunaan Warna</p> <p>e. Kelembaban udara</p> <p>f. Fasilitas</p> <p>(Sedarmayanti 2011:26)</p> <p>Lingkungan Kerja Non Fisik</p> <p>a. Perhatian dan dukungan pemimpin</p> <p>b. Kerjasama antar kelompok</p> <p>c. Kelancaran komunikasi</p> <p>(Sedarmayanti 2013:27)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sinar Matahari • Lampu • Suara Kendaraan • Kegaduhan • Warna Dinding • Warna Benda-benda di sekitar ruang kerja • Ventilasi • Kendaraan • Fasilitas di ruang kerja • Pelatihan • Motivasi • Studi Banding • Komunikasi dengan atasan • Komunikasi dengan rekan kerja 	
<p>Kinerja Pegawai (Y) Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67), kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p>	<p>a. Kualitas kerja</p> <p>b. Kuantitas kerja</p> <p>c. Tanggung jawab</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas SDM • Kualitas Pelayanan/ jasa • Volume Produksi • Volume Distribusi • Dalam Pekerjaan 	<p>Ordinal</p>



	<p>d. Kerjasama</p> <p>e. Inisiatif</p> <p>(Anwar Prabu Mangkunegara 2013:75)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam Sarana Prasarana • Kerjasama Internal • Kerjasama Eksternal • Mengerjakan Pekerjaan • Memecahkan Masalah Pekerjaan 	
--	---	--	--

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Prof. Dr. Nyoman Dantes (2012), validitas dalam penelitian mengacu pada sejauh mana penelitian dapat mengungkapkan dengan akurat apa yang sebenarnya ingin diteliti. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap item atau pernyataan dengan skor yang diperoleh, dan dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment*.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Korelasi *Product Moment*
- n = Jumlah responden
- X = Skor salah satu pernyataan
- Y = Total skor pernyataan

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada sejauh mana data atau temuan penelitian menunjukkan konsistensi dan stabilitas (Sugiyono 2020). Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi hasil pengukuran dalam mengidentifikasi gejala yang sama. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$



Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = banyak butir pernyataan
 $\sum \sigma_b^2$ = Varians total
 σ_t^2 = Jumlah varians butir

Sebelum melakukan uji reliabilitas, langkah pertama yang perlu dilakukan adalah menghitung varians untuk setiap butir, kemudian menjumlahkan hasilnya. Untuk itu, digunakan rumus berikut untuk menghitung varians:

$$\sigma^2 = \frac{(\sum X)^2}{n} - \frac{\sum X^2}{n} \quad (\text{Husein Umar, 2002:127})$$

Keterangan:

- n = Total responden
 X = Nilai skor yang dipilih (total nomor-nomor butir pernyataan)

Uji Korelasi

Untuk menilai sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, data yang dikumpulkan selama penelitian akan dianalisis dengan menghitung korelasi antara setiap pernyataan berdasarkan skor, menggunakan metode analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Formulasi yang umum dari *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2020):

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Korelasi *Product Moment*
 n = Jumlah Responden
 x = Skor salah satu pernyataan dari variabel x
 y = Skor salah satu pernyataan dari variabel y

Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana merujuk pada analisis regresi yang melibatkan satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Dalam uji ini, digunakan persamaan $Y = a + bX$, yang menggambarkan perkiraan hubungan fungsional antara variabel X dan Y dalam satuan periode pengamatan, di mana nilai a dan b dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$



$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

a = Konstanta

b = Koefisien Arah Regresi

n = Sampel yang diambil

x = Lingkungan kerja

y = Kinerja pegawai

Uji Determinasi

Untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel X (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai), persentase pengaruh dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Uji Non Determinasi

Untuk mengukur sejauh mana faktor-faktor lain di luar variabel X (lingkungan kerja) dan variabel Y (kinerja pegawai) mempengaruhi, rumus yang digunakan adalah:

$$Knd = (1 - r^2) \times 100\%$$

Keterangan:

Knd = Koefisien non determinasi

r = Koefisien korelasi

Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Mencari Nilai t hitung dan t tabel

Nilai t_{hitung} dapat diperoleh dengan menghitung nilai r yang telah didapatkan menggunakan rumus berikut (Sugiyono, 2020):

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Nilai korelasi

n = Banyaknya sampel



Nilai t_{table} dapat ditemukan dalam tabel statistik setelah menetapkan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 dan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$

2. Uji F^{Hitung}

Uji F bertujuan untuk menguji apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

Untuk menguji hipotesis secara keseluruhan, digunakan Uji F, dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber: Priyatno (2012:81)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data atau kasus

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menggunakan metode *Product Moment* menunjukkan nilai $r = 0,783$. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan kriteria uji validitas, yang mengindikasikan bahwa $r = 0,783$ memenuhi syarat validitas. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel X (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) dinyatakan valid dan dapat diterapkan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Hasil dari uji reliabilitas memberikan hasil bahwasanya instrumen penelitian dengan menggunakan teknik *cronbach* diperoleh nilai $r_{11} = 17,850$ dari variabel X dan $r_{11} = 17,966$ dari variabel Y. Kemudian dibandingkan dengan kriteria uji reliabilitas $r_{11} = 17,850$ dan $r_{11} = 17,966$ artinya tingkat pengujian sangat reliabel, dengan demikian instrumen penelitian untuk variabel X (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) dalam penelitian ini memiliki tingkat sangat reliabel.

Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tasikmalaya

Lingkungan Kerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tasikmalaya

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tasikmalaya, hasil rekap jawaban responden mengenai variabel X (Lingkungan Kerja) disajikan dalam tabel rekapitulasi yang terlampir. Skor total dari jawaban pegawai atau responden terdiri dari kategori



sebagai berikut: Tidak Baik = 34, Kurang Baik = 70, Cukup Baik = 302, Baik = 652, dan Sangat Baik = 526.

Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tasikmalaya

Berdasarkan penelitian pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tasikmalaya, hasil dari jawaban responden tentang variabel Y (Kinerja Pegawai) kemudian di rekap pada tabel rekapitulasi jawaban responden (terlampir) untuk dilihat skor total dari jawaban pegawai atau responden terdiri dari yang menyatakan Tidak Baik = 16, Kurang Baik = 14, Cukup Baik = 78, Baik = 506, Sangat Baik = 442.

Korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tasikmalaya

Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi menggunakan *Product Moment* diperoleh nilai $r = -0,185$ selanjutnya dibandingkan dengan kriteria koefisien korelasi $r = -0,185$ artinya berdasarkan tingkat pengujian hubungan antara variabel X dan Y terdapat tingkat hubungan yang sangat rendah.

Uji t_{hitung}

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan formulasi $t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2}$ diperoleh nilai $-1,775$

Kemudian dibandingkan dengan tabel distribusi t diperoleh nilai 1,992. Dengan demikian hasil uji korelasi tidak signifikan karena $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tasikmalaya

Uji Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka diperoleh nilai dari a dan b adalah $a = 457,25$ dan $b = -0,239$. Dengan demikian selanjutnya dicari persamaan regresi sederhana dengan rumus berikut dengan memasukan nilai dari a dan b yang sudah diketahui dan nilai X adalah nilai yang diprediksikan dari variabel X yaitu $X = 291,477$:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 457,25 + (-0,239) 291,477$$

$$Y = 457,25 + (-69,663003)$$

$$Y = 387,5869$$

Jadi nilai Y diperoleh $Y = 387,5869$

Berdasarkan hasil dari perhitungan diatas nilai Y yang diperoleh adalah $Y = 387,5869$. Maka selanjutnya menghitung nilai X untuk meyakinkan apakah sama dengan nilai dari variabel X yang diprediksikan atau tidak, yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$387,5869 = 457,25 + (-0,239) X$$



$$\begin{aligned} 0,239 X &= 457,25 - 387,5869 \\ X &= \frac{69,6631}{0,239} \\ X &= 291,477 \end{aligned}$$

Uji F_{hitung}

Berdasarkan hasil Uji F_{hitung} diperoleh nilai 1,50 kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} = 3,96. Dengan demikian F_{hitung} < F_{tabel} atau -1,50 < 3,96 artinya pengaruh variabel X (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) dinyatakan tidak signifikan, dan mengindikasikan bahwa Hipotesis nol diterima atau Hipotesis alternatif ditolak.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji determinasi, diperoleh nilai sebesar 34,22%, yang menandakan bahwasanya variabel X (Lingkungan Kerja) berkontribusi kepada variabel Y (Kinerja Pegawai) dengan total 34,22%. Sementara itu, sebesar 65,78% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya di luar variabel yang diteliti pada penelitian ini atau dianggap sebagai faktor epsilon.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tasikmalaya dinilai baik oleh responden, namun memiliki hubungan yang sangat rendah dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh nilai korelasi -0,185 dan hasil uji t yang menunjukkan hubungan tidak signifikan. Selain itu, uji regresi juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} (1,50 < 3,95). Dari hasil uji determinasi, diketahui bahwa hanya 34,22% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan 65,78% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kesimpulannya, meskipun lingkungan kerja dianggap baik, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sangat kecil dan tidak signifikan, menunjukkan bahwa faktor lain lebih dominan dalam menentukan kinerja pegawai di instansi ini. Berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini: (1) Agar kepala instansi memberikan keleluasaan kepada pegawai yang menjadi responden untuk memberikan jawaban yang independen. (2) Dipersilahkan kepada peneliti lain untuk melanjutkan penelitian di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tasikmalaya terhadap faktor epsilon.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Ariani, D. W. (2019). Pengaruh Kinerja Individu terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*
eJournal Administrasi Bisnis, 2017, 5 (1): 93-106 ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id
© Copyright 2017
- Darmawan, R. B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen) (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA)
- Febriana, I., Kusumaningrum, R., & Hartono, M. (2020). "Ergonomic Work Environment and Employee Job Satisfaction: A Case Study in Indonesian Manufacturing." *Journal of Applied Psychology Research*, 7(2), 35-49
- Hamidah, N. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 16 No. 1 November 2014|
administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- KREATIF | Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 3, No.1, Oktober 2015
- Masdani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Kinerja*, 8(1), 12-23
- Purwanto, D. (2021). *Komunikasi dan Kinerja Karyawan: Peran Lingkungan Kerja Non Fisik*. Jurnal Ilmiah Manajemen
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). Kencana Prenada Media Group