

Efek lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kalurahan di Kapanewon Wates, Kulon Progo

Burhanudin^{1*}, Tri Anggoro²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra Yogyakarta, Indonesia

²Pusat Kesehatan Masyarakat Kokap II, Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia

*) Korespondensi (e-mail: burhanudin@janabadra.ac.id)

Abstract

This study examines the effect of the work environment on the performance of village employees in Kapanewon Wates, Kulon Progo Regency, Special Region of Yogyakarta. Using a quantitative survey design, the study involved a population of 112 employees and a sample of 60 respondents. Primary data were collected through questionnaires and analyzed using simple linear regression. The findings show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. This result indicates that a more supportive and comfortable work environment is associated with higher employee performance in carrying out public service duties at the village administrative level. The study suggests that kalurahan leaders should enhance workplace quality to improve employee performance. Practical efforts may include providing ergonomic desks and chairs, ensuring adequate lighting and air circulation, reducing workplace noise, and fostering positive relationships between supervisors, subordinates, and coworkers. Overall, the work environment is an important organizational factor in improving employee performance and the quality of local public services.

Keywords: Work Environment, Employee Performance, Village, Wates Subdistrict, Kulon Progo Regency

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kalurahan di Kapanewon Wates, Kabupaten Kulon Progo, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 112 pegawai kalurahan, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 60 pegawai. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas pelayanan publik di tingkat kalurahan. Implikasi dari penelitian ini menegaskan pentingnya peran pimpinan kalurahan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehat, dan mendukung produktivitas pegawai secara berkelanjutan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, seperti meja dan kursi yang nyaman, pencahayaan dan sirkulasi udara yang cukup, pengurangan kebisingan, serta penguatan hubungan kerja antara pimpinan, bawahan, dan rekan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam peningkatan kualitas pelayanan

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Kalurahan, Kapanewon Wates, Kabupaten Kulon Progo

How to cite: Burhanudin, B., & Anggoro, T. (2026). Efek lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kalurahan di Kapanewon Wates, Kulon Progo. *Journal of Management and Digital Business*, 6(1), 495–506. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v6i1.2461>



1. Pendahuluan

Di era sekarang ini, setiap organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah para pegawainya. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja kelompok, dan kinerja kelompok tergantung pada kinerja pegawai. Masih banyak kinerja organisasi yang belum sesuai harapan. Diantara organisasi yang memiliki masalah kinerja adalah kantor kalurahan, yang berada di kapanewon Wates, kabupaten Kulon Progo, provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Kapanewon Wates, kabupaten Kulon Progo terdiri dari tujuh kalurahan yaitu kalurahan Karangwuni, kalurahan Sogan, kalurahan Kulwaru, kalurahan Ngestiharjo, kalurahan Bendungan, kalurahan Triharjo, dan kalurahan Giripeni.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara dengan para Lurah di kapanewon Wates, ada indikasi bahwa kinerja pegawai masih belum sesuai yang diharapkan. Masih banyak pegawai yang belum tepat waktu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan mereka, kurangnya ketelitian dalam bekerja, dan kurangnya inisiatif. Selain itu masih banyak pegawai yang kurang memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya, serta kurangnya kerjasama. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai masih menjadi persoalan penting yang perlu dikaji secara empiris. Secara teoritis, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja (Kaswan, 2017; Widyaningrum, 2019).

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Hasil wawancara terhadap beberapa pegawai pada kantor kalurahan di lingkungan pemerintahan Kapanewon Wates, mereka menilai bahwa lingkungan kerja mereka masih belum sesuai harapan, kursi dan meja kerja yang kurang nyaman, pencahayaan yang masih kurang, warna cat yang kurang menarik, sirkulasi udara yang kurang, dan sering terjadi kebisingan. Selain itu karyawan juga beranggapan masih kurangnya hubungan antara bawahan dengan pimpinan, serta kurangnya hubungan dengan rekan kerja. Salah satu dampak dari lingkungan kerja yang kurang kondusif ini adalah pada kinerja pegawai yang rendah.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau karyawan (Alsyaah & Syarifuddin, 2022; Badrianto et al., 2022; Amalia et al., 2023; Ardhiyanti & Susanty, 2020; Aslamia & Roni, 2024; Deni et al., 2023; Irwan & Irfan, 2021; Jumani et al., 2024; Marlius & Sholihat, 2022; Putri et al., 2022; Rianda & Winarno, 2022; Saputra et al., 2023; Sari et al., 2023; Siagian, 2020; Wardhana et al., 2023). Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kalurahan di Kapanewon Wates, Kabupaten Kulon Progo, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kalurahan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

kalurahan di kapanewon Wates, kabupaten Kulon Progo, provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta? Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada tujuh kalurahan di kapanewon Wates, kabupaten Kulon Progo, provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dengan membuktikan secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kalurahan.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya (Suwatno & Priansa, 2022). Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Secara teoritis kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan diantara rekan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mendukung efektivitas kerja (Kaswan, 2017). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dalam menjalankan tugasnya, sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga kinerja pegawai meningkat.

Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan fisik yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti kursi, meja, dan lingkungan perantara atau lingkungan umum seperti suhu, sirkulasi udara, cahaya, kebisingan, bau, warna dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik terkait dengan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan hubungan antara sesama rekan kerja (Widyaningrum, 2019).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Alsyah & Syarifuddin (2022) pada kantor Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata kabupaten Pati, menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi Badrianto et al. (2022) menemukan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja pada kinerja karyawan pada PT. NFI bagian Fillpack. Penelitian Amalia et al. (2023) dengan populasi perawat di Rumah Sakit Yarsi Jakarta, menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja perawat. Hasil riset Ardianti & Susanty (2020) menemukan adanya pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil studi Aslamia & Roni (2024) pada

karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang, menemukan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Deni et al. (2023) dengan populasi pegawai pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Riset Irwan & Irfan (2021) yang dilakukan pada karyawan PT. Riztechindo Makassar menemukan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Jumani et al. (2024) dengan populasi pegawai kalurahan Jatimulya, Tambun, Bekasi, Jawa Barat menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Hasil penelitian Marlius & Sholihat (2022) yang dilakukan pada pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat, menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik dan non fisik pada kinerja pegawai. Putri et al. (2022) melakukan penelitian dengan responden personal Kepolisian Resor Sawahlunto, menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Temuan dari penelitian Rianda & Winarno (2022) pada pegawai PT. Rajasaland Bandung, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Hasil studi Saputra et al. (2023) menemukan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera. Hasil studi Sari et al. (2023) dengan subjek pegawai PT. PLN UP3 Bontang, menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Riset Siagian (2020) juga menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan Akademi Maritim Cirebon. Sementara itu Wardhana et al. (2023) dalam penelitiannya pada karyawan Badan Usaha Milik Desa Se-kecamatan Sukadana, menemukan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis: lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji teori-teori dengan cara meneliti hubungan antarvariabel (Creswell, 2018). Jenis penelitiannya adalah eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel, untuk mengetahui sebab akibat atau korelasi antar variabel (Pettalangi et al., 2025). Adapun variabel yang akan diuji dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai dan satu variabel bebas yaitu lingkungan kerja. Kinerja pegawai (Y) didefinisikan sebagai hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawabnya. Kinerja pegawai diukur dengan lima indikator yaitu ketepatan waktu penyelesaian tugas, ketelitian, inisiatif, kerjasama, dan tanggungjawab. Sedangkan lingkungan kerja (X) didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan kerja. Lingkungan

kerja diukur dengan enam indikator yaitu kursi dan meja kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, serta hubungan dengan rekan kerja.

Populasi dalam penelitian ini para pegawai yang bekerja pada kalurahan di kapanewon Wates, kabupaten Kulon Progo, provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah pegawai atau aparaturnya kalurahan pada kalurahan tersebut adalah 112 orang. Ukuran sampel ditentukan berdasarkan *rule of thumb* Roscoe, 1975, dalam Sekaran & Bougie (2016) yang menyatakan bahwa ukuran sampel lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sesuai untuk sebagian besar penelitian. Berdasarkan *rule of thumb* ini maka ukuran sampel dalam penelitian ini ditetapkan 60 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden (Pettalangi et al., 2025).

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup, artinya responden diminta untuk memilih alternatif jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti. Skala pengukuran menggunakan skala Likert yaitu sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), netral (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1). Item-item kuesioner dikembangkan sendiri oleh peneliti, sebelum digunakan untuk *main study* diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu dengan 30 responden. Uji validitas untuk kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi *bivariate* Pearson, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan Cronbach Alpha. Data yang berhasil dikumpulkan dari para responden selanjutnya dianalisis dengan regresi sederhana.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil penelitian

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai yang bekerja pada kantor kalurahan se-kapanewon Wates, kabupaten Kulon Progo, provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan terakhir.

Berdasarkan jenis kelamin responden, tampak bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 42 sedangkan responden perempuan ada 18 orang. Berdasarkan masa kerja responden, mereka yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun ada 3 orang, antara 1 sampai dengan 3 tahun ada 5 orang, antara 4 sampai dengan 6 tahun ada 12 orang, antara 7 sampai dengan 9 tahun ada 8 orang, dan masa kerja lebih dari 9 tahun ada 32 orang.

Berdasarkan pendidikan terakhir responden, mereka yang berpendidikan terakhir SMA/SMK/MA sebanyak 32 orang, pendidikan terakhir diploma ada 3 orang, pendidikan terakhir sarjana ada 22 orang, dan pendidikan terakhir magister ada 3 orang. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai laki-laki yaitu

sebanyak 42 orang, dengan masa kerja lebih dari 9 tahun sebanyak 32 orang, dan pendidikan terakhir SMA/SMK/MA yaitu sebanyak 32 orang.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase
1	Jenis kelamin	Laki-laki	42	70%
		Perempuan	18	30%
2	Masa kerja	Kurang dari 1 tahun	3	5%
		1-3 tahun	5	8,33%
		4-6 tahun	12	20%
		7-9 tahun	8	13,33%
		Lebih dari 9 tahun	32	53,33%
3	Pendidikan terakhir	SMA/SMK/MA	32	53,33%
		Diploma	3	5%
		Sarjana	22	36,67%
		Magister	3	5%
Total			60	100%

Sumber: data diolah, 2026

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan korelasi *bivariate*, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan Cronbach Alpha. Kriteria yang digunakan untuk uji validitas adalah jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka item-item dinyatakan valid dan sebaliknya. Adapun kriteria untuk uji reliabilitas yaitu jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,70 maka variabel dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018; Purnomo, 2016). Hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r hitung	r tabel	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	Kursi kerja	0,624	0,361	Valid	0,758	Reliabel
	Meja kerja	0,624	0,361	Valid		
	Pencahayaan	0,559	0,361	Valid		
	Sirkulasi udara	0,526	0,361	Valid		
	Kebisingan	0,673	0,361	Valid		
	Hubungan antara bawahan dengan pimpinan	0,399	0,361	Valid		
	Hubungan dengan rekan kerja	0,624	0,361	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	Ketepatan waktu penyelesaian tugas	0,519	0,361	Valid	0,738	Reliabel
	Ketelitian	0,792	0,361	Valid		
	Inisiatif	0,791	0,361	Valid		
	Kerjasama	0,557	0,361	Valid		
	Tanggungjawab	0,778	0,361	Valid		

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, tampak bahwa semua item memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,70, sehingga semua item dalam variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini mendeskripsikan data yang dilihat dari nilai minimum, maksimum, *mean* (rata-rata), dan standar deviasi. Hasil statistik deskriptif disajikan dalam Tabel 3

Tabel 3. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X)	60	2,67	4,83	3,9111	0,49808
Kinerja Pegawai (Y)	60	3,00	5,00	4,1800	0,42895
Valid N (listwise)	60				

Sumber: data diolah, 2026

Dari hasil analisis statistik deskriptif tampak bahwa variabel lingkungan kerja (X) memiliki nilai minimum sebesar 2,67, maksimum 4,83, *mean* 3,9111, dan standar deviasi 0,49808. Variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai minimum 3,00, maksimum 5,00, *mean* 4,1800, dan standar deviasi sebesar 0,42895.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Data yang berhasil dikumpulkan dari 60 responden, selanjutnya diolah dengan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana dilakukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Tabel 4 merangkum hasil analisis regresi sederhana dalam riset ini.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Coefficients	Std. Error	t stat	sig
(Constant)	2,953	0,415	7,112	0,000
Lingkungan Kerja (X)	0,314	0,105	2,980	0,004
F		8,880		0,004
R		0,364		
R Square		0,133		

Berdasarkan hasil analisis regresi tampak bahwa nilai R sebesar 0,364, artinya korelasi antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,364. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,364 menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai bersifat positif namun dalam kategori rendah. Nilai korelasi ini berada diantara 2,00-0,399 (Machali, 2021). Hal ini mengindikasikan bahwa perbaikan lingkungan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, meskipun tingkat keeratan hubungan tersebut tidak kuat. Artinya, lingkungan kerja bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja pegawai.

Nilai R *square* sebesar 0,133, dapat diartikan bahwa sumbangan pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 13,3%, sedangkan sisanya yaitu 86,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model dalam penelitian ini. Nilai R *square* sebesar 0,133 menunjukkan bahwa lingkungan kerja hanya mampu menjelaskan 13,3% variasi kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, kontribusinya relatif terbatas. Terdapat 86,7% variasi kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi beban kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan sebagainya.

Dari hasil analisis regresi sederhana selanjutnya dapat dibuat persamaan yaitu:

$$Y = 2,953 + 0,314X.$$

Persamaan ini dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 2,953 artinya jika lingkungan kerja (X) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai sebesar 2,953. sementara koefisien regresi lingkungan kerja (X) sebesar 0,314 artinya jika lingkungan kerja (X) ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,314.

Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik harus memenuhi sejumlah asumsi agar dapat digunakan untuk memprediksi. Untuk itu perlu dilakukan uji asumsi yang dikenal dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji linieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser, sedangkan uji linieritas dilakukan dengan *test for linearity* dan *anova tabel and eta*.

Kriteria yang digunakan dalam uji normalitas adalah jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05, maka data residual terdistribusi normal. Kriteria untuk uji multikolinieritas yaitu jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Kriteria untuk uji linieritas adalah jika nilai P atau signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai adalah linier, sedangkan kriteria untuk uji heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2014; Sugiyono, 2017). Tabel 5 menunjukkan hasil uji normalitas.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	60
Test Statistic	0,089
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal. Uji selanjutnya adalah uji multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients	Std. Error	Tolerance	VIF
(Constant)	2,953	0,415		
Lingkungan Kerja (X)	0,314	0,105	1,000	1,000

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas ternyata nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Oleh sebab itu tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model penelitian ini. Selanjutnya adalah uji heteroskedastisitas, yang hasilnya disajikan dalam Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	0,474	0,254	1,871	0,066
Lingkungan Kerja (X)	-0,041	0,064	-0,642	0,523

Dari hasil uji Heteroskedastisitas tampak bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0,523 lebih besar dari 0,05 atau variabel independen dalam hal ini lingkungan kerja (X) tidak signifikan memengaruhi variabel dependen dalam hal ini Abs_RES. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Uji linieritas merupakan uji asumsi klasik yang terakhir dalam penelitian ini. Hasil uji multikolinieritas disajikan dalam Tabel 8.

Tabel 8. Hasil uji Linieritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)*	Between Groups	(Combined)	3,982	13	0,306	2,050	0,037
		Linearity	1,441	1	1,441	9,646	0,003
		Deviation from Linearity	2,541	12	0,212	1,417	0,193
Lingkungan Kerja (X)	Within Groups		6,874	46	0,149		
	Total		10,856	59			

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* dengan F hitung sebesar 1,417 dan nilai signifikansi 0,193 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil uji linearitas ini, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai adalah lillier.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada Tabel 4, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai, didukung dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,314 dan bernilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja semakin baik atau kondusif, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif perlu dibangun oleh pimpinan agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik (Widyaningrum, 2019). Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan dapat memengaruhi dalam pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang, oleh sebab itu pimpinan organisasi perlu mengupayakan atau menciptakan agar faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Kaswan, 2017). Hasil penelitian ini mendukung penelitian

sebelumnya yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai (Alsyaah & Syarifuddin, 2022; Amalia et al., 2023; Ardhiyanti & Susanty, 2020; Aslamia & Roni, 2024; Badrianto et al., 2022; Deni et al., 2023; Irwan & Irfan, 2021; Jumani et al., 2024; Marlius & Sholihat, 2022; Putri et al., 2022; Rianda & Winarno, 2022; Saputra et al., 2023; Sari et al., 2023; Siagian, 2020; Wardhana et al., 2023)

5. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Terkait dengan hasil penelitian ini, pimpinan kalurahan sebaiknya membangun atau menciptakan lingkungan kerja yang kondusif misalnya dengan menyediakan kursi dan meja kerja yang nyaman, mengatur sirkulasi udara dan pencahayaan yang memadai, mengurangi kebisingan, menciptakan hubungan yang harmonis antara bawahan dengan pimpinan, serta hubungan dengan rekan kerja.

Penelitian ini memiliki banyak keterbatasan, antara lain: (1) Populasi dalam penelitian ini terbatas, hanya pegawai yang bekerja pada kalurahan-kalurahan di kapanewon Wates, kabupaten Kulon Progo, provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan populasi yang berbeda dan di area yang berbeda pula; (2) Variabel prediktor kinerja pegawai dalam penelitian ini terbatas hanya lingkungan kerja. Untuk penelitian berikutnya sebaiknya menggunakan variabel prediktor lain yang secara teoritis diduga memengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi, kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan sebagainya; (4) Penelitian ini tidak menggunakan variabel control yaitu variabel yang membantu menginterpretasikan hubungan antar variabel. Penelitian selanjutnya sebaiknya memasukkan variabel ini seperti masa kerja, usia, jenis kelamin dan sebagainya; dan (5) Kuesioner dalam penelitian ini bersifat self-report, sehingga memiliki beberapa potensi bias seperti bias respon atau bias sosial. Untuk penelitian yang akan datang sebaiknya menggunakan data dari berbagai sumber seperti atasan atau rekan kerja.

Referensi

- Alsyaah, A. F., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Worklife Balance terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 231–242. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.301>
- Amalia, K. P., Sumijatun, S., & Azis, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap RS YARSI Jakarta 2023. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSIS)*, 7(2), 144–152. <https://doi.org/10.52643/marsis.v7i2.3038>
- Ardhiyanti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3), 98–105.

<https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>

- Aslamia, E., & Roni, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(1), 377–389. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i1.969>
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed* (3rd ed.). Pustaka Pelajar.
- Deni, M., Afini, V., Pratisila, M., & Permana, K. W. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya. *Jurnal EKOBIS Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 1–17.
- Ghozali, I. (2014). *Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 22.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Riztechindo Makassar. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), 218–222.
- Jumani, A., Sawitri, N. N., Wibowo Noor Fikri, A., Puspaningtyas Faeni, D., & Rizki Maulia, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 364–372.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Alfabeta.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703–713. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.233>
- Pettalongi, S. S., Muas, M., Arafat, & Ndaomanu, D. N. (2025). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran: Teori dan Praktik*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. CV. Wade Group.
- Putri, K. A., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Ikraith-Ekonomika*, 5(2), 116–127.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik

- Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Saputra, A., KUSDARIANTO, I., & SAMSINAR, S. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitration Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 761–771. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i3.683>
- Sari, A. D., Ivan Alvyoga, & Simanjuntak, H. V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN UP3 Bontang. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(2), 179–185. <https://doi.org/10.56338/jsm.v10i2.3340>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (Seventh Ed). John Wiley & Sons.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Akademi Maritim Cirebon. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 6(2), 259–265. <https://doi.org/10.33394/jk.v6i2.2581>
- Sugiyono. (2017). *Cara Mudah Belajar SPSS & LISREL: Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian*. Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2022). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Wardhana, I. D. G. J. A. W., Sinarwati, N. K., & Yudiantmaja, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Se-Kecamatan Sukasada. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 608–619. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.665>
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press.